



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÇALIŞAN PERFORMANSINA
ETKİSİNDE ÖZGECİLİĞİN ARACI ROLÜ: BİR KAMU
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Gülsüm ULUDAĞ

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2025

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİNDE
ÖZGEÇİLİĞİN ARACI ROLÜ: BİR KAMU ÜNİVERSİTESİ

Gülsüm ULUDAĞ

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2025

KABUL VE ONAY

Gölsüm ULUDAĞ tarafından hazırlanan “Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansına Etkisinde Özgeciliğin Aracı Rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği” başlıklı bu çalışma, 21.07.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Aliye Aslı SONSUZ (Başkan)

Dr. Öğretim Üyesi Ayşe ŞAHİN (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Emre BÖREKÇİ

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan *“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”* kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

17/09/2025

Gülsüm ULUDAĞ

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

** Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.*

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının **Dr. Öğr. Üyesi Ayşe şAHİN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Gülsüm ULUDAğ

ÖN SÖZ

Örgütlerin veya kurumların çalışanlardan yüksek verim alabilmeleri, vizyonlarına minimum maliyetle maksimum düzeyde ulaşabilmeleri açısından çalışanın örgüte duyduğu bağlılık, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken gösterdiği performans, aynı kurumdaki çalışma arkadaşlarına karşı özgecil tutumları büyük önem arz etmektedir. Söz konusu çalışmada bir kamu üniversitesi olan Ardahan Üniversitesi'nde çalışan personelin örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgeciliğin bu iki değişken arasındaki aracı rolü araştırılmak istenmiştir. Araştırma yedi bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk üç bölümünde değişkenlerin kavramsal çerçevesine, dördüncü bölümünde değişkenler arası ilişkilere, beşinci bölümde değişkenlere dair literatür çalışmalarına, altıncı bölümde materyal ve metoda, son olarak ise yedinci bölümde analizlerin bulguları, sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

Bilimsel anlamda yaptığım ilk çalışma olması nedeniyle araştırma boyunca her türlü acemilik ve tecrübesizliğim sıklıkla belirse de büyük bir fedakârlık ve sabırla desteğini hiçbir şekilde esirgemeyen, yıldığında bana duyduğu güvenle yeniden ayağa kaldırıp başlamama vesile olan, güler yüzlülüğü, yol göstericiliği ve tüm bilgi ve birikimiyle her daim yanımda olduğunu hissettiren çok kıymetli tez danışmanım Sayın Dr. Öğretim Üyesi Ayşe ŞAHİN'e teşekkürü borç bilirim. Bunun yanında gerçekleştirilen tez çalışması Ardahan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğünün 2024-29ÖNP-Lisa-004 numaralı projesi olarak desteklenmiş olup BAP Koordinatörlüğü'ne teşekkür ederim.

Ayrıca yüksek lisans sürecinde benim zaman zaman ihmal etmek zorunda kaldığım, küçük yaşına rağmen sabırla ve anlayışla, gözlerindeki kocaman sevgiyle beni yüreklendiren canım oğlum Mustafa ULUDAĞ'a, hayatımın sonuna kadar her an için minnet duyduğum, minnet duyacağım en büyük destekçim, sevgili eşim Abuzer ULUDAĞ'a tüm kalbimle sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum ve bu çalışmamı hayatımın en değerlileri oğlum ve eşime ithaf ediyorum.

Gülsüm ULUDAĞ

Ardahan-2025

ÖZET

ULUDAĞ, Gülsüm. *Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansına Etkisinde Özgeciliğin Aracı Rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2025.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde özgeciliğin aracı rolünü incelemektir.

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tanımlayıcı ve ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle toplam 270 idari personelle çalışma gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette sosyo-demografik form; Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Çalışan Performansı Ölçeği ve Özgecilik Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 26 ve SPSS v4.0 için PROCESS makrosu kullanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler, geçerlik, güvenirlik ve fark analizleri ile Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Aracılık analizinin uygulamasında PROCESS Macro (Model 4) kullanılmıştır. Sonuçlar bootstrapping yöntemiyle (5000 örneklem) elde edilen güven aralıklarına göre değerlendirilmiştir. Güven aralığı %95 olarak belirlenmiş ve sıfır içermediği görülmüştür. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özdeşleşme algı düzeyleri yüksektir. Yapılan fark analizleri sonucunda kadınların normatif bağlılıklarının erkeklere kıyasla daha yüksek; evlilerin devam bağlılığının bekarlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Lise mezunlarının çalışan performansı algı düzeyleri önlisans mezunlarına kıyasla yüksektir. Lise mezunlarının Özgecilik Ölçeği genel boyutu algı düzeyleri önlisans mezunlarından yüksek iken sorumluluk alt boyutunda lisans mezunlarından daha yüksektir. Ünvan/pozisyon değişkenine göre diğer gruptaki personellerin özgecilik ölçeği yardımseverlik alt boyutu algı düzeyleri büro personellerine kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Pearson korelasyon analizine göre; örgütsel bağlılık ile çalışan performansı ($r=0,524$) ve özgecilik ($r=0,564$) arasında anlamlı ve pozitif; özgecilik ve çalışan performansı arasında da ($r=0,552$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma sonucunda özgeciliğin örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde anlamlı ve kısmi aracılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler:

Ardahan Üniversitesi, örgütsel bağlılık, performans, çalışan performansı, özgecilik.



ABSTRACT

ULUDAĞ, Gülsüm. *The Mediating Role of Altruism in the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance: The Case of a Public University*, Master's Thesis, Ardahan, 2025.

The purpose of this study is to examine the mediating role of altruism in the effect of organisational commitment on employee performance.

In the present study, descriptive and relational screening design, a quantitative research method, was utilised. The study was conducted with a total of 270 administrative personnel, employing a convenience sampling method. The data was collected using the questionnaire method. The survey utilised a range of instruments, including the Socio-demographic Form, the Organisational Commitment Scale, the Employee Performance Scale, and the Altruism Scale.

The analysis was conducted utilising SPSS 26 and PROCESS macro for SPSS v4.0. A comprehensive array of analytical techniques was employed, encompassing descriptive statistics, validity, reliability, difference analyses and Pearson correlation analysis. The PROCESS Macro (Model 4) was utilised in the implementation of mediation analysis. The results were evaluated using bootstrapping (5000 bootstrap samples) confidence intervals. The confidence interval was determined to be 95%, and it was observed that the result did not fall below zero. The statistical significance level was set at $p < 0.05$.

The results of the research indicate that the participants' perception levels of organisational commitment, employee performance and identification are high. Following a thorough examination of the data, it was determined that the normative commitment exhibited by women surpassed that of men. Furthermore, the continuance commitment demonstrated by married individuals exceeded that of unmarried individuals. The perception of employee performance levels is found to be higher among high school graduates than among those who hold an associate degree.

Pearson correlation analysis revealed a significant and positive relationship between organisational commitment and employee performance ($r=0,524$) and altruism ($r=0,564$), and a significant and positive relationship between altruism and employee performance ($r=0,552$). The findings of the research demonstrated that altruism exhibited

a significant and partial mediation effect on the relationship between organisational commitment and employee performance.

Keywords:

Ardahan University, organisational commitment, performance, employee performance, altruism.



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	4
1.1.1.1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment).....	4
1.1.1.2. Devam Bağlılığı (Continuance Commitment)	5
1.1.1.3. Normatif Bağlılık (Normative Commitment)	6
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	6
1.1.2.1. Tutumsal Bağlılık (Attitudinal Commitment).....	6
1.1.2.2. Davranışsal Bağlılık (Behavioral Commitment).....	10
1.1.2.3. Çoklu Bağlılıklar (Multiple Loyalties)	12
1.1.3. Örgütsel Bağlılığın Oluşum Süreci	13
1.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	14
1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Önemi	16
1.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	17
1.2. ÇALIŞAN PERFORMANSI KAVRAMI	19
1.2.1. Çalışan Performansının Boyutları	20
1.2.2. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	21
1.3. ÖZGEÇİLİK (DİĞERKÂMLIK) KAVRAMI.....	23
1.3.1. Özgeciliği Etkileyen Faktörler	24
1.3.2. Özgecilik Kuramları	26

2. BÖLÜM.....	30
DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER.....	30
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİ.....	30
2.2. ÖZGEÇİ DAVRANIŞ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİ	32
2.3. ÖZGEÇİ DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ	33
3.BÖLÜM.....	36
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÇALIŞAN PERFORMANSI VE ÖZGEÇİLİK	
ALANINDA YAPILMIŞ LİTERATÜR ÇALIŞMALARI	36
4. BÖLÜM.....	45
MATERYAL VE METOT	45
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	45
4.2. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	45
4.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	45
4.4. ARAŞTIRMA SORULARI, HİPOTEZLERİ VE MODELİ	45
4.5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	46
4.6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	47
4.7. VERİLERİN ANALİZİ	48
4.8. VARSAYIMLAR.....	48
4.9. SINIRLILIKLAR.....	48
4.10. ETİK BOYUT	48
5.BÖLÜM.....	50
BULGULAR	50
5.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	50
5.2. PEARSON KORELASYON ANALİZİ	69
5.3. ARACILIK ANALİZİ	70
6. BÖLÜM.....	73
TARTIŞMA	73
SONUÇ.....	89
KAYNAKÇA	92
EKLER.....	113
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU FORMU	113
EK 2. BİLİMSEL YAYIN VE ETİK KURUL KARARI	114
EK 3. İZİNLER	115
EK 4. ANKET FORMU	119

ÖZ GEÇMİŞ.....	121
-----------------------	------------



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AS	Alt Sınır
α	Güvenilirlik Katsayısı
ÇP	Çalışan Performansı
F	Fark Değeri
GA	Güven Aralığı
H	Hipotez
OED	Oxford English Dictionary
ÖB	Örgütsel Bağlılık
ÖG	Özgecilik
N	Evren
p	Anlamlılık Değeri
r	Pearson Korelasyon Katsayısı
R²	Determinasyon Katsayısı
SC	Standardize Edilmiş Katsayıları
SS	Standart Sapma
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
T	Test Değeri
USC	Standardize Edilmemiş Katsayıları
ÜS	Üst Sınır
β	Beta Katsayısı
$\bar{x}$	Ortalama

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri.....	50
Tablo 2.Tanımlayıcı istatistikler	51
Tablo 3. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının cinsiyete göre değerlendirilmesi	52
Tablo 4. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının medeni duruma göre değerlendirilmesi.....	53
Tablo 5. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının yaşa göre değerlendirilmesi.....	54
Tablo 6. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının eğitim düzeyine göre değerlendirilmesi.....	55
Tablo 7. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının toplam mesleki yıla göre değerlendirilmesi.....	56
Tablo 8. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının bulundukları kurumda çalışma yılına göre değerlendirilmesi.....	57
Tablo 9. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre değerlendirilmesi	58
Tablo 10. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre değerlendirilmesi	59
Tablo 11. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının katılımcıların çocuk sayılarına göre değerlendirilmesi.....	60
Tablo 12. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre değerlendirilmesi	61
Tablo 13. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesi.....	61
Tablo 14. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre değerlendirilmesi.....	62
Tablo 15. Tablo 15. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre değerlendirilmesi.....	63
Tablo 16. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının toplam mesleki göre değerlendirilmesi	64
Tablo 17. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının bulundukları kurumda çalışma yılına göre değerlendirilmesi.....	65
Tablo 18. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre değerlendirilmesi.....	66

Tablo 19. Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre değerdendirilmesi	68
Tablo 20. Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çocuk sayılarına göre değerdendirilmesi.....	68
Tablo 21. Pearson korelasyon analizi sonuçları.....	69
Tablo 22. Aracılık analizi sonuçları	70



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma modeli	46
Şekil 2. Aracılık analizi görsel sonuçları	71



GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, bireyin ya da çalışanın çalıştığı örgütle özdeşleşmesi, örgütü benimsemesi ve ona karşı aidiyet duygusu geliştirme durumu olarak tanımlanmaktadır (Yakupoglu, 2023). Genel olarak örgütlerin, çalışanlarının kendilerine bağlılık göstermesini arzu ettikleri söylenebilir. Bu çerçevede, örgüte bağlı çalışanlar, örgüte karşı sadakat hissi taşıyan bireyler olarak değerlendirilerek örgütün belirlediği hedeflere ulaşma sürecinde aktif birer paydaş olarak görülebilir.

Örgütlerin tüm iş ve işlemleri, çalışanlar aracılığıyla yürütülmektedir. Çalışanların, görev tanımlarına uygun bir şekilde sorumluluklarını yerine getirmeye çaba göstermeleri durumunda, işlerin aksamalarının en aza indirgenebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda işe geç kalma, işe gelmeme (devamsızlık) ve işi terk etme gibi davranışları minimum seviyeye düşüreceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, işlerin kesintisiz ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi, çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleriyle ilişkili olabilir (Somuncu, 2008).

Çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerinde ve bu bağlılığın sürdürülebilirliğinde çeşitli unsurlar etkili olabilmektedir. Bu unsurlardan biri, çalışanın beklentilerini karşılayan bir ücret politikasıdır (Gümüş, 2010). Bunun dışında, örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olabilecek diğer faktörler arasında; çalışanın kurum tarafından değerli hissettirilmesi, yaptığı işin öneminin fark edilmesi ve bu önemin çalışana da hissettirilmesi, başarıların küçük ölçekli ödüllerle dahi olsa takdir edilmesi, sosyal ve özlük hakların yasal çerçevede karşılanması yer almaktadır. Bunlara ek olarak, örgütlerin çalışanlara maddi ya da manevi anlamda belirli ayrıcalıklar sunması, çalışanın da buna karşılık olarak örgüte karşı bir vefa ya da sadakat hissi geliştirmesi söz konusu olabilir. Ayrıca, dış çevredeki iş olanaklarının sınırlı olması, belirli yaş gruplarında değişim ve yeniliğe karşı isteksizlik gibi etkenlerin de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Gümüş, 2010).

Örgütlerin kâr elde etmesi ve verimliliğinin artması, büyük ölçüde çalışanların katkılarıyla mümkündür. Bu nedenle, günümüzde örgütler çalışanlarına daha fazla önem atfetmekte; onların memnuniyetini ve motivasyonunu artıracak politikalar geliştirmeye yönelmektedir. Bu bağlamda çalışana örgüt içerisinde mutlu bir çalışma ortamı yaratabilme, çalışanı hiçbir hakkından mahrum etmeme, hatta mümkünse çalışana daha

fazlasını verme yoluna gitmeli; aynı zamanda örgüt içerisindeki iş ve işleyiş kapsamında da çalışana da karar verme, süreci yönetme gibi faaliyetlerde esneklik tanınmalı ve çalışanın da söz hakkı olduğu, kendisi gibi düşüncelerinin de kıymetli olduğu mesajı verilmeye çalışılmalıdır (Balay, 1999). Sonuç olarak örgütsel bağlılık nezdinde; çalışan örgüte, örgüt çalışana karşı sorumludur. Birbirlerini tatmin ve mutlu edebildikleri ölçüde iki tarafın da amaçlarını elde edebilecekleri düşünülmektedir (Tekindüzün ve diğerleri, 2013; akt. Esmer ve Yüksel,).

Çalışanın iş performansı ise; bireyin işini yaparken göstermiş olduğu çalışma azmidir. Diğer bir deyişle; örgütün olmak istediği yere varmaya çalışırken bireyin ne derecede katkıda bulunduğudır. Yüksek performans sergileyen çalışanlar, işlerine sahip çıkan, işi ertelemek yerine zamanında ve etkili şekilde yerine getiren, örgütü adeta kendi kurumu gibi benimseyen bireyler olarak değerlendirilebilir (Uysal, 2015). Ancak iş performansını etkileyen farklı unsurlar bulunmaktadır. Çalışan performansı; kişinin yaşına, cinsiyetine, eğitim ve iş deneyimi durumuna göre farklılıklar gösterebilir. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında birçok etmen rol oynamakta olup bu etmenler bireysel, örgütsel ve birey/örgüt dışında kalan çevresel etmenler etrafında sınıflandırılmaktadır (Bilici, 2022).

Özgecilik ya da diğer adıyla diğerkamalık ise; aynı örgütte çalışan bireylerin herhangi bir çıkar beklentisi içinde olmadan, yalnızca içsel motivasyonla ve duyarlılık çerçevesinde birbirlerine yardımcı olmalarını ifade eder (Çakır, 2023). Özgecil davranışların temelinde; iyi niyet, empati kurma yetisi, sosyal duyarlılık ve örgüt çıkarlarını kişisel çıkarlardan üstün görme gibi çeşitli etkenler yer almaktadır (Pehlivan ve Lafçı, 2013). Bu araştırmanın birinci bölümde özgecilik kavramına ayrıntılı biçimde yer verilmiş, söz konusu davranışların altında yatan psikolojik ve örgütsel dinamikler detaylı olarak açıklanmıştır.

Örgütsel bağlılık, iş performansı ve özgecilik kavramları hem örgütler hem de çalışanlar açısından kritik öneme sahip olup, birbirleriyle yakından ilişkili değişkenlerdir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; söz konusu üç değişken arasındaki ilişkileri incelemek ve özellikle özgeciliğin örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki olası aracılık rolünü ortaya koymaktır.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık; en basit haliyle “Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu). Bu kavram yalnızca bireyler arası ilişkiler veya psikolojik bir durum olarak değerlendirilmemekte, aynı zamanda örgütleri doğrudan ilgilendiren temel bir unsur olarak da önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyi üzerinden tanımlanmış ve esasen psikolojik bir olgu olarak ele alınmıştır. Zaman içerisinde değişen çalışma koşulları ve yönetim anlayışlarıyla birlikte bu kavram, çalışanın örgütle olan ilişkisini de kapsayacak şekilde yeniden yorumlanmış ve aynı zamanda yönetsel bir kavram olarak da değerlendirilmeye başlanmıştır (Bline, Cullinan ve Farrar, 2008, s. 67-86).

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren örgütsel bağlılık konusuna yönelik çeşitli araştırmaların yapılmaya başlandığı görülmektedir. 1950’li yıllarda Whyte’in, işçi-işveren ilişkisi ile aidiyet duygusuna odaklanan çalışmalar gerçekleştirdiği bilinmektedir. Ancak bu dönemde yürütülen araştırmaların, bağlılık kavramını genellikle tek boyutlu bir bakış açısıyla ele alma eğiliminde olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu yönündeki kavramsallaştırma çabalarının ise esas olarak 1980’li ve 1990’lı yıllarda belirginleştiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılık kavramını üç temel bileşen üzerinden açıklamışlardır: bireysel istek ve arzuya dayanan duygusal bağlılık, ihtiyaç temelli devamlı bağlılık ve zorunluluk hissine dayanan normatif (düzgüsel) bağlılık. Söz konusu modelin, birçok gelişmiş ülkede geniş kabul gördüğü ve hızla benimsenen yapılar arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 540–550). Bu doğrultuda, örgütsel bağlılık kavramı, bir örgüt bünyesinde görev yapan bireylerin örgütle bütünleşerek onun bir parçası hâline gelmeleri ve bu sürece anlamlı düzeyde katılım sağlamaları şeklinde değerlendirilebilir. Bu çerçevede, örgütsel bağlılığın temel bileşenleri aşağıdaki şekilde özetlenmektedir (Balcı, 2003; akt. Ak, 2022, s. 45–46):

1. Örgütün amaç ve hedeflerinin tüm çalışanlar tarafından bireysel hedefler olarak benimsenmesi,
2. Bu amaç ve hedeflere ulaşabilmek için çalışanların azami performans göstermeye istekli olmaları,
3. Çalışanların, örgütün devamlılığını en az yöneticiler kadar arzulamaları ve bu yönde çaba sarf etmeleri.

Örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için kurumların uygun pozisyonlarda çalışacak nitelikli çalışanları örgüt için öncelikle seçmesi ve bu çalışanların örgüt bünyesinde çalışmaya devam edebilmelerinin sağlanması daha uygun olabilir. Bilinçli çalışanların da örgüt içerisinde amaç ve hedefleri olacağı düşünüldüğünde ve bunlara ulaşmak için üstün bir çalışma gücü sergileyeceği öngörüldüğünde örgütle bir bağ kurmaları da daha kolay hale gelebilir (Yakupoğlu, 2023, s. 67).

Örgütsel bağlılık sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış gibi pek çok disiplini ilgilendiren bir konu olduğundan tek ve ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde kavramla ilgili birçok farklı tanıma rastlamak mümkündür. Fakat tüm disiplinlerin kabul ettiği ve tanımlarında özellikle değiştiği ortak nokta “örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel hedeflerin uyumlaştırılması” olduğudur (Oliver, 1990; akt. Çöl ve Gül, 2005).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılığın boyutları; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılığa sahip çalışanların kendileri örgütte kalmak istedikleri için, devam bağlılığı olan çalışanlar özellikle ihtiyaçları doğrultusunda çalışmak zorunda kaldıkları için, normatif bağlılığı olan çalışanlar ise gereklilik hissettikleri için örgüte karşı bağlılık göstermektedirler (Allen ve Meyer 1990, s. 1-18).

1.1.1.1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)

Duygusal bağlılık, çalışanın işinden memnun olması ve bu memnuniyet doğrultusunda örgütte gönüllü kalması olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, çalışanın mevcut işinde ve örgütünde bulunmaktan mutluluk duyması beklenmektedir. Örgütlerin ya da işverenlerin de çalışanlara yönelik en çok gerçekleşmesini istediği durum budur.

Zira “mutlu işçi mutlu işveren” düşüncesinin örgüt içinde varlığı iki taraflı memnuniyetin göstergesi olarak değerlendirilebilir. İşinden memnun çalışanın örgütün hedeflerini benimsemekte ve kendini de geliştirmek ve varlığını göstermek adına kendi hedefleriymiş gibi görme potansiyeline sahip olmaktadır. Çalışan, bilgi birikimi ve yüksek performansını ortaya koyarak örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Çöl ve Gül, 2005, s. 291-306). Bu süreçte çalışan, örgüte karşı içten bir aidiyet ve sadakat hissetmekte; aynı zamanda kendini geliştirme, kendi yeteneklerini keşfetme fırsatı da yakalamaktadır.

Örgüte karşı bağlılığı sağlamada örgütün de üstlenmesi gereken bazı görevleri bulunmaktadır. Örgütlerin çalışanlar arasında adaleti sağlayabilmeleri oldukça önemlidir. Üstün başarılar, kurum adına gerçekleştirilen önemli iş ve projeler örgüt tarafından ödüllendirilmeli ve çalışanlar teşvik edilmelidir. Hiyerarşik bir tutum yerine aile sıcaklığının hissedileceği bir ortam yaratılabilir. Bu tür uygulamalar, nitelikli çalışanların örgütten ayrılma olasılığını da önemli ölçüde azaltabilir (Michael, Corth ve Petal, 2009, s. 266-288).

1.1.1.2. Devam Bağlılığı (Continuance Commitment)

Devam bağlılığı sürekli bağlılık olarak da ifade edilmektedir. Bu bağlılık türü, çalışanın işini sürdürme ya da bırakma seçeneklerini kendi içinde değerlendirdiği ve sonuç olarak işine devam etme yönünde karar verdiği bir eğilimdir. Çalışanlar, işten ayrılmaktansa çalışmaya devam etmenin kendileri açısından daha avantajlı olduğunu düşündüklerinde, örgütte kalmayı tercih etmektedir. Çalışanın bu tercihi yapmasında geçmiş deneyimleri, diğer çalışanlarla iş ilişkileri, işverenlerin tutumları gibi faktörler önemli rol oynamaktadır. Bu hususlar ne kadar belirleyici olsa da çalışanın hiç bir dış etken olmadan kendi rızasıyla örgütte çalışmaya devam etmek istemesi de önemlidir. Aynı zamanda çalışan işi terk etmesi durumunda maddi olarak zorluk yaşatacağının da farkındadır. İşin bırakılmasının yüksek bir maliyete yol açacağı düşüncesi, çalışanın örgütte kalma kararını mantıklı bir zemine oturtmaktadır. Çünkü çalışanın ihtiyaçların karşılanabilmesi için bir maddi güce ve bunu da sağlayabilecek bir işe gereksinimi bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 61-89).

1.1.1.3. Normatif Bağlılık (Normative Commitment)

Normatif bağlılık zorunluluk hali olarak ifade edilmektedir. İşe devam etme zorunluluğunun hissedilmesi durumudur. Bu bağlılık türünde çalışan, örgüte yönelik bir vefa borcunun olduğunu düşünmekte ve örgütün kendilerine çok yatırım yaptıklarını hissetmektedirler. Diğer bir ifadeyle çalışanlar, örgütün sağladığı imkânlar ve gösterdiği destek doğrultusunda, örgüte sadakat göstermeyi bir yükümlülük olarak içselleştirmektedir. Çalışanlar, örgüte karşı ahlaki yükümlüklerinin de olduğunu düşünerek örgütü hayal kırıklığına uğratmama arzusu taşımaktadır. Bu tür bir bağlılık duygusunu pekiştirebilmek adına örgütler; çalışanlara yönelik çeşitli etkinlikler düzenlemekte, performans karşılığı ödüllendirmeler yapmakta, çalışanın sosyalleşmesi için alternatifler sunmakta, çalışanın donanımı için farklı eğitimler gerçekleştirmektedir. Devam bağlılığından farkı ise, çalışanlar işten ayrılmayı maddi kayıp olarak değil örgüte karşı sadakatsizlik olarak görmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 61-89). Çalışanlar, örgüte bağlı kalmayı etik açıdan doğru bir davranış olarak görmektedir ve bu nedenle örgüte kendilerini adanma eğiliminde olmaktadır (Darweesh, 2021, s. 13).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığa ait ortak bir tanımlama yapılabilmesi uzun bir zaman almıştır. Nitekim örgütsel bağlılığın sınıflandırılması sürecinde de aynı durum yaşanmıştır. Nihayetinde örgütsel bağlılık şu şekilde sınıflandırılmıştır (Ak, 2022, s. 52):

1. Tutumsal bağlılık (Attitudinal commitment)
2. Davranışsal bağlılık (Behavioral commitment)
3. Çoklu bağlılıklar (Multiple loyalties)

1.1.2.1. Tutumsal Bağlılık (Attitudinal Commitment)

Tutumsal bağlılık; bireyin örgüte karşı duygusal yönelimini ifade etmektedir. Bu bağlılık türünde, çalışan örgütü kendi değerleri doğrultusunda değerlendirmekte ve örgüte karşı duygusal bağ beslemektedir. Örgütle arasındaki bağa karşı olan tutumu, örgüte olan bağlılığını da etkilemektedir. Olumlu tutumlar, çalışanın örgütle bağını güçlendirirken, olumsuz tutumlar örgütten uzaklaşmaya ve duygusal olarak soğumaya sebebiyet vermektedir (Ak, 2022, s. 53).

Tutumsal bağıllıkla ilgili çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bunlar;

*Kanter'in Teorisi

*Etzioni'nin Teorisi

*O'reilly ve Chatman'ın Teorisi

*Penley ve Gould'un Teorisi

*Meyer ve Allen Teorisi (Ak, 2022, s. 54-55).

Kanter'in Teorisi: Bu teori Kanter tarafından 1968'de geliştirilmiş olup “Üç Biçimli Bağlılık Modeli” olarak da bilinmektedir. Kanter, örgütsel bağlılığı bireyin kendi özelliklerini ve yeteneklerini ortaya koymak ve kişisel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak şekilde yapılandırılmış davranış kalıplarını takip etme olarak tanımlamaktadır. Bu bağlılık modeli, bağlılığı üç farklı boyutta/kategoride ele alması nedeniyle literatürde “Üç Biçimli Bağlılık Modeli” olarak adlandırılmaktadır. Bu kategoriler; *devam*, *uyum* ve *kontroldür*. Devam boyutu; çalışanın bir örgütte kalmayı sürdürmesidir. Uyum boyutu; örgütteki diğer çalışanların her alanda birbirlerini etkilemeleri ve buna uyum sağlamaları ile ilgili iken; kontrol boyutu, örgütün faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için, çalışanların belirlenmiş kurallara ve yönergelere uyması, ayrıca bu uyumun işveren tarafından denetlenmesidir. Örgütlerden beklenen, bu üç bileşenin de varlığını göstermesidir (Kanter, 1968; akt. Darweewsh, 2022, s. 14-15). Çalışanların örgüte karşı tutumsal bağlılığının oluşturulabilmesi için örgüt tarafından çalışana ödüllendirme yapılabilir. Bu tür uygulamaların, çalışanın örgüt hakkında daha olumlu düşünceler geliştirmesine, örgüte olan bağlılığının artmasına, iş performansının iyileşmesine ve motivasyon düzeyinin yükselmesine katkı sağlaması beklenmektedir (Kanter, 1968, s. 499-515).

Etzioni'nin Teorisi: Etzioni, Örgütsel Katılım Modeli çalışmasında örgüt üyeleri arasındaki güç ve otorite bağlılığını ahlaki, hesaplayıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç bileşenle ilişkilendirmiştir. Ahlaki bağlılık, olumlu ve duygusal bağlılık; yabancılaştırıcı ise en olumsuz, en zor ve istemsiz bağlılık olarak ifade edilmiştir. Ahlaki bağlılık çalışanın örgüte kattıklarının değerli olduğunu hissetmesiyle ortaya çıkmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise bireysel davranışların kısıtlanmasıyla belirir. Hesaplayıcı bağlılık da çalışanın örgüte ilişkin kazan/kaybet durumunu ifade eder ve çalışanların ödüllendirilmesiyle sağlanmaktadır (Wiener, 1982; akt. Penley ve Gould, 1988, s. 43-59).

Etzioni (1975, s. 202-217), örgütsel bağlılığı örgütsel katılım olarak tanımlamaktadır. Geliştirdiği teorik çerçeve kapsamında, bağlılığı üç temel bileşen

üzerinden ele almaktadır: yabancılaştırıcı bağlılık, hesaplayıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık. Teorisini dayandığı üç bileşenden biri olan *yabancılaştırıcı bağlılık*; çalışanın örgütü cezalandırması ve örgütün zarar görmesini istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum çalışanın örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissetmese bile kendi çıkarları için örgütte kalma sonucunu doğurabilir. İsteksiz çalışan ve sadece kendi menfaati için çalışmak zorunda hisseden bir çalışanın örgüte sağlayacağı katkının da az olması beklenir. Bir diğer bileşen olan *hesaplayıcı bağlılık*; çalışanların örgüt tarafından motive edilme oranı ne kadar artarsa çalışanın da örgüte olan bağlılık düzeyinin aynı oranda artabileceğini ifade eder. Örgüt çalışanları, kendilerine ödenen ücret karşılığında, ücretin getirisi kadar örgüte bağlılık göstermektedir. Kısaca çalışanlar alacakları ödülünden dolayı örgüte bağlıdır. Son bileşen olan *ahlaki bağlılık* ise; çalışanın bir beklenti içerisine girmeden tamamen duygusal bağlanması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışan, işine önem vermekte, örgütün hedeflerini değerli görmekte, örgüte içten bağlılık hissetmektedir.

O'reilly ve Chatman'ın Teorisi: O'reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, bireyin örgütle psikolojik bir bağ kurması olarak ifade etmişlerdir. Yazarlar örgütsel bağlılığı üç unsura bağlamışlardır (O'reilly ve Chatman,1986, s. 492). Bunlar:

Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk unsuru olarak gösterilmektedir. Çalışanın ödülleri elde etme çabası, aynı zamanda cezaları da bertaraf etmeye çalışması şeklinde nitelendirilmektedir.

Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci unsuru olarak kabul edilmektedir. Çalışan örgütteki diğer bireylerle yakından ilgilenmektedir. Aynı örgüt çatısı altında çalıştığı diğer çalışma arkadaşları ve amirleri ile arası iyidir. Çalışanın tutumu, kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesine dayanmaktadır.

İçselleştirme: Örgütsel bağlılığın üçüncü unsuru şeklinde ele alınmaktadır. Bireyle örgütün değerleri arasındaki tutarlılıkla ilişkilidir. Bireyin örgütü benimsemesi, özümsemesi durumudur. İçselleştirmeyi sağlamanın en basit yolunun uyumu sağlamaktan geçtiği düşünülmektedir.

O'reilly ve Chatman'dan sonra yapılan çalışmalarda, araştırmacılar özdeşleşme ve içselleştirme arasındaki farkı tespit etmekte zorlanmışlardır. Bunun yanı sıra, bu üç bileşenin farklı disiplinlerde tanımlanması, aralarındaki farkların açıkça ortaya konması

ve örgütsel faaliyetlere nasıl uyarlanabileceği konusunda da çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır (Khalilov, 2022, s. 40).

Penley ve Gould'un Teorisi: Penley ve Gould teorilerinde, Eitzoni'nin benimsediği ahlaki, hesaplayıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık bileşenlerinin örgütsel bağlılık için gerekliliğini kabul ederek çalışmalarına başlamışlardır. Fakat zamanla bu bileşenlerin örgütsel bağlılık kavramını açıklamakta yetersiz kaldığını ve farklı arayışların gerekli olduğunun farkına varmışlardır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığın örgütsel hedefleri benimsemekle ve bu durumun etik bağlılıkla ilgili olduğunu vurgulamışlardır. Penley ve Gould, örgütsel bağlılığı bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesiyle ilişkilendirmiş; bireyin, örgütün başarı ya da başarısızlıklarında kişisel sorumluluk hissetmesini, bu bağlılık biçiminin temel göstergesi olarak değerlendirmişlerdir (Penley ve Gould, 1988, s. 43-59). Bu çerçevede bağlılık üç temel türde ele alınmaktadır:

Çıkarıcı (bencil) bağlılık: Bu bağlılık türü, alma-verme temellidir. Çalışan, gösterdiği başarı karşısında teşvik edilmeyi, ödüllendirilmeyi bekler. Örgüt, çalışanın belirli kişisel hedeflerine ulaşması için aracı rolündedir (Penley ve Gould, 1988, s. 43-59).

Yabancılaştırıcı bağlılık: Bu bağlılıkta bireyin örgütte çalışma ortamı üzerinde kontrol yetisi olmamakla birlikte bireyin örgüt dışında alternatif iş fırsatları da bulunmamaktadır. Sağlanan teşvik ve ödüllere tesadüf gözüyle bakılmaktadır. Bu da çalışanın örgütteki kararlar üzerinde kontrol yetkisinin olmadığı hissini vermektedir (Penley ve Gould, 1988, s. 43-59).

Ahlaki bağlılık: Örgütün başarı ve başarısızlık durumlarının kendisinden geçtiğini, bu doğrultuda bireyin kendisini örgüte adanmışlığı bağlılık durumu olarak aktarılmaktadır (Penley ve Gould, 1988, s. 43-59).

Bir bakıma Penley ve Gould, Eitzoni'nin eksik yanlarına değinmeyi hedeflemişlerdir. Eitzoni, bağlılık türlerinin pratikte varlığından bahsetmenin pek mümkün olmadığını ya da üçünün aynı anda görülemeyeceğini ifade etmeye çalışmış iken; Penley ve Gould, örgütlerde üç türün de aynı anda görülmesinin muhtemel olduğunu savunmuşlardır. Literatürde yazarlar örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılığı ayrı ayrı incelemiş ikisinin bir arada kullanılamayacağını vurgulamaya çalışmışlardır. Fakat Penley ve Gould bunu sağlamanın olası olduğunu kanıtlamaya çalışmışlardır. Örneğin, bireyin örgüte olan bağlılığı örgütsel bağlılık iken; organizasyonel bağlılığına istinaden

yetiştiremediği işleri için kendince ek mesai yapmak istemesi ise duygusal anlamda bağlılığı çağrıştırmaktadır (Khalilov, 2022, s. 45).

Meyer ve Allen Teorisi: Meyer ve Allen’e göre “Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı”; çalışanlarla örgüt arasındaki psikolojik durum olarak ifade edilmektedir. Bu ilişki, bireyin örgüt içerisindeki tutumları ve davranışları temel alınarak değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılığın en temel göstergelerinden biri, çalışanın örgütteki varlığını sürdürmek istemesi olarak kabul edilmektedir. Araştırmacılar, örgütsel bağlılığı üç ana bileşen üzerinden açıklamaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık; bireyin örgütle özdeşleşmesi ve buna bağlı olarak olumlu tutumlar sergilemesi ile ilgilidir. Devamlılık bağlılığı; bireyin örgütte kalma ya da örgütten ayrılma durumu ile yakından ilgilidir. Normatif bağlılık; çalışanın örgüte karşı bağlılığını, örgütteki görevinin bir parçası olarak görmesi durumudur. Normatif bağlılık; Weiner ve Vardı tarafından ilk kez ortaya atılmış, Winer tarafından geliştirilmiş, Meyer ve Allen ise bağlılık türü olarak literatüre kazandırmıştır (Ak, 2022, s. 58-59).

1.1.2.2. Davranışsal Bağlılık (Behavioral Commitment)

Davranışsal bağlılık kavramı ilk kez örgütsel bağlılık araştırmacılarının kullandıkları Tutumsal Bağlılık Yaklaşımlarına karşılık olarak, sosyal psikologların davranışsal bağlılık yaklaşımlarını kullanması ile gündeme gelmiştir. Davranışsal bağlılık, örgüte olan bağlılığın davranışlara da yansması halidir. Daha çok bireyin davranışları ile ilgilidir. Birey örgütte gösterdiği bir davranışı benimser ve onu tekrarlayarak devam ettirmektedir. Çünkü gösterdiği davranışların örgütün çıkarlarıyla örtüştüğünü düşünmektedir (Gül, 2002, s. 48). Davranışsal bağlılık yaklaşımları iki başlık altında toplanmıştır. Biri Becker’in Yan Bahis Teorisi iken diğeri de Salancik’in Teorileri (Yaklaşımları) dir.

Becker’in Yan Bahis Teorisi: Becker’in Yan Bahis Teorisi “side-bet” olarak da bilinmektedir. Bireyin örgüt içerisinde elde ettiği ödüller, harcadığı zaman ve enerji, elde ettiği başarılar gibi yatırımlarının sonucu olarak örgüte bağlılık göstermesidir. Birey örgütün hedefleriyle özdeşleşen davranışlarını devam ettirip çıkarları uğruna onlardan vazgeçmenin olası olmadığını düşünmektedir. Yapılan her şey bilinçli yapılmaktadır. Becker’in bu yaklaşımı diğer araştırmacılar tarafından tartışma konusu olmuş; Meyer ve Allen bireyin sadece maddi boyut sebebiyle örgüte bağlılık duyduğu eleştirisinde

bulunmuştur (Aksoy ve Yılmaz, 2016, s. 74). Bireyin kendi kişisel çıkarlarını korumak için oluşturduğu bağıllık olarak ifade edilmektedir. Birey bir bahis oyununun içindeymiş gibi örgütün yararına olacak tutarlı bir davranışından ayrılırsa kaybedeceği maddi ve manevi unsurları göz önünde bulundurmaktadır. Örgütün çıkarları doğrultusundaki davranışlarını devam ettirmesi durumunda ise kazançlarını değerlendirmektedir. Örgütle olan bağıını bu doğrultuda oluşturmaktadır. Örgütle birey arasında karşılıklı bir menfaat söz konusudur. Becker'e göre davranışlar ne kadar tutarlı olursa bireyin de o kadar davranışlarına bağıllığı mümkün olur bu da beraberinde örgüte de bağıllık yaratır (Becker, 1960, s. 33-34). Becker'in Yan Bahis Teorisini dört unsur oluşturmaktadır (Gürer, 2018, s. 18-19). Bunlar:

Toplumsal beklentiler: Birey, toplum ve dış çevresi tarafından iyi anılmak, onlarda olumlu imaj yaratmak adına örgüte bağıllık davranışı gösterebilir. Çalışan düşük ücretle çalıştırılmasına rağmen iş beğenmeyen, işinde sorun çıkaran algısı yaratmamak için örgütte çalışmaya devam etmekte ve beklentiler doğrultusunda örgüte bağıllık duymaktadır (Ak, 2022, s. 62).

Bürokratik düzenlemeler: Becker, bireyin örgüte bağıllığının ikinci unsuru olarak bürokratik düzenlemeleri göstermiştir. Çalışanlar, ileride emekli olduklarında örgütten alacakları tazminatları, özlük haklarını, sigorta primlerini yan bahis olarak değerlendirmektedir. Bu kazanımların kaybedilme riski, bireyin örgütle olan bağıını sürdürmesinde etkili olabilir. Bireyin, davranışlarını bu beklentilere göre şekillendirmesi, örgütsel bağıllığı beraberinde getirebilir (Becker, 1960, s. 32-40).

Sosyal etkileşimler: Bireyin örgütün diğer çalışanlarıyla olan ilişkisine dayanmaktadır. Çevresindeki olumlu davranışlarla tezat oluşturmamak ve sosyal ortamdaki uyumu korumak için kişi bu şekilde davranış gösterir. Bu da kişinin örgüte bağıllığının geliştirmesinde yarar sağlayabilir (Gürer, 2019, s. 18).

Sosyal roller: Bireyin örgüt içerisinde gösterdiği ve akabinde devam ettirdiği davranışlar bireyde o kadar yer etmiştir ki sonuç olarak bireyde bir alışkanlık haline gelmektedir. Bireyin farklı bir davranışla farklı bir rol üstlenmesi kolay olmadığı gibi mümkün olması da beklenen bir durum değildir (Becker, 1960, s. 32-40).

Salancik'in Teorileri: Salancik'in Teorisi, bireyin davranışlarına bağı kalmasını ifade etmektedir. Kişinin davranışları ile tutumları arasındaki ilişkiyi baz almaktadır. Çalışan, Becker'in yaklaşımında olduğu gibi önceki davranışlarını değerlendirerek,

örgütün amaç ve hedeflerine uygun olanları sürdürme yoluna girmektedir. Tutumlar ve davranışlar arasında pozitif bir ilişki söz konusu değil ise kişinin doğal olarak gerilmesi ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesi mümkün olmaktadır. Fakat pozitif bir ilişki söz konusu olduğunda bireyi daha da motive etmekte ve örgüte bağlılığını gerçekleştirmektedir (Oliver, 1990, s. 20). Becker ile her ne kadar davranışları sürdürme amacı etrafında birleşseler de Becker; bir davranıştan vazgeçmenin bireyde yaratacağı kayıplar konusuna değinirken, Salancik ise davranışı terk etmenin psikolojik boyutunu ele almaktadır (Maşlakçı ve Sürücü, 2018, s. 59).

1.1.2.3. Çoklu Bağlılıklar (Multiple Loyalties)

Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı, Reichers'in (1985) "Örgütsel Bağlılığın Gözden Geçirilmesi ve Kavramsallaştırılması" çalışmasında ortaya konulmuştur. Bu yaklaşım, Tutumsal Bağlılık yaklaşımının biraz daha geliştirilmiş halidir. Diğer iki bağlılık teorisi gibi bağlılığın örgütün bütününe karşı sergilenen bir tutum olmadığını, örgütün farklı birimlerine farklı düzeylerde bağlılık göstermenin de mümkün olduğu görüşünü savunmaktadır. Tutumsal ve davranışsal yaklaşımlarla aralarındaki belirleyici fark da buna dayanmaktadır. Örgütlerin bünyesinde farklı faaliyetler gösteren değişik departmanlar mevcuttur. İnsan kaynakları, muhasebe, strateji geliştirme, pazarlama gibi birçok alan vardır. Çalışanın bunların hepsine aynı ölçüde bağlılık göstermesi muhtemel değildir. Genel olarak bir bağlılık durumu söz konusudur; fakat hali hazırda çalıştığı departmanın faaliyetleri üzerinde daha çok katkısı vardır. Bu durumda emek verdiği departmana karşı bağlılığı daha yüksek düzeydeyken diğerlerine karşı daha düşük düzeyde olması söz konusu olabilir (Reichers, 1985; akt. Gül, 2002, s. 37-56). Bu doğrultuda; örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan araştırmacılar, "çalışanı örgüte nasıl bağlayabiliriz?" soruna çözüm üretmeye çalışmaktadırlar. Fakat çalışana örgütsel bağlılık kazandırılmaya çalışılırken "örgütün buradaki rolü nedir, örgüte düşen görevler nelerdir?" gibi örgütsel sorunlar göz ardı edilmektedir. Örgütün yapısı, örgütün işleyişi ve faaliyetlerine değinilmemektedir. Bu noktada Reichers'in Çoklu Bağlılıklar Teorisi adından söz ettirmekte ve örgütsel bağlılığı incelerken hem çalışanı hem de örgütü ele almaktadır (Cihangiroğlu, 2009, s. 36).

1.1.3. Örgütsel Bağlılığın Oluşum Süreci

Örgütsel bağlılık iki temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlar: birey yani çalışan ve örgüt yani çalışılan kurumdur. Bu iki unsur arasında sağlanan ilişki, bağlılığın oluşmasında önemli rol oynamaktadır. İlk aşamada, örgüt tarafından birey seçilip işe alım süreci gerçekleştirilmektedir. Bu süreç, çalışanın örgütle kuracağı ilişkinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. İkinci aşama ise bireyin örgüt içerisinde sosyalleşmesini sağlama sürecidir (Somuncu, 2008, s. 23).

İşe Alma ve Seçme Süreci: Bir örgüt açısından en karmaşık, en zorlu ve aynı zamanda en kritik süreçlerden biri, uygun pozisyona uygun yetkinliklere sahip personelin istihdam edilmesidir. Bu sürecin önemi, örgütsel yapının temel unsurunu oluşturan çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Örgütün tüm faaliyetlerini yürüten, hedeflerini belirleyen ve hatta yeni personelin seçimini gerçekleştiren; kısacası tüm işleyişi sürdüren temel yapı taşının çalışanlar olduğu düşünülmektedir (Somuncu, 2008, s. 24). İlgili pozisyona uygun bir çalışanın istihdam edilmesi, örgüt açısından önemli bir adımdır. Nitelikli bir çalışan işe alındığında, işveren de görevlerini güven içinde devredebilir ve bu sayede zamanını daha önemli ya da analitik konulara zaman ayırabilir. Diğer taraftan, çalışan da duyulan güvene binaen motive olur ve yüksek performans sergileme eğilimi gösterir. Bu durum, çalışanın işine ve örgüte olan bağlılığının artmasına da sebep olabilir (Somuncu, 2008, s. 24-25).

Sosyalleşme Süreci: Sosyalleşme bir grupta bir bireyin grubun diğer bireyleriyle dost canlısı tavırlar sergilemesi olarak aktarılmaktadır. Örgütsel bağlılık bağlamında ise sosyalleşme, bireyin örgüt dışındaki bir konumdan çıkıp, örgütün aktif bir parçası hâline gelmesini sağlayan bir süreçtir. Bu süreç, örgüte yeni katılan bireylerin, örgütte mevcut çalışanlarla benzer düşünme ve hareket etme biçimlerini benimsemeleri olarak ifade edilir (Gümüş, 2010, s. 46-47). Sosyalleşme aynı zamanda bireyin örgütle uyum sürecini de kapsamaktadır. Yeni bir çalışan işe başladığında, örgüt ona sadece bilgi ve beceri kazandırmakla kalmaz; aynı zamanda kendi değerlerini, normlarını ve hedeflerini de benimsetmeye çalışmaktadır. Bu yönüyle sosyalleşme, çalışanın örgüt kültürüyle bütünleşmesini, ortak amaçlar etrafında diğer çalışanlarla birlikte hareket etmesini sağlamaktadır. Bu süreç çift yönlüdür denilebilir. Örgüt, çalışanın davranış ve tutumlarını biçimlendirirken; çalışan zaman içinde örgütte farklı şekillerde etkide bulunmaktadır; diğer bir ifadeyle kurumun bir parçası olduğunu hissetmeye başlamaktadır. Bu durumun

varlığı da çalışanların sosyalleşmesini ve sosyalleşmeyle birlikte örgüte bağlılığı getirmektedir (Somuncu, 2008, s. 26).

1.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireyin örgüte olan bağlılığı hem çalışanın hem de örgütün çıkarlarını korumaya yönelik bir eğilim olarak değerlendirilebilir. Çalışan çoğu kez bilinçsizce bağlılık gösterse de sonuç olarak onun da çıkarlarını koruduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın oluşumunda ve sürdürülmesinde çeşitli faktörlerin rol oynadığı kabul edilmektedir. Bunlar bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak ayrılabilir. (Bozkurt, 2007'den akt. Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 59-60)

Bireysel Faktörler: Çalışanın kendisine özgü niteliklerini ve bireyin kişisel özelliklerine bağlı öğeleri içermektedir. Çalışanın örgütten beklentileri, iş ortamındaki psikolojik durumu, yaşı, eğitim düzeyi, cinsiyeti gibi değişkenler bu faktörlere örnek olarak gösterilebilir. Bu tür faktörler özellikle örgüt içindeki alt birimlerde görev yapan çalışanlar üzerinde daha belirgin etkiler yaratmaktadır. Örneğin, yönetici olan bir bireyin, örgüt içinde daha fazla yükselme beklentisine sahip olmadığından, örgütten olan beklentileri sınırlı kalabilir. Buna karşılık, yaşça daha büyük çalışanlar hem ileri yaşlarda yeni bir iş bulma kaygısı taşıdıkları hem de mevcut örgüte uzun yıllar hizmet etmiş olmanın getirdiği duygusal bağ nedeniyle daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık geliştirebilirler. Ayrıca, çalışma ortamında etkili bir iletişim sağlanmış, çalışanlara kendilerini geliştirme fırsatları sunulmuş ve zaman zaman önemli kararlara katılımları teşvik edilmişse; bu durum, bireyin değerli hissederek örgütle daha güçlü bir bağ kurmasına katkı sağlayabilir (Bozkurt, 2007'den akt. Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 59-60).

Allen ve Meyer (1990, s. 2-4), bireysel faktörler arasında özellikle yaş değişkenine dikkat çekmişlerdir. Yaş, çoğu zaman bireyin örgütte geçirdiği süreyle yakından ilişkilendirilmekte ve bu durum örgütsel bağlılığın gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanın örgütteki hizmet süresi uzadıkça, örgütü benimseme eğilimi artmakta ve bu da örgütten ayrılma düşüncesini, birey açısından sadakatsizlik olarak algılanabilecek bir olgu hâline getirebilmektedir. Bununla birlikte, yaşça daha büyük çalışanlar, yeni bir iş bulma sürecinde karşılaşılabilecekleri zorluklar, mevcut düzeni

değiştirme konusundaki isteksizlik ve olası maddi kayıplar gibi nedenlerle, mevcut örgüte karşı daha yüksek düzeyde bağlılık gösterebilmektedirler.

Diğer yandan, eğitim düzeyi de örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir bireysel faktördür. Teke ve Karalar (2019), çalışmalarında eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada, bireyin eğitim seviyesi arttıkça bilinç düzeyinin, toplumsal duyarlılığının ve medeniyet anlayışının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, lise ve lisans mezunu çalışanların iş etiğine daha fazla önem verdikleri ve örgüte karşı daha yüksek düzeyde bağlılık sergiledikleri belirtilmiştir.

Örgütsel Faktörler: Örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, örgüt kültürü, ücret adaleti, örgüt iklimi, örgütsel güven, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, denetim, ödül ve cezalandırma sistemleri, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi unsurları kapsamaktadır (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 262). Bu etmenlerin tümünün özellikle duygusal bağlılık ile yakından ilgili olduğu düşünülmektedir. Çalışanların, yönetim anlayışından, yöneticilerin tutumlarından, adalet algısından ve örgütün genel atmosferinden büyük ölçüde etkilendiği de belirtilmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 262). Örgütsel ortamın olumsuz algılandığı durumlarda ise birey işe giderken isteksizlik hissedebilir; bu da örgütle olan ilişkisini ve işine bağlılığına yansıyabilir. Öte yandan, olumlu ve pozitif iş ortamlarında çalışanların örgütün amaçlarını kendi kişisel hedefleri gibi sahiplenerek yüksek bir sorumluluk duygusuyla çalışmaları da beklenen bir durumdur. Bu olumlu koşullar, çalışanda örgüte karşı bir bağlılık duygusunun oluşmasına katkıda bulunabilir. Bu bağlılık ise bireyin örgütle olan ilişkisini güçlendirerek çalışanın örgüte katkı düzeyini yükseltebilir (Yakupoğlu, 2023, s. 73-77).

Örgüt Dışı Faktörler: Birey ve örgüte özgü faktörlerin dışında kalan tüm faktörler dış ya da diğer faktörler olarak değerlendirilmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 262). Dış faktörlerin başında, “alternatif iş seçenekleri, profesyonellik ve ülkedeki işsizlik durumu” yer almaktadır. Alternatif iş imkânlarının çoğunlukla bireyin eğitim düzeyi ile paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bireyin bilgi ve deneyim düzeyi artmakta, bu da çalışanın nitelikli bir iş gücü olarak farklı örgütler tarafından da talep edilmesine yol açmaktadır. Ancak bu durum, örgüte olan bağlılık açısından ters bir etki yaratabilmektedir. Çünkü artan iş fırsatları, çalışanın mevcut örgütü

terk etme olasılığını artırmakta, örgüte olan sadakatini azaltabilmektedir. Bu çerçevede, eğitim düzeyi ile iş seçenekleri arasında doğru orantılı, örgütsel bağlılık ile ise ters orantılı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Know ve Banks, 2004, s. 606-622).

Dış faktörlerden bir diğeri olan profesyonellik, bireyin mesleğine duyduğu bağlılıkla ilgilidir. Profesyonellik; bireyin mesleki değerleri benimsemesi, alanında uzmanlaşması ve mesleğiyle bütünleşmesi anlamına gelmektedir. Örgütlerin bu profesyonel gelişimi destekleyici faaliyetlerde bulunması, çalışanda örgüte karşı olumlu bir tutum ve bağlılık geliştirilmesini kolaylaştırabilir. Aksi durumda, mesleki tatmin elde edemeyen çalışanların bağlılığını kaybetmesi ve başka örgütlerde iş aramaya başlaması da söz konusu olabilir (Gunz ve Gunz, 1994, s. 801-828).

Bir diğeri önemli örgüt dışı faktör ise ülkedeki işsizlik durumudur. İşsizlik düzeyinin yüksek olduğu ülkelerde bireylerin iş bulma olasılığı azalmakta, bu da çalışanların mevcut işlerine karşı daha yüksek bağlılık geliştirmelerine neden olabilmektedir. Yüksek işsizlik oranı, çalışanların mevcut işlerini koruma refleksini güçlendirmekte, işten ayrılma kararlarını baskılamaktadır. Bu bağlamda, işsizlik düzeyi yüksek olan ülkelerde örgütlerin, çalışanlarını elde tutma ve personel devir oranlarını düşürme noktasında göreceli avantaj elde ettikleri söylenebilir. Ayrıca, işe alım ve uyum süreçleriyle ilgili ek maliyetlerin azalması da örgütsel fayda sağlayan bir diğeri sonuçtur (Yakupoğlu, 2023, s. 77-78).

1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olan koşullardan (*teknolojik, ekonomik, politik, yasal...*) örgütler de etkilenmektedir. Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek, yoğun rekabet ortamında rakiplerine direnebilmek için kendini sürekli değişime uygun hale getirmeleri gerekmektedir. Örgütün ve çalışanın birbirlerine karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışanlar, örgütten belirli beklentilere sahiptir. Bu beklentilerin karşılanması durumunda, çalışanlar da örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlama yönünde daha istekli ve gayretli davranabilmektedir. Örgüt tarafından sağlanan memnuniyet düzeyi arttıkça, çalışanlarda örgüte karşı bağlılık gelişmektedir. Bu bağlılık, çalışanın yalnızca bireysel çıkarlarını değil, aynı zamanda örgütsel menfaatleri ve hedefleri de gözetmesini sağlamaktadır (Somuncu, 2008, s. 6-8).

Örgütsel bağlılığın önemi son yıllarda daha da artmıştır. Emek, örgütler için en gerekli unsurlardan biridir. Teknolojik gelişmeler ne kadar ilerlerse ilerlesin söz konusu teknolojiyi kullanmak, harekete geçirmek için örgütün bir bireye, bir çalışana ihtiyacı olacaktır. Örgüte gerçek anlamda fayda sağlaması için bu çalışanın örgütte belli bir doyuma ulaşmış, örgütten son derece memnun, işini severek ve sahiplenerek yapan bir çalışan olması tercih edilmektedir. Örgütü sahiplenen çalışan profili yaratmak da örgütün elindedir (Somuncu, 2008, s. 6). Aynı zamanda çalışana örgüte karşı bağlı hale getirmek örgüte zaman ve maliyet açısından da tasarruf sağlamaktadır. Çalışanın işten ayrılması, örgüt için yeni bir personel arayışı, bunun için bir bütçe ayırması, süreçle ilgilenebilmek için zaman ayırması, alınan personelin eğitim ve oryantasyonu için maliyet ve zaman gerekliliği gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Örgüt bu sebeple çalışanını memnun etmek, belli ihtiyaçları için çalışanları tatmin etmek durumundadır. Çalışanın örgüte bağlılığı örgüte zaman ve maliyet olarak avantaj sağlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 13). Örgütsel bağlılığı olan çalışanlarda devamsızlık, işe gelmeme gibi durumların daha az yaşanacağı düşünülmektedir. Bir çalışanın işe gelmeme ya da düzenli olarak işe devam etmeme gibi davranışlar göstermesi durumunda örgüt içerisindeki faaliyetlerde aksama görülebilecektir. Bu tür durumlar örgüt için ileride büyük sorunlara neden olabilir (Gümüş, 2010, s. 26).

1.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Her ne kadar örgütsel bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler açısından pek çok olumlu sonuç doğursa da bazı akademik çalışmalarda bu kavramın olumsuz etkilerine de dikkat çekilmektedir. Literatürde, örgütsel bağlılığın özellikle “devamsızlık, iş gücü devir oranı ve işten ayrılma davranışları” üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, örgütsel bağlılığın şu üç temel unsurla doğrudan ilişkili olduğu sonucuna ulaşılabilir: çalışan performansı, işe devam/devamsızlık durumu ve personel devir oranı (İnce ve Gül, 2005; akt. Gümüş, 2010, s. 62). Bu bağlamda bu bileşenler aşağıdaki gibi değerlendirilebilir:

İşi terk etme/işe devam durumu: Örgütsel bağlılığın sonuçlarının etkilediği hemen hemen tüm bileşenlerin işten ayrılma durumuyla da ilişkili olduğu ifade edilebilir. Örgütsel bağlılığın var olduğu bir çalışanda işine sadık kalma, işini devam ettirme potansiyelinin bulunduğu düşünülebilir. İşine sadakat duyan bireyin, zorunlu durumlar

dışında devamsızlık göstermesi beklenmez. Aynı şekilde, bu tür çalışanlardan, işlerini en iyi şekilde yapmaları ve örgüt hedeflerine katkı sağlamaları da beklenmektedir. Bu doğrultuda, yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğu, dolayısıyla iş gücü devir oranının azalabileceği düşünülmektedir (Güzel, 2019, s. 33-34).

Çalışanın performansı: Kişinin işi ne kadar sahiplendiği, işin sonucunun beklentileri karşılaması için ne kadar çaba sarf ettiği ile ilgilidir. Örgütsel bağlılığın olduğu durumda çalışanın işini sahiplenmesi ve örgütü kendi örgütü gibi görerek en iyi performansı göstermesi beklenmektedir (Chen ve Francesco, 2003). Performansın duygusal bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi hakimse de devam durumu için aynı şeyi söylemek mümkün olmayabilir. Performans düzeyi yüksek olan çalışanlar, sahip oldukları özgüven sayesinde işlerini zamanında ve başarıyla tamamlayabileceklerine inandıkları için, işe devam etme zorunluluğunu daha az hissedebilmektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

İş gücü devir oranı: İş gücü devir oranı çalışanın işten çıkması ya da çıkarılması eylemidir (Gümüş, 2010, s. 65). Bu durum, örgütler açısından genellikle istenmeyen bir sonuçtur. Özellikle belirli bir pozisyonda tecrübe kazanmış ve uzmanlaşmış bir çalışanın örgütten ayrılması hem nitelikli insan kaynağının kaybı hem de yerine yeni bir personel bulma ve yetiştirme süreçlerinin doğuracağı ek maliyetler nedeniyle örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005). Ancak çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyinin yüksek olması, iş gücü devir oranını önemli ölçüde azaltabilmektedir. Örgüte ve işine bağlı olan bireyler, karşılaştıkları sorunlar karşısında işten ayrılmak yerine çözüm üretmeyi tercih etmektedir. Sorunlara çözüm aramaya odaklılık aynı zamanda çalışanın bu yolda kendini geliştirmesine, krizi fırsata çevirmesine de olanak tanımaktadır (Cihangiroğlu, 2009).

Yukarıda açıklanan etkilerin yanı sıra, örgütsel bağlılığın başka olumlu sonuçlarından da söz etmek mümkündür. Bunlar arasında şunlar sayılabilir: verimlilik artışı, mal ve hizmet kalitelerinde artış, örgüt içi iletişimin iyileşmesi, bireyin örgüt sadakatinin artması (Randall, 1987; akt. Abosrra; 2017, s. 50)...

1.2. ÇALIŞAN PERFORMANSI KAVRAMI

Performans kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “herhangi bir eseri, işi, oyunu vb.ni ortaya koyarken gösterilen başarı, başarımlar” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu). Literatürde ise performans kavramı, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Uysal (2015) performans kavramının kişiden kişiye farklılık gösterebileceğini vurgulamakta ve bu durumu şöyle örneklendirmektedir: Aynı eğitimleri almış, aynı sınavlardan geçmiş iki çalışanın iş başındaki performansları birbirinden farklı olabilmektedir. Bu durum, performansın yalnızca teknik yeterliliklerle değil, bireysel farklılıklarla da yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir tanıma göre ise performans; bir örgüt çalışanın işine karşı görevlerini yerine getirmesi sonucu aldığı çıktı olarak ifade edilmektedir (Karaaslan, 2023, s. 11). Performans, çoğunlukla bireyle ilişkilendirilse de aslında örgütsel bir kavramdır. Bu yönüyle performans, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel bir kavramdır. Nitekim örgüt düzeyinde performans, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilme yeteneğiyle doğrudan bağlantılıdır (Durdu, 2023, s. 13). Performans birçok farklı alanda incelenebilir olmakla birlikte, bu çalışmanın odak noktası, örgüt bünyesinde görev yapan çalışanların sergilediği bireysel iş performansıdır.

Çalışan performansı, 2000’li yılların başından itibaren akademik çalışmalarda yoğun olarak ele alınmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar, çalışan performansını; bir işin ve gerçekleştirilmesi gereken iş sonucu varılan çıktının olduğu her alanı etkileyen bir boyut olarak değerlendirmektedir. Nitekim bir örgütte çalışan performansından bahsedebilmek için çalışana sorumluluğu verilen bir iş ile çalışanın bu sorumluluğun gerekliliklerini yerine getirmeye çalışırken ne kadar emek harcadığı, çaba gösterdiği gerçeğinin olması gerekmektedir. Bu bağlamda çalışan performansı; örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması sürecinde çalışanın örgüte ne derecede fayda sağlayabildiği ile de ilgili bir kavramdır (Pradhan ve Jena, 2017, s. 3-4).

Çalışan performansı örgütler açısından stratejik bir öneme sahiptir. Zira örgütün bütün iş ve işlemleri çalışanların katkısıyla yürütülmektedir. Bu sebeple çalışan performansı ile örgütsel başarı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Örgütün hedeflediği başarı düzeyine ulaşabilmesi, çalışanların sergilediği performansa bağlı olarak değişebilmektedir. Bu bağlamda örgütler, çalışan performansını artırmaya yönelik çeşitli yöntem ve uygulamalara yönelmelidir (Bilici, 2022, s. 19-20). Çalışanların başarısının

adil bir biçimde terfilerle ödüllendirilmesi, motivasyonu artırıcı ödül ve teşviklerin sağlanması gibi yöntemler çalışanın performansını arttırabilir. Bu tür uygulamaların, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve performansını arttırmada etkili olabileceği de ifade edilmiştir (Bilici, 2022, s. 19-20).

1.2.1. Çalışan Performansının Boyutları

Çalışan performansı, çok boyutlu bir kavram olup farklı alanlarda ve çeşitli açılardan incelenebilmektedir. Literatürde çalışan performansı iki ana boyutta ele alınmaktadır: görev performansı ve bağlamsal performans. Bu boyutlardan bağlamsal performans, çalışanın kişilik özellikleri ile doğrudan ilintili iken; görev performansı ise çalışana verilen iş tanımlamaları ile ilgilidir (Borman ve Motowidlo, 1993; akt. Karaaslan, 2023, s. 13).

Görev Performansı: Görev performansı, çalışanın örgütte görev tanımı kapsamında sergilediği performansı ifade etmektedir. Bu kapsamda bireyin, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için kendisine verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirmeye çalışması, üretilen mal ve hizmetlerin kalitesini artırma amacıyla etkin bir çaba göstermesinin yanı sıra örgütsel hedefleri ileriye taşımaya da katkıda bulunması beklenmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011, s. 185). Başka bir ifadeyle görev performansı, çalışanın iş ve işin görev tanımlamasında yer alan tüm sorumlulukların gerçekleştirilme seviyesidir (Şahin, 2018, s. 37).

Literatürde görev performansı; liderlik performansı ve teknik performans olarak alt iki alt kategoride ele alınmaktadır (Durdu, 2023, s. 15). Liderlik performansı; insan ilişkileri üzerine kuruludur. Motive etme, yönlendirme gibi konuları içermektedir. Bunlara yönelik olarak örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına odaklanmaktadır. Teknik performans ise idari görev performansı olarak da adlandırılmaktadır. Liderlik performansının dışında kalan tüm iş ve işlemler teknik performansın bünyesi yer almaktadır. İşlerin oluş sırası, elde edilen çıktı, süreç, süreç sonucunda mal ve hizmetlerin kalitesi, yönetim ve planlama gibi işlevler teknik performansa dahildir (Hama, Mathieu ve Bartlett, 2002, s. 799).

Bağlamsal Performans: Bu performans, çalışanın görev tanımında olmasa da çalışanın kendi inisiyatifiyle yerine getirdiği ve gönüllülük esasına dayanan davranışları kapsamaktadır. Bu tür performans her çalışan tarafından sergilenebilmekte ve bireyler

arası ilişkilerin güçlenmesini, örgüt içinde sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasını ve ortak amaçlar etrafında birleşmeye olanak sağlamaktadır. Bağlamsal performansın beş boyutu vardır (Borman ve Motowidlo, 1993; akt. Karaaslan, 2023, s. 14). Bunlar:

1. Görev tanımında açıkça yer almayan işleri gönüllü olarak üstlenme,
2. Bu işleri isteyerek ve hevesle yerine getirme,
3. Örgütün diğer çalışanlarıyla işbirliği yapma
4. İş yapmaya çalışırken oluş sırasına göre ilerleme
5. Örgütün amaç ve hedeflerini sahiplenerek bunlara ulaşmak için çaba gösterme.

Bağlamsal performans aynı zamanda; örgütün misyonuna ve vizyonuna katkı sağlayan ek çabaları, örgütsel bütünlüğü destekleyici davranışları ve örgütün düşünsel yapısını benimseyerek bu yönde faaliyet göstermeyi de kapsamaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993; akt. Şahin, 2018, s. 40).

1.2.2. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

Çalışan, kendisine verilen bir işin sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken gösterdiği başarı düzeyi onun performansını belirlemektedir. Bu bağlamda çalışan performansını etkileyen faktörler, araştırmacılar tarafından incelenmiş ve konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Çalışan performansını etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere üç temel kategoride ele alınabilir (Bilici, 2022, s. 19-23).

Bireysel Faktörler: Bireysel faktörler, çalışanın kişisel özelliklerinden kaynaklanan ve kişiden kişiye değişkenlik gösteren faktörler olarak ifade edilebilir. Bu farklılıklar çalışanlar arasındaki performans düzeylerinin de değişmesine yol açabilmektedir. Bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, yetenek gibi unsurlar sayılabilir (Karaaslan, 2023, s. 16).

Yaş: Bireysel faktörleri belirleyen faktörlerden biri yaştır. Örgütlerin genç çalışanları daha yüksek yaştaki çalışanlara göre tercih etmelerinin farklı nedenleri olabilmektedir. Bunlar arasında genç çalışanların daha yüksek performans gösterebilecekleri düşüncesi, teknolojik gelişmelere daha çabuk uyum sağlamaları sayılabilir. Buna karşılık, yaşça büyük çalışanlar deneyim avantajına sahip olmalarına rağmen teknolojik adaptasyonda zorluk yaşayabilmektedir (Bilici, 2022, s. 40).

Cinsiyet: İşin fiziksel niteliğine göre cinsiyetin etkisi değişebilir. Fiziksel güç gerektiren işlerde erkeklerin daha yüksek performans göstermesi muhtemelken, insan ve

kas gücü gerektirmeyen işler için ise kadınların performansının daha yüksek olması mümkün olabilir (Çiçek Pamuk, 2014, s. 94).

Eğitim: Eğitim seviyesindeki artış, performansı olumlu etkilemektedir. Eğitim düzeyi arttıkça doğru orantılı olarak çalışanın performansının da artış göstermesi beklenmektedir (Karayel, 2016).

Tecrübe: Bir iş için ne kadar tecrübeli olunursa işin üzerinde hakimiyet kurmak da o derecede mümkündür. Birey çalıştığı pozisyonda iş tecrübesi var ise yüksek oranlı bir performans sergileyebilir. Bunun aksine ilk iş tecrübesi olacak bir bireyin ise göstereceği performansın daha farklı düzeyde olması muhtemeldir (Akay Ocak, 2021, s. 12).

Yetenek: İşe alım ve yerleştirme sürecinde işe talip olanların işe yatkınlığı yani yeteneği önemli bir unsurdur. Yetenek kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Yeteneğe göre uygun işe yerleştirilen çalışanın yüksek performans sergilemesi beklenmektedir. İşletmelerin iş dağılımlarını yaparken çalışanların bilgi birikimi ve yeteneği olan alanlara doğru bir dağılım yapması uygun olacaktır (Durdu, 2023, s. 17).

Örgütsel Faktörler: Çalışan performansı yalnızca bireysel özelliklerle değil, aynı zamanda örgütün sunduğu ortam ve yönetim biçimiyle de doğrudan ilişkilidir. İşletmelerin yönetim biçimi ve çalışanlara karşı sergiledikleri tutumlar, çalışan performansını önemli ölçüde etkileyen temel örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Örgütlerin, çalışanlardan yüksek beklentilere sahip olmaları durumunda —ki bu yaygın bir durumdur— çalışanların motivasyonlarını artıracak uygulamalara yönelmeleri olumlu sonuçlar yaratabilmektedir. Bu doğrultuda çalışanlara değer verildiğinin hissettirilmesi, başarılarının ödüllendirilmesi, kurum içi terfi olanaklarının sunulması ve bireysel gelişimlerinin desteklenmesi etkili araçlar olarak değerlendirilmektedir (Çiçek Pamuk, 2014, s. 94). Bunun yanı sıra, çalışan performansını etkileyen diğer örgütsel faktörler arasında ise çalışma koşulları, maaş düzeyi ve önderlik gibi unsurlar sayılabilir (Durdu, 2023, s. 16). Çalışma koşullarının hem çalışanın hem de örgütün beklentilerini karşılayacak şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir. Tatmin edici ücret politikaları ise çalışanların işe olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını arttırarak performans üzerinde olumlu etki yaratmaktadır (Durdu, 2023, s. 16).

Çevresel Faktörler: Çalışan performansını etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında kalan; ekonomik, politik, teknolojik tüm etkenler çevresel faktörler adı altında ifade edilmektedir. Bu tür faktörler örgütün faaliyetlerini doğrudan etkilerken; çalışanın

performansı üzerinde de dolaylı bir etkiye sahiptir (Akay Ocak, 2021, s. 13). Teknolojinin her geçen gün daha da değişim ve gelişim gösterdiği günümüzde örgütler de bu değişim ve gelişimlerden faaliyetleri doğrultusunda nasiplenmişlerdir. Varlığını devam ettirebilmek, değişen tüketici istek ve beklentilerine cevap verebilmek için teknolojiyi örgüt bünyesine dahil etmek zorunda kalmışlardır. Ancak teknolojik altyapının örgüte kazandırılması tek başına yeterli değildir; çalışanların bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanabilecek düzeyde eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, teknolojik eğitimi yeterli düzeyde alan çalışanların iş performanslarında artış görülmesi beklenmektedir. Aksi durumda, yeni teknolojilere hâkim olmayan çalışanlardan yüksek verim elde etmek oldukça güç olacaktır (Eroğlu, 2010; akt. Özdemir Topa, 2019, s. 13). Özdemir Topa (2019, s. 13) ise; çevresel faktörler arasında güvenlik unsuruna da dikkat çekmektedir. Çalışanların kendilerini güvenli hissettikleri bir toplumsal ortamda bulunmaları, güvenlik kaygısı taşımamaları durumunda işlerine daha fazla odaklanabilecekleri, dolayısıyla performans düzeylerinin artacağı ifade edilmektedir.

1.3. ÖZGECİLİK (DİĞERKÂMLIK) KAVRAMI

Özgecilik, Latince bir kelime olup Latince öteki/başkası anlamını içeren “alter” kelimesi ve “u” harfinin birleşiminden türetilmiştir. İngilizcede ise “altruism” olarak kullanılan bu kavram, Türkçede ise bireyin enerjisinden ve süresinden ödün vererek başkasının yararına olacak şekilde ona gönüllü olarak hizmet etmeyi kabul etmesi anlamında kullanılmaktadır (OED-Oxford English Dictionary).

Özgecilik kavramına 19. yüzyılda “System of Positive Polity” isimli kitabında ilk kez yer veren August Comte; özgeciliği “başkaları için yaşama arzusu” olarak ifade etmiş ve insanların özgeci davranışlar benimsemeleri gerektiğini savunmuştur (Comte, 1875; akt. Günör, 2014, s. 20-21). Emile Durkheim ise ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin özgecilikle ters orantılı olduğunu savunarak ilk kez sosyolojik açıdan konuyu ele almıştır (Horowitz, 2005; akt. Günör, 2014, s. 20-21).

Özgecilik kavramı literatürde birçok farklı biçimde tanımlanmaktadır. Çakır’a (2023) göre özgecilik, bir karşılık beklemeden başkası için fedakârlıkta bulunma davranışdır. Bu yönüyle, anti-sosyal davranışların zıttı olarak sosyal bir boyut taşımaktadır. Pehlivan ve Lafçı (2013) özgeciliği; yardım etme, empati kurma ve sosyal sorumluluk taşıma gibi başkalarının iyiliğine odaklanan davranış örüntüleri olarak tanımlamaktadırlar. Oliner

(2003'ten akt. Nacaroglu ve Vicdan Yüksel, 2021) özgeciliği, bireyin bir karşılık beklemeden ihtiyacı olan kişilere yardım etmesi olarak ifade etmektedirler.

Monroe (2002, s. 106-122) özgeciliğin varlığından söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu koşullar şunlardır:

- Özgeciliğin bir fiili ve bu fiile yönelik iyi bir niyet barındırması gerekir.
- Fiil, bir hedef doğrultusunda gerçekleştirilmelidir.
- Fiili gerçekleştirirken gerçekleştiren önce kendini düşünüyorsa özgecilikten bahsetmek mümkün olmayacaktır.
- Niyet büyüktür çıktılardan.
- Özgeciliği gerçekleştirebilmek için hiçbir sebebe ihtiyaç yoktur.

Bu çerçevede özgecilik; aynı örgüt içinde çalışan bireylerin, herhangi bir karşılık ya da çıkar beklentisi taşımaksızın, zamanlarından, güçlerinden ve enerjilerinden gönüllü olarak feragat ederek diğer çalışanlara yardım etmesi şeklinde tanımlanabilir.

1.3.1. Özgeciliği Etkileyen Faktörler

Bireylerde özgecilik davranışı farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Hem bireyler arasında farklılık gösterebilir hem de ortaya çıktığı durumlara göre çeşitlilik arz edebilir. İhtiyacı olan birinin ihtiyacının karşılanması, işinde yardıma muhtaç birine yardım edilmesi, hasta birinin yanında bulunulması ve ona destek verilmesi gibi çeşitli davranışlar özgecilik kapsamında değerlendirilebilir (Burks, Youll, Durtschi, 2012; akt. Karagöz; 2020, s. 30). Özgecilik davranışının ortaya çıkış biçimleri, farklı kavramlarla yakın ilişkili olup bu kavramlar çerçevesinde analiz edilebilir. Bu kavramlar aşağıda verilmiştir.

Özgecilik ve Yardım Etme Duygusu: Her ne kadar özgecilik sıklıkla “yardım etme” kavramı ile ilişkilendirilse de iki kavram arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Özgecilikte, bireyin herhangi bir çıkar gözetmeksizin davranışta bulunduğu ve karşılık beklentisi taşımadığı belirtilmektedir. Buna karşılık, yardım etme davranışında bireyin bu eylemden dolayı ya da doğrudan bir yarar sağlaması ihtimali bulunmaktadır. Özgeci davranışlar yardım etme güdüsüyle başlayabilir; ancak temelinde karşılıksızlık yer almaktadır (Arıkal Gönül, 2013, s. 54-56).

Özgecilik ve Bağışçılık: Özgecilik bağlamında birey, zamanını ve enerjisini başkaları için feda etmektedir. Zaman gibi değerli bir kaynağın gönüllü olarak başka

bireylerin yararına sunulması, bireyin önemli bir özveri içerisinde olduğunun bir göstergesi olabilir. Bu noktada birey, kendi çıkarlarını göz ardı ederek, karşısındaki bireyin ihtiyaçlarını önceleyen bir tutum sergilerken; bu durumda bunu yapan kişinin bir anlamda bağışçı konumuna yerleşmesini beraberinde getirebilir (Tekeş ve Hasta, 2015, s. 58).

Özgecilik ve Empati: Empati, özgecilik davranışının temelini oluşturan etkenlerden biridir. En yalın haliyle empati, kişinin kendisini başkasının yerine koyabilmesi, onun duygularını ve yaşantısını anlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu yeti her bireyde eşit derecede gelişmemiş olabilir. Empati kurabilme davranışı özgeci davranışın ortaya çıkmasına neden olabilir. Ancak zor durumda olan bir bireyin yaşadıklarını hissedebilme yetisi, özgeci bir davranışı tetikleyebilir. Empati kurabilen birey, herhangi bir karşılık beklemezsizin yardım etmeye yönelebilir (Çapçı, 2021, s. 30).

Özgecilik ve Olumlu Duygular: Literatürde özgeciliğin bir diğer karşılığı da sosyal olumlama ya da sosyal olumlu düşünce/davranış hali olarak ele alınmaktadır. Bireyin kendini iyi hissetmesi, beynindeki ödüllendirme mekanizmasını harekete geçirebilmesi için de olumlamaya gereksinim duyulmaktadır. Olumlu davranış sonucunda duygusal ve vicdani rahatlık hissi de özgeciliğin bir çıktısı olarak görülebilir. Bu bağlamda, özgecilik kişinin kendisini ödüllendirme biçimlerinden biri olarak da değerlendirilebilir (Klimecki, Leiberg, Ricard ve Singer, 2014, s. 873-874).

Özgecilik ve Toplumsal Kurallar: Toplumsal normlar ve değerler, bireyleri dolaylı ya da doğrudan özgeci davranışlara yönlendirebilmektedir. Toplumun bireyden beklediği olumlu davranış biçimleri ve değer yargıları, bireylerdeki özgeciliği tetikleyebilmektedir. Özellikle bir iyilik karşısında "karşılık verme" yönündeki sosyal beklenti, bireyin toplumsal kurallar doğrultusunda özgeci eylemlerde bulunmasına neden olabilir (Klimecki ve diğerleri, 2014, s. 873-874). Ayrıca, özgecilik davranışlarının temelleri genellikle aile ortamında atılmaktadır. Aile yapısının bireye kazandırdığı davranışlar da özgeciliği etkileyen unsurlardan sayılmaktadır (Çapçı, 2021, s. 30).

Özgecilik ve Din: Dinsel öğretiler, özgeciliğe teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Neredeyse tüm dinlerde "iyi insan olma" ideali çerçevesinde yardımlaşma, dayanışma ve başkalarına faydalı olma gibi erdemler vurgulanmaktadır. Dinî liderlerin ve öğretilerin bu yöndeki davranışları örnek teşkil ederek bireyleri benzer şekilde özgeci davranışlara yönlendirebilmektedir (Varol Bayrak ve Ataseven, 2020, s. 103).

Özgecilik ve Cinsiyet: Cinsiyet faktörü de özgecilik davranışlarında belirleyici olabilmektedir. Kadınların daha duygusal, yardımsever ve empatik olmaları, erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde özgecilik sergilemelerine neden olabilmektedir. Benzer şekilde, yaş ilerledikçe bireylerde özgecil davranış eğiliminde artış gözlemlenmektedir. Öte yandan üniversite öğrencilerine yönelik yapılan bir araştırmada gençlerin özgeci davranışlarla daha az ilgilendiği de tespit edilmiştir (Carlo, Hausmann, Christiansen, Randall, 2003, s. 109-110).

1.3.2. Özgecilik Kuramları

Özgecilik kuramları, bireyin başkalarına yardım etme davranışının altında yatan psikolojik, biyolojik ve sosyal faktörleri açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuramlar, özgeci bireyin davranışları ile yardım edilen kişi(ler) arasındaki ilişkiyi ve bu davranışların ortaya çıkardığı çıktılarının kimleri etkilediğini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir (Çetin, 2019, s. 5).

Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud–psikoloji alanına önemli katkılar sunmuş öncü bilim insanlarından biridir. Araştırmalarında özellikle kişilik konusu üzerinde durmuş, kişiliğin oluşması ve şekillenmesinde çocukluk çağında yapılan etkinlik ve aktiviteler ile çocuğun anne-babasıyla iletişiminin etkili olduğu görüşünü savunmuştur. Freud, kişiliği üç ana etmen üzerinden açıklamaktadır. Bunlar; id, ego ve süper-egodur. Bu üç ana etmenin oluşumunda biyolojik faktörlerin katkısı büyüktür. İd; bilinç dışında görülen ve doğumdan itibaren var olan unsurdur. Ego; kişilik üzerinde karar verici ve yöneticidir. Süper-ego ise; kişiliğin kendini eleştirmesi ve öz kontrolü ile ilgilidir. Psikanalitik Kuramda Freud kişiliğin oluşumunun bireyin geçmişteki yaşantılarıyla doğrudan ilgili olduğunu ifade etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2017; akt. Aydemir, 2021, s. 21). Anne-babalar çocukluk dönemlerinde kendi yaşayamadıkları, elde edemedikleri için çocukları adına çalışıp onlara yaşatmak, onların sahip olmalarını istemektedirler. Bunu sağladıklarında da kendince yarım kalmış bazı duygularının tatmin edildiğini hissetmektedirler. Asıl olan kendilerini bilinçli olarak doyurmak değil çocuklarını mutlu edebilmek; fakat bilinçdışı olarak çocuklar mutlu olurken kendi arzularını da karşılamış olmaktadır. Bu durum hem çocuklarda hem de ebeveynlerde pozitif bir etki bırakabilir. Çocuklar da anne-babalarında gördükleri bu davranışları aile ortamında daha çocukluk çağında iken kazanmış olup, büyüdüklerinde de hayatlarına, kendi davranışlarına

geçirmeye meyilli olabilirler. Netice olarak; çocuklara ebeveynler tarafından özgeci davranış öğretilmiş ve kazandırılmış olmaktadır (Khalınbaylı ve Taş, 2018, s. 1564-1593). Boylu (2020) ise; çocukluk çağında edinilen bu özgeci davranışların sık sık tekrarlanması ile kalıcı olabileceğini aksi takdirde kişiliğin bu yönde değişiminin olası olduğunu ifade etmektedir.

Davranışsal/Sosyal Öğrenme Kuramı: Sosyal Öğrenme Kuramı; 1960'lı yıllarda Albert Bandura tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, kişilerin -özellikle de çocukların ve gençlerin- geçmişteki sosyal öğrenme deneyimlerine bağlı olarak ne tür davranışları hangi koşullarda, hangi aralıklarda sergileyeceğinin tahmin edilebilir olduğu görüşünü savunmaktadır. Buna eş zamanlı olarak Baldwin ise Sosyal Öğrenme Kuramını; kişilerin çevresindekileri izlemesi, gözlemlemesi ve bunun sonucunda görüp öğrendiklerini hayatına uyarlaması şeklinde ifade etmiştir (Rushton, 1982, s. 425-426).

Özyurt (2021, s. 27); Sosyal Öğrenme Kuramı'na istinaden, özgeci davranışların doğuştan kazanılmış davranışlar olmadığını ve kişinin çevresiyle sosyalleşmesi dahilinde özgeci davranışlar kazanabileceğini vurgulamaktadır. Özyurt'a göre, birey çevresiyle kurduğu etkileşimler sonucunda özgeci davranışlar öğrenir ve bu davranışlar zamanla bireyin kişiliğinin bir parçası hâline gelebilir. Bu tür davranışların alışkanlığa dönüşmesi için sürekli tekrar edilmesi gerekmez; kazanılmış ve bilinçaltına yerleşmiş olmaları yeterlidir. Buna karşın Davranışsal Kuramı; bireyin bir başkasını rol model olarak belirlemesi, bu modeli taklit etmesi ve onun davranışlarını benimsemesi sürecine odaklanırken Sosyal Öğrenme Kuramının aksine öğrenilen davranışların kalıcılığı için tekrarın gerekliliğini savunmaktadır (Akbaba, 1994; akt. Özyurt, 2021, s. 27).

Hümanistik Kuram: Bireye yeterli esneklik sağlandığında ve kendini değerli hissettiğinde, insancıl davranışlar sergileme eğiliminde olduğunu savunur. Bu bireyler kendi kişiliklerini oluşturmakta ve kendini çok yakından tanımaya başlamaktadırlar. İstekleri karşılanmış birey; başkalarının da isteklerini ve ihtiyaçlarını görmede daha etkin davranabilir. Empati kurmayı bir davranış haline getirebilir. Empati de beraberinde özgecilik için bir zemin oluşturur. Maslow bu kişileri kendini tamamlamış, tanıyan ve kendisi için belli bir kimlik oluşturmuş kişiler olarak tanımlamaktadır (Maslow, 1950; akt. Özyurt, 2021, s. 27-28). Rogers ise bu bireyleri; kendi istekleri ve başkalarının istekleri arasındaki dengeyi çok iyi kurabilen kişiler olarak görmektedir (Rogers, 1951; akt. Özyurt, 2021, s. 27-28).

Bilişsel Gelişim Kuramı: Bu kurama göre, bireyin bilişsel gelişimi yeterli seviyede sağlandığı sürece; birey hangi davranışların nedenlerini, olası sonuçlarını ve bu davranışların gerekçelerini daha kapsamlı biçimde değerlendirebilir. Bu çerçevede birey toplum ya da birileri istediği için değil özellikle kendi içinden geldiği için özgeci davranışlarda bulunabilir. Bilişsel gelişimini tamamlamış bir birey, başkalarını memnun etme güdüsünden çok, kendi iç sesi ve değer yargıları doğrultusunda hareket etmenin öneminin farkındadır (Akbiyık, 2022, s. 22).

Ahlaki Gelişim Kuramı: Bu kuram, bireyin ahlaki gelişiminin bilişsel gelişimiyle doğru orantılı olduğunu savunur. Ahlaki gelişim, iki temel dönemde ele alınmaktadır: ahlaki gerçeklik dönemi ve ahlaki özerklik dönemi. Ahlaki gerçeklik dönemi, küçük yaş grubu çocukları kapsamaktadır. Ebeveynler kural koyucudur ve bu kurallar esnetilemez. Anne-babalar onların nezdinde kahraman ve kutsaldırlar. Ahlaki özerklik dönemi ise gençleri kapsamakta; bireyin belli bir yaşa, olgunluğa, bilişsel gelişime vardığında kurallara da farklı bir bakış açısıyla bakmasını olası olduğunu kabul etmektedir. Buna istinaden birey uygun görmediklerini terk etmeyi, gördüklerini de pekiştirip devam ettirmeyi tercih edebilir. Bu noktada özgeci olan ve olmayan davranışları da ayırt edebilir (Ümmet Ekşi ve Otrar, 2013, s. 302-30).

Kohlberg'in ortaya çıkardığı Ahlaki Gelişim Kuramında ahlaki gelişim düzeyleri üç aşamayı içermektedir. Bunlardan ilk aşamada gösterilen gelenek öncesi düzey; bir davranışın bireye zorla yaptırıldığı aksi söz konusu olursa cezalandırılacağı dönemle ilgilidir. Bu aşamada bireyin davranışları üzerinde kontrol yetkisi bulunmamaktadır. İkinci aşama olan geleneksel düzeyde; bireyin istemese bile çevrenin, ailenin ihtiyaç ve isteklerini kendi istek ve ihtiyaçlarından öncelikli gördüğü dönemlerdir. Üçüncü ve son aşama olan gelenek sonrası düzey ise; bireyin özgürce davranışlarını arzu ettiği şekilde yönlendirdiği, davranışlarına binaen tüm kontrolün kendisinde olduğu dönemi kapsamaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014, s. 220-221).

Evrimsel Kuram: Evrim bilimcileri; insanların kopyalanması ve çoğalması gibi insan davranışlarının da kuşaktan kuşağa geçişinin mümkün olduğunu savunmaktadırlar. Özgeci davranışlar kişide var ise Evrim Yaklaşımına göre; kendinden sonraki türlerine de bu davranışı aktarmasının olası olduğunu ileri sürmektedirler (Taylor ve diğerleri, 2015; akt. Akbiyık, 2022, s. 18). Evrimsel Kuramın dayandığı bir ilke olan karşılıklılık ilkesine göre; birey birine özgeci davranışta bulunuyorsa, yardım ettiği kişi de ona özgeci

davranışta bulunma eğilimi gösterebilir. Bu bağlamda birey özgeci davrandığı kadar özgeci davranışlara maruz kalma şansını da arttırmış olmaktadır. Nitekim bu kuram yardımlaşma güdüsünün genetik olduğu temelinden hareket etmektedir (Tonga, 2023, s. 21).



2. BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Bu bölümde araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri incelenmeye çalışılacaktır.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Literatürde örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine çok sayıda çalışma yer almakta olup, bu çalışmalarda iki değişken arasında hem pozitif hem de negatif yönlü ilişkiler rapor edilmiştir (Çalışkan, 2018, s. 114). Örgütlerin temel yapı taşını oluşturan çalışanlar ve onların sergilediği performans, örgütsel başarıyı doğrudan etkilediği için, örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında güçlü bir etkileşim olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların performanslarının da artış göstereceği, dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşmada çalışan performansının kritik rol oynadığı belirtilmiştir (İraz ve Akgün, 2011, s. 228). Bu ilişkiyi pozitif yönde değerlendiren birçok çalışma mevcuttur (Mathieu ve Zajac, 1990; Suliman ve Iles, 2000; Wright ve Bonett, 2002; Jaramillo, Mulki ve Marshall, 2005; Ahmad, Ahmad ve Shah, 2010; Tolentino, 2013; Hettiarachchi ve Jayaeathua, 2014; Kim ve diğerleri, 2018). Özellikle yetenekli çalışanların, alternatif iş bulma olasılıklarının yüksek olması nedeniyle örgüte sıkı bağlarla bağlı olmadıkları; bu durumun da örgütsel bağlılık ile performans arasında beklenen pozitif ilişkinin zayıflamasına neden olabileceği ileri sürülmüştür. Buna göre, örgütsel bağlılığın düşük olduğu bir ortamda yüksek düzeyde çalışan performansının sergilenmesi olası bir durum olmayabilir (Akyüz, 2013, s. 72-73).

Bireylerin işlerine yönelik tatmin düzeyleri, bağlılık düzeylerini belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Ücret gibi maddi unsurların yanı sıra değerli hissetme ve takdir edilme gibi manevi unsurlar, çalışanın örgüte duyduğu bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Çalışanın mutlu ve tatmin olduğu bir örgütte bağlılık duygusu da gelişip güçlenebilmektedir. Bağlılık duygusu geliştiğinde ise çalışan performansında da artış gözlenebilir. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılığın oluşturulabildiği ortamlarda çalışan performansının da görülür hale geldiği ifade edilebilir (Seyhan, 2022, s. 51-52).

Suliman ve Iles (2000), Ürdün'deki endüstriyel firmalarında yaptıkları bir araştırmada örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) ise, örgütsel bağlılığın alt boyutlarını dikkate aldıkları çalışmalarında, duygusal bağlılık ile performans arasında pozitif; devam bağlılığı ile performans arasında negatif bir ilişki bulmuş, normatif bağlılık ile performans arasında ise anlamlı bir ilişki belirlememişlerdir. Aynı yıl Wright ve Bonett (2002), 3630 çalışanı kapsayan araştırmalarında bağlılık ile performans arasında doğrusal olmayan ancak güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Yine bu dönemde Rhoades ve Eisenberger (2002), 70'in üzerinde çalışmayı incelemiş, araştırmalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının, örgüt tarafından sağlanan maddi ve manevi destekle doğru orantılı olduğunu ve performanslarının bu bağlılıkla paralellik gösterdiğini ifade etmişlerdir. Araştırmada ayrıca düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip bir bireyin, işi başarma konusunda ilgisizlik ve sorumsuzluk gösterme eğilimine yatkın olduğunu da belirlemişlerdir.

Chen ve Francesco (2003), Çin'de gerçekleştirdikleri bir araştırmada duygusal ve normatif bağlılık ile performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulurlar iken, devam bağlılığı ile performans arasında herhangi bir ilişki tespit etmemişlerdir. Jaramillo, Mulki ve Marshall (2005) ise 14 ülkede yapılan çalışmaları analiz ettikleri araştırmalarında, özellikle satış personeli pozisyonunda bulunan çalışanlarda örgütsel bağlılık ve performans ilişkisinin daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir.

Cichy, Cha ve Kim (2009), duygusal ve normatif bağlılık ile işgören performansı arasında pozitif; devam bağlılığı ile işgören performansı arasında ise, negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Yiing ve Ahmad (2009), örgüt kültürü ve liderlik tarzının, örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığını belirlemiş; örgütsel bağlılık ile çalışan performansının negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Khan (2010), örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının işgören performansı üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koyarken; Ahmad, Ahmad ve Shah (2010), İslamabad'daki reklam ajanslarında yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın çalışan performansını pozitif, ancak işe yönelik tutumun performansı negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

İlerleyen yıllarda örgütsel bağlılık ve çalışan performansına yönelik yapılan çalışmalar da bu bulguları destekler niteliktedir denilebilir. Şentürk ve Tekin (2015),

Alanya'daki bir alışveriş merkezinde çalışan personele özgü yaptıkları bir çalışmada, duygusal bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerinde anlamlı etkileri olduğunu saptamış olup diğer bağlılık türleriyle anlamlı ilişkiler tespit etmemişlerdir. Bununla birlikte normatif bağlılığın cinsiyete göre, devamlı bağlılığın sosyal güvence durumuna göre ve örgütsel destek algısının eğitim düzeyine göre farklılıklar gösterdiğini de tespit etmişlerdir.

Hettiarachchi ve Jayaeathua (2014), Sri Lanka'daki öğretmenlerle yaptıkları bir araştırmada çalışan tutumları kapsamında ele aldıkları örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe katılım gibi değişkenlerin performansla ilişkisini incelemişler ve araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile çalışan performansının pozitif korelasyonlu olduğunu belirlemişlerdir. Zefeiti ve Mohamad (2017), bir çalışmalarında ise örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının çalışan performansı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiğini belirtmişlerdir.

Uludağ (2018), örgütsel bağlılık ile işgören performansına dair yaptığı bir çalışmada, örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kim, Shin, Vough, Hewlin ve Vandenberghe (2018), Amerika'daki bir mega kilise örneğinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada da benzer şekilde örgütsel bağlılık ile görev performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Son olarak, Çalışkan (2018), literatürde hem pozitif hem de negatif yönlü bulgulara rastlanabileceğini ifade etmiş; bağlılık-performans ilişkisinin kişisel ve örgütsel koşullara göre değişkenlik gösterebileceğini vurgulamıştır.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ve çalışan performansına yönelik yapılmış çalışmaların genelinde iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu ilişkiyi bireysel faktörler, örgütsel ve örgüt dışı faktörler gibi unsurların da biçimlendirdiği saptanmıştır.

2.2. ÖZGEÇİ DAVRANIŞ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Çalışan performansı, genel olarak literatürde görevsel ve bağlamsal olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Görevsel performans, çalışanın iş tanımı kapsamında yerine getirmesi gereken sorumlulukları ifade ederken; bağlamsal performans ise, çalışanın iş tanımına girmeyen, gönüllü ve özverili davranışlarıyla örgüte katkı sağlamasını ifade

eder. Bu bağlamda özgecil davranışlar, bağlamsal performansın temel bileşeni olup, çalışanın beklenti içinde olmadan örgüte yarar sağlayacak eylemler gerçekleştirmesi anlamını taşır. Özgecil tutumlar bireyin psikolojik iyi oluşunu arttırarak performans üzerinde olumlu etki yaratmaktadır (Köksal, Gürsoy ve Yapar, 2018, s. 786-787).

Çalışanın “ben” yerine “biz” bilinciyle hareket etmesinin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmesi beklenmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin temelinde gönüllülük esasına dayalı davranışlar yer almaktadır. Bu tür davranışların hem özgecilik duygusunu pekiştirmesi hem de performansı artırması olasıdır (Fettahlıoğlu ve Avşar, 2017, s. 184).

Bir diğer unsur, çalışanın örgütte nasıl hissettiğiyle ilgilidir. Özgecilik ‘gönüllü performans davranışı’ dır. Çalışanlar; üstlerinden bir talimat almadan, kendileri için de bir beklentiye girmeden özgecil davranış sergileyebilir. Çalıştığı örgütte mutlu olan kişilerin özgecil davranışlarda bulunmaya daha meyilli olduğu göz ardı edilmemelidir. Çalıştığı örgütten memnun olan çalışan mutludur aynı zamanda. Bu durumun çalışanın performansında artış sağlaması beklenmektedir (Taştan, 2012, s. 228-229). Hewlett (2009), özgeci davranışların iş performansını olumlu ve anlamlı şekilde etkilediğini tespit etmiş; Hsiung (2014) ise maaşın hem özgeciliği hem de performansı pozitif etkilediğini, ayrıca özgeciliğin performans üzerinde dolaylı bir artışa neden olduğunu belirtmiştir. Nitekim Köksal ve arkadaşları (2018), özgecilik ile çalışan performans arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyon ($r=0,414$; $p<0,001$) saptamış ve bu davranışların örgüt yararına gösterilen gönüllü çabalar yoluyla performans artışına katkı sağladığını belirtmişlerdir.

Alanyazına bakıldığında genel olarak özgecilik ile çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

2.3. ÖZGECİ DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Örgütsel bağlılığın, çalışanın iş ortamında kendini mutlu ve değerli hissetmesiyle doğrudan ilişkili olduğu; ast-üst hiyerarşisinden ziyade dostane ilişkilerin hâkim olduğu, huzurlu bir çalışma ortamının bu bağlılığın güçlenmesine katkı sağladığı ifade edilmektedir. Bağlılık duygusu gelişen çalışanın, beklentiye girmeksizin çalışma arkadaşlarına yardımcı olmayı tercih etmesi beklenirken bu da özgecil davranışların temelini oluşturmaktadır (Ficapal-Cusi, Enache-Zegheru ve Torrent-Sellens, 2020, s. 6).

Özgecilik, her ne kadar bireyin ahlaki yapısı ve karakteriyle bağlantılı olsa da örgütsel bağlamda çalışanın örgütüyle kurduğu bir ilişki olarak da yorumlanabilir. Nitekim Sökmen ve Kenek (2019), örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu, ayrıca iş tatmininin özgecilik üzerinde kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Schappe (1998), özgeciliği örgütsel bağlılığın alt bileşeni olarak değerlendirmiş ve güçlü bağlılık duyan çalışanların fedakarlığa daha yatkın olduğunu vurgulamıştır. Donavan, Brown ve Mowen (2004), çalışmalarında iş tatmini, özgecilik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Gautam ve arkadaşları (2005; akt. Sökmen ve Kenek, 2019) ise, Nepal’de yürüttükleri araştırmada özellikle devam bağlılığının özgecilekle anlamlı bir ilişkisi olmadığını ortaya koymuşlardır. In-Su ve Moon-Kyo (2015), iş tatmininin fedakârlık ve yurttaşlık erdemi üzerindeki etkisini araştırırken bu değişkenlerin ilişkilerinde örgütsel bağlılığın da aracı rolünü ele almışlardır. Bulgular sonucunda iş tatmininin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini, örgütsel bağlılığın ise fedakârlık ve iş tatminini olumlu etkilediğini saptamışlardır.

Yıldız ve Solmaz (2018), bağlılığı yüksek çalışanların sosyal sorumluluk projelerine daha fazla katılım gösterdiğini ve bu tür gönüllülük temelli etkinliklerin örgütsel başarıya katkı sunduğunu ifade etmişlerdir. Farklı bir bağlamda, Georgewill ve Ekpa (2021), özgecilik ile örgütsel bağlılık arasındaki karşılıklı pozitif ilişkiyi tespit ederken; Maalim, Ndolo ve Kibe (2023) de benzer şekilde Kenya’daki otel çalışanlarında özgeciliğin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediğini saptamışlardır. Kara ve Köksal (2022), özel hizmet veren dört hastanedeki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve iş tatmini ilişkisinde özgeciliğin düzenleyici rolü konusunda yaptıkları çalışmalarında; örgütsel bağlılıkta beliren artışın çalışan performansını ve iş tatminini de arttırdığını; özgeciliğin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ilişkisindeki aracı rolünün düzenleyici nitelikte olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Son olarak, Mintarti, Paminto, Hidayati ve Palutturi (2020), örgütsel bağlılık ve özgecilik üzerinde dönüşümcü liderliğin etkisini araştırdıkları çalışmalarında; dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı olumlu ve önemli seviyede etkilediğini, özgeciliği ise olumlu ancak önemsiz seviyede etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Tüm bu bulgular, örgütsel bağlılık ile özgecil davranışlar arasında genel olarak karşılıklı ve pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermekte; iş tatmini, liderlik tarzı ve örgütsel iklim gibi faktörlerin bu ilişkiyi şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

3.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÇALIŞAN PERFORMANSI VE ÖZGEÇİLİK ALANINDA YAPILMIŞ LİTERATÜR ÇALIŞMALARI

Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgeçilicilik kavramları, örgütsel davranış yazınında sıklıkla ele alınan konular arasındadır. Literatürde bu değişkenler arasındaki ikili ilişkileri inceleyen çok sayıda araştırma bulunmakla birlikte, üç değişkenin birlikte değerlendirildiği çalışmalara sınırlı düzeyde rastlanmaktadır. Bu durum, söz konusu değişkenler arasındaki etkileşimlerin bütüncül olarak ele alınmasına yönelik gereksinimi ortaya koymaktadır.

Angle ve Perry (1981), otobüs hizmeti sunan bir kuruluşta alt düzey çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, bu çalışan grubunun örgütsel bağlılık düzeylerinin negatif yönelimli olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar, bu sonucun temel nedeninin yalnızca alt düzey çalışanlarla çalışılmış olması olabileceğini ifade etmişlerdir.

Suliman ve Iles (2000), Ürdün'deki 20 endüstriyel firma personeli üzerinde yaptıkları bir çalışmalarında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. İşten beklentiler ve bireysel faktörler başta olmak üzere işin niteliğinin, yönetici tutumlarının ve kararlara katılım gibi faktörlerin de etkili olduğunu öne sürmüşlerdir.

Kwon ve Banks (2004), iç denetçilerin mesleki ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki bağlılığın çalışan performansını da olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Durna ve Eren (2005), Niğde ilinde eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışan bireylerle gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel bağlılığın üç boyutu (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; kurum türü, yaş, medeni durum ve pozisyon değişkenleri ile

duygusal ve normatif bağıllık arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ancak devam bağıllığı ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Yalçın ve İplik (2007) araştırmalarında, örgütsel bağıllığın demografik değişkenlerden ne şekilde etkilendiğini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; yaş ve eğitim düzeyinin devam bağıllığını, yaş, eğitim ve gelir düzeyinin ise duygusal bağıllığı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer demografik değişkenlerle bağıllık arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), çeşitli kurumlarda görev yapan yöneticilerle gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel bağıllığın demografik değişkenlerle olan ilişkisini ve bağıllığın çalışanın ikamet ettiği il ile çalıştığı sektör açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Analiz sonuçlarına göre demografik değişkenlerin örgütsel bağıllık üzerinde anlamlı etkiler yarattığı belirlenmiştir.

Altaş ve Çekmecelioğlu (2007, s. 50), örgütsel bağıllığın, çalışan performansa olumlu etkisinin sonucu olarak etkinlik ve verimliliğin sağlanabileceğini, var olan etkinlik ve verimliliğin de artırılabilmesini saptamışlardır. Örgütsel bağıllığa sahip çalışanların sorumluluk bilinciyle hareket ettikleri ve görevlerinin gerekliliklerini en üst düzeyde yerine getirme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Mutafçılar (2008) öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmada özgecilik düzeyi ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; özgecilik düzeyi ile cinsiyet, yaş ve medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşılık kıdem ve branş değişkenlerine göre özgecilik düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır.

Cihangiroğlu (2009), askeri hastanelerde görev yapan doktorlarla yürüttüğü çalışmada örgütsel adalet ve kararlara katılımın örgütsel bağıllık üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma bulguları, üstler tarafından, astlara adil davranıldığında, kararlara katılımlarına olanak sağlandığında ve eşit söz hakkı tanındığında örgütsel bağıllık düzeylerinin arttığını saptamıştır.

Khan (2010), çalışanların örgütsel bağıllık düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, duygusal, devam ve normatif bağıllık alt boyutlarının iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca erkek çalışanların, kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek performans sergiledikleri belirlenmiştir.

İraz ve Akgün (2011, s. 247), örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumlarının bağlılık düzeyini önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca, adil uygulamalar, terfi süreçleri ve dengeli iş dağılımlarının da örgütsel bağlılığı artırdığı; bağlılık düzeyinin yükselmesinin ise çalışan performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Caniogo ve Hayati (2012, s. 100), İslami çalışma ahlakı üzerinde; içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansının rolünü araştırdıkları çalışmalarında, İslami iş ahlakının içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık üzerinde, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkilerinden daha büyük bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır.

Thamrin (2012, s. 154), dönüşümsel liderlik ve örgütsel bağlılığın iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, dönüşümsel liderliğin örgütsel bağlılığı, çalışan performansını ve iş tatminini pozitif yönde etkilediği, iş tatmininin çalışan performansını anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Taştan (2012, s. 228-229), özgeci davranışı “gönüllü performans davranışı” olarak nitelendirmiştir. Özgecil davranışın gerekliliklerinin performansa da yansıdığı konusu üzerinde durmuştur. Çalışma neticesi olarak; özgeci davranışta bulunan çalışanın, bir yerlerden bir talimat ya da bir teklif almamış olsa dahi gönüllü olarak çalışabileceğini, gönüllülük esasına dayanan bu eylemin beraberinde güçlü bir performansı da getirebileceğini tespit etmiştir.

Gümüş ve Sezgin (2012, s. 136-138), yaptıkları çalışmada performansı arttırmanın en temel yolunun çalışanın motivasyonunu sağlamaktan geçtiğini vurgulamışlardır. Araştırma bulgularına göre; teknolojik gelişmelere rağmen insan faktörü örgütlerde önemini korumakta, çalışanların motive edilmesi hem performanslarını hem de örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır. Çalışanların kendilerini değerli hissettikleri ortamlarda daha fazla bağlılık geliştirdikleri ve işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı belirlenmiştir.

Ümmet (2012), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmada, özgeci davranışlarla yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonucunda, özgecilik düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının da daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Emhan, Kula ve Töngür (2013, s. 53-69), örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, iki değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, örgüt hiyerarşisinde üst pozisyonunda

bulunan bireylerin alternatif iş bulma konusundaki rahatlıklarının, bağlılık ve performans düzeylerini olumsuz etkileyebileceğini; iş tecrübesinin artmasının da bağlılık ve performansı negatif yönde etkileyebileceğini öne sürmüşlerdir.

Tolentino (2013), bir üniversitenin akademik ve idari personelinin örgütsel bağlılığını ve iş performansını ele aldığı bir çalışmada belirlemiş olduğu bulgulardan yola çıkarak akademik ve idari personelin üniversitede kalmak zorunda olduklarını bildikleri için kaldıklarını ve örgüt ya da kuruma bağlılık duyduklarını tespit etmiştir. Akademik personelin idari personele göre duygusal ve normatif bağlılığının daha yüksek olduğunu, devam bağlılığının ise idari personelde daha yüksek seviyede olduğunu bulmuştur.

Fu ve Deshpande (2014), iş performansı üzerindeki bakım iklimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın etkilerini inceledikleri çalışmalarında, bakım ikliminin bu üç değişken üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etki yarattığını saptamışlardır. Bunun yanında iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde de önemli ve dolaylı etkisi olduğu, örgütsel bağlılığın ise iş performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğu belirlenmiştir.

Rafiei, Amini ve Foroozandeh (2014), örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki saptamışlardır.

Guinot, Chiva ve Mallen (2015), özgeciliğin ve ilişki çatışmasının örgütsel öğrenmeye etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, özgeciliğin öğrenme kapasitesini hem doğrudan hem de dolaylı olarak yani ilişki çatışması yoluyla kolaylaştırdığını rapor etmişlerdir.

Babalola (2016), liderlik tarzı, iş tatmini ve çalışan-yönetici ilişkisinin iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada, farklı liderlik tarzlarının iş tatminini ve iş performansını etkilediğini, örgütsel bağlılık için serbest bırakma liderlik (laissez-faire leadership) tarzının, iş performansı için de dönüşümsel liderlik tarzının uygun olacağını rapor etmiştir.

Çınar ve Yeşil (2016:291-296), örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmalarında, her iki değişkenin de performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler yarattığını tespit etmişlerdir.

Bakırcı (2016), örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada, bağlılık düzeyinin performansı artırdığını belirlemiştir.

Demirdöken (2017), bir kamu kurumunda çalışanlarla yürüttüğü araştırmada, bağlılık ile performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, performansı etkileyen başka değişkenlerin de var olabileceğine dikkat çekmiştir.

Indarti, Fernandes ve Hakim (2017), üniversite öğretim görevlileriyle gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki aracılık rolünü incelemiştir. Bulgular sonucunda örgütsel bağlılık ve iş tatmininin performans üzerinde dolaylı aracılık etkisi olduğunu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttıkça performansın da artış göstereceğini, aracılık etkisine binaen örgütsel vatandaşlık davranışının da artacağını belirlemiştir.

Erdiren Çelebi ve Yazgan (2017, s. 267-284), yöneticilerin örgüte ve çalışanlara yönelik uyguladığı mobbing davranışlarının örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve performans üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, mobbingin çalışan bağlılığını azalttığını ve performansı negatif yönde etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca, mobbingin sinizmi arttırırken örgütsel bağlılığı ve performansı azalttığını saptanmıştır.

Kaya Özbağ ve Arslan (2018), demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında; eğitim düzeyi, pozisyon ve medeni durum değişkenlerinin bağlılık düzeylerini anlamlı biçimde etkilediğini tespit etmişlerdir. Yaş ve cinsiyet değişkenlerinin ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını saptamışlardır.

Güven (2018), özel bir sağlık işletmesinde görev alan çalışanlarla yürüttüğü çalışmada bağlılık ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırma bulgularına göre, iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup, bağlılık düzeyi arttıkça çalışan performansının da yükseldiği ifade edilmiştir.

Köksal ve diğerleri (2018, s. 783-796), özgecilik ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, özgecil davranışların, performansı olumlu yönde etkilediği ve performansı arttırdığını saptamışlardır. Ayrıca, iki değişken arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Boschini, Dreber, Von Essen, Muren ve Raney (2018, s. 72-77), cinsiyetin özyeteril davranış üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, kadınların erkeklere kıyasla özyeteril davranışlara daha yatkın olduklarını belirlemişlerdir.

Karakaya, Yüksel, Azem, Baykala, Özerdoğan, Oymak ve Bakar (2019), akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerini demografik değişkenler açısından inceledikleri çalışmalarında, akademik personel ile yönetici konumundaki idari personelin, memur düzeyindeki idari personele kıyasla daha yüksek bağlılık düzeyine sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

Kayabaşı (2019); bir devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Bulgular neticesinde katılımcıların bağlılık seviyelerini 2,90 puan ortalaması bulmuş iken; performans seviyesini ise 3,20 olarak bulmuştur. Araştırma sonucunda bağlılık ve performans arasında zayıf bir pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Eliyana ve Ma'arif (2019), çalışan performansları üzerinde dönüşümsel liderliğin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın etkisini inceledikleri çalışmalarında, dönüşümsel liderliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan anlamlı bir etkiye sahip olduğunu; ancak örgütsel bağlılığa müdahale edildiğinde dönüşümsel liderliğin iş performansına sanıldığı kadar büyük bir etkisi olamayacağını ve iş performansına doğrudan etki etmeyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

Aranki, Suifan ve Sweis (2019), örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz ettikleri çalışmalarında, bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Çankır (2019), örgütsel bağlılıkla çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın olduğu ortamlarda çalışan performansının da arttığı belirlenmiştir.

Hendri (2019), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın çalışan performansının örgütsel öğrenme (organizational learning) etkisi üzerindeki aracılık etkisini incelediği çalışmasında; öğrenen organizasyon yapısının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu, ancak çalışan performansı üzerinde olumlu etkisi olmadığını saptamıştır. Bununla birlikte, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu da saptanmıştır.

Mete (2019), özgecilik ile duygusal bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında; çalışanların özgecil tutumlarının duygusal bağlılık ve iş tatminini artırdığını, buna karşılık işten ayrılma niyetini azalttığını belirlemiştir.

Soomro ve Shah (2019), girişimci yönelim ve örgüt kültürünün iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgüt kültürünün çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Ayrıca iş tatmininin örgütsel bağlılıktan, örgüt kültürünün ise iş tatmininden etkilendiğini; girişimci yönelimin ise çalışan performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Turu ve Wula (2019), öğretmenlerin iş motivasyonu, özgecilik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, bu üç değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Çiftçi ve Gürer (2019), özgecilik davranışının bireysel performans üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracılık rolünü inceledikleri çalışmalarında; özgeciliğin performansı artırdığını, çalışanın duygu ve düşüncelerini dile getirdiği çalışan sesliliğinin ise bireysel performansı artırdığını belirlemiştir.

Saadeh ve Suifan (2020), iş stresi ve örgütsel bağlılıkta örgütsel desteğin aracı rolünü araştırdıkları çalışmalarında, iş stresinin örgütsel destek algısını ve bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Mintarti ve diğerleri (2020), dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık ve özgecilik üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu yönde etkilediğini; ancak özgecilik üzerindeki etkisinin olumlu fakat istatistiksel olarak anlamlı olmadığını saptamışlardır.

Nwogbo ve Ugwuoke (2021), öğretmenlerle gerçekleştirdikleri araştırmada, öğretmenlerin özgeciliği, sportmenliği ve iş performansları arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar olduğunu belirlemiştir.

Duman (2021, s. 27-35), özgecil davranışlarla sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; yaş, gelir durumu, okuduğu alan ve sınıf gibi değişkenlerin özgecilik üzerinde etkili olmadığını; ancak cinsiyet, eğitim, tecrübe ve yetenek gibi değişkenlerin özgeciliği etkileyebileceğini ifade etmiştir.

Liu, Pang ve Li (2022, s. 19), gazetecilerle gerçekleştirdikleri araştırmada, özgecil davranışların örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olabileceğini belirtmişlerdir. Doğu kültüründe, batı kültürüne göre bir menfaati olmadan aynı çatı altında çalışan bireylerin karşılık beklemeden yardımlaşma isteklerinin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Bunun altında yatan sebebin ise örgüte olan bağlılık duygusu ve bu duygunun kişide yarattığı olumlu davranışların sonucu olarak ifade etmişlerdir.

Rohman, Noermijati, Soelton ve Mugiono (2022), çalışan performansını iyileştirmede özgeciliğin etkisini araştırdıkları çalışmalarında; örgütsel bağlılığa yönelik beliren özgeciliğin çalışan performansını etkilemediğini tespit etmişlerdir.

Siswadi ve diğerleri (2023), örgüt kültürüne dayalı örgütsel vatandaşlık davranışının, öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık aracılığıyla nasıl şekillendiğini inceledikleri çalışmalarında; örgüt kültürü ve öğrenen örgütün örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu, bağlılığın ise örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu yönde aracılık yaptığını saptamışlardır.

Maarroof (2023, s. 1-63), ekip çalışmasının çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada; ekip çalışmasının çalışan performansını arttırdığını saptamıştır. Araştırmada ekip ruhunun yardımlaşma ve kaynaşmayı teşvik ederek performansı artırabileceği, ancak bu yapının istismar edilmesi durumunda bazı çalışanların yükü başkalarına bırakabileceğini ve bu durumun performans üzerinde olumsuz etki yaratabileceği ifade edilmiştir.

Tümer'in (2023, s. 35-125), özgecilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada; özgecil davranışların iş doyumu ile pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit etmiştir.

Uğurlu Kara ve Köksal (2023), istismarcı yönetim anlayışının çalışan özgeciliği üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında; yönetimin sert tutumlarının, adam kayırmanın, empati eksikliğinin ve değersizlik hissinin hem özgeciliği hem de bağlılık ve performansı olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışanların amirlerinden değer gördüklerinde örgüte karşı daha çok sadakat geliştirdikleri ve bu durumun özgecil davranışları da artırabileceği ifade edilmiştir.

Tanğ ve Çakır (2023), örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri meta-analiz çalışmalarında; örgütsel güvenin bağlılıkla pozitif, işten ayrılma niyetiyle ise negatif bir ilişkisi olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca,

örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif bir ilişki olduğu da saptanmıştır.

Kekül ve Kurtuluş (2023), kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini ilişkisini inceledikleri içerik analizine dayalı çalışmalarında, Ulusal Tez Merkezi'ndeki lisansüstü tezleri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, kurumsallaşmanın örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Arı (2024), sağlık çalışanlarının özgecilik düzeyleri ile organ bağışına yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, özgecil davranışların organ bağışına yönelik tutumları pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca eğitim, cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenlerin de organ bağışı eğiliminde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Kocabaş ve Karabağ Köse (2024), öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek, örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde ve iş doyumlarının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığa göre iş doyumunu daha çok etkilediğini belirlemiştir.

Literatür taraması sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, bu çalışmanın ana konusunu oluşturan üç değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Bir değişkende meydana gelen artış, diğer iki değişkenin de artmasına katkı sağlayabilirken; benzer şekilde herhangi bir değişkendeki azalma, diğer değişkenlerde de düşüş yaşanmasına zemin hazırlayabilir.

Literatürde, örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgeciliğin ikili değişkenler olarak birlikte çalışıldığı gözlenmekle birlikte her üç değişkenin birlikte ele aldığı bir araştırmaya ulusal alan yazında rastlanmamıştır. Tüm bu verilerin ışığında, üç temel değişkenin bir arada değerlendirildiği bu araştırmanın, literatürdeki bir boşluğu doldurarak literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

4. BÖLÜM

MATERYAL VE METOT

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı bir kamu üniversitesinde görev yapan idari personelin örgütsel bağlılıklarının çalışan performanslarına etkisinde özgeciliğin aracı rolünü incelemektir.

4.2. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

Bu çalışma nicel bir araştırma olup bir kamu üniversitesinde görev yapan idari personelin üzerinde gerçekleştirilen tanımlayıcı, ilişkisel ve kesitsel bir araştırmadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmanın değişkenleri, örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgeciliğdir. Aynı zamanda sosyo-demografik değerler de (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durumvb.) değişken olarak ele alınmaktadır.

4.4. ARAŞTIRMA SORULARI, HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Çalışmanın araştırma soruları ve hipotezleri şunlardır:

SI. Örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde özgeciliğin aracı rolünde demografik değişkenlere göre farklılık var mıdır?

H1: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları cinsiyete göre değişir.

H2: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları medeni duruma göre değişir.

H3: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları yaşa göre değişir.

H4: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları eğitim düzeyine göre değişir.

H5: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları toplam mesleki yıla göre değişir.

H6: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları bulundukları kurumda çalışma yılına göre değişir.

H7: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları çalıştıkları pozisyona göre değişir.

H8: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları çocuk sahibi olma durumlarına göre değişir.

H9: Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları çocuk sayısına göre değişir.

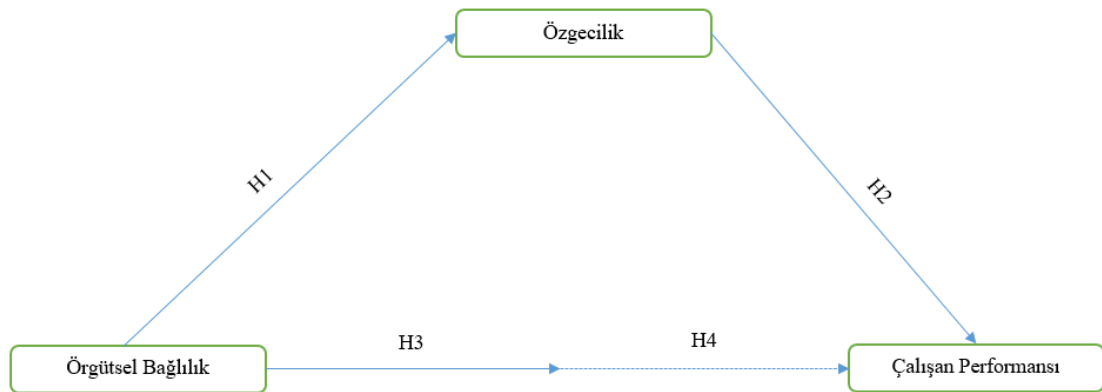
SII. Örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde özgeciliğin aracılığı rolü var mıdır?

H10: Örgütsel bağlılık düzeyi özgeciliği pozitif yönde etkilemektedir.

H11: Özgecilik çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H12: Örgütsel bağlılık düzeyi çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H13: Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde özgeciliğin anlamlı bir şekilde aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma modeli

4.5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Tanımlayıcı, ilişkisel ve kesitsel olarak planlanan bu çalışmanın evrenini Ardahan Üniversitesi'nin 2024-2025 yılları arasında çalışan idari personeli oluşturmaktadır (N:367). Çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle (%95 güvenirlik %5 hata payı) en az

188 kişiye ulaşılması hedeflenmiş, çalışma toplam 270 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir (Arslan ve Demir, 2018).

4.6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama amacıyla kullanılan anket formu dört (4) ana bölüm ve toplamda elli altı (56) sorudan oluşmaktadır. Bunlar:

Kişisel Bilgi Formu; Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam mesleki yıl, bulundukları kurumda çalışma süresi, pozisyon, çocuk sahibi olma durumları ve çocuk sayılarını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği; Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 24 madde ve devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanlaması 5’li Likert tipinde olup “1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5- Kesinlikle Katılıyorum” arasındadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arttığı yönünde ifade edilmektedir. İlgili çalışmada, geçerlilik ve güvenirliği Yakupoğlu (2023) tarafından gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Bu çalışma için ölçek geneli Cronbach Alpha değeri 0,885’dir (Tablo 2).

Çalışan Performansı Ölçeği; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiştir. Çöl (2008) ise Türkçe uyarlama çalışmasını yapmıştır. Ölçek toplamda 4 madde ve tek alt boyutludur. Ölçek puanlaması 5’li Likert tipinde olup “1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5- Kesinlikle Katılıyorum” arasındadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça katılımcıların performanslarının arttığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu çalışma için ölçek geneli Cronbach Alpha değeri 0,855’dir (Tablo 2).

Özgecilik Ölçeği; London ve Bower (1968) tarafından geliştirilmiştir. Akbaba (1994; 2001) tarafından ise Türkçe uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek toplamda 20 madde ve aile, sosyal, yardımseverlik ve sorumluluk olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanlaması 5’li Likert tipinde olup “1-Çok az ile 5-Çok fazla” arasındadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça özgeciliğin arttığı yönünde yorumlanmaktadır. Bu çalışma için ölçek geneli Cronbach Alpha değeri 0,902’dir (Tablo 2).

4.7. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde SPSS 26 ve SPSS v4.0 için PROCESS makrosu kullanılmıştır. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değer aldığı ve normal dağılım şartını sağladığı belirlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2019). SPSS 26.0’da tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon ile hesaplanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığının belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Aracılık analizinin uygulamasında PROCESS Macro (Model 4) kullanılmıştır. Sonuçlar, bootstrapping yöntemiyle (5000 örneklem) elde edilen güven aralıklarına göre değerlendirilmiştir. Güven aralığı %95 olarak belirlenmiş ve sıfır içermediği görülmüştür. İstatiksel açıdan anlamlılık düzeyi $P < 0,05$ olarak alınmıştır.

4.8. VARSAYIMLAR

Çalışmaya katılan personelin anketteki sorulara içten, doğru, yansız ve bilinçli cevap verdikleri temel varsayımdır. Kullanılan veri toplama araçları, amaçlanan verilerin toplanması ve elde edilmesi için yeterli koşulları sağladığı kabul edilmektedir. Kullanılan istatistiksel yöntemlerin de aynı şekilde araştırmanın amacına uygun olduğu varsayımlar arasındadır.

4.9. SINIRLILIKLAR

Bir kamu üniversitesi idari personelinden elde edilecek verilerle genellenmesi mümkün değildir. Çalışma koşulları, saatleri ve çalışanların sorulara cevap vermek istememeleri çalışmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Mesai saatleri kapsamında uygulanan ölçekler olması nedeniyle iş yoğunluğu, iş stresi gibi psikolojik faktörler doğrultusunda sağlıklı cevaplar verememeleri sınırlılıkları oluşturan etmenlerden biridir.

4.10. ETİK BOYUT

Çalışmanın gerçekleştirilmesi için Ardahan Üniversitesi Bilimsel Yayın ve Etik Kurulu’nun 04.07.2024 tarih ve 2400021397 sayılı ve 10.06.2025 tarih ve 2500018976 yazısı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır. Anket uygulanmasının idari personellere gerçekleştirilmesi için Ardahan Üniversitesi Genel Sekreterliği’nin 31.07.2024 tarih ve

2400024734 sayılı yazısı ile izin alınmıştır. Ayrıca anket uygulaması öncesinde gönüllü katılımcılara bilgi verilerek yazılı ve sözlü onamları alınmıştır. Bu araştırma 2024-2)ÖNP-Lisa-004 numaralı proje kapsamında Ardahan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP) tarafından desteklenmiştir.



5.BÖLÜM

BULGULAR

5.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Sosyo-demografik değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	96	35,6
	Erkek	174	64,4
Medeni Durum	Evli	147	54,4
	Bekâr	123	45,6
Yaş	20-25 yaş	44	16,3
	26-30 yaş	100	37
	31-35 yaş	62	23
	36-40 yaş	42	15,6
	41 yaş ve üzeri	22	8,1
Eğitim durumu	Lise	113	41,8
	Ön lisans	69	25,6
	Lisans	88	32,6
Toplam mesleki yıl	1-5 yıl	100	37
	6-10 yıl	84	31,2
	11-15 yıl	56	20,7
	16 yıl ve üzeri	30	11,1
Bulunduğunuz kurumda çalışma yılı	1-5 yıl	127	47
	6-10 yıl	74	27,4
	11 yıl ve üzeri	69	25,6
Pozisyon	Büro Personeli	40	14,8
	Güvenlik Görevlisi	46	17

	Memur	62	23
	Sürekli İşçi	93	34,5
	Diğer	29	10,7
Çocuğunuz var mı?	Evet	118	43,7
	Hayır	152	56,3
Çocuk Sayısı	Yok	152	56,3
	Bir	60	22,2
	İki	45	16,7
	Üç ve üzeri	13	4,8

Katılımcıların %64,4'ünün erkek, %54,4'ünün evli olduğu, %37'sinin yaş dağılımının 26-30 yaş olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarında; %41,9'unun lise mezunu olduğu, %31,1'inin toplam mesleki yılının ve bulundukları kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %34,4'ünün çalıştıkları pozisyon dağılımlarında sürekli işçi olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun %56,3'ünün çocuğunun olmadığı ve %22,2'sinin bir çocuk sahibi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 1).

Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgecilik ölçeklerine yönelik tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.Tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Min-Max	$\bar{x} \pm ss$	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Örgütsel Bağlılık	1-5	3,56±0,60	1,152	0,947	0,885
Devam Bağlılığı	1-5	3,49±0,69	0,846	0,201	0,749
Duygusal Bağlılık	1-5	3,54±0,68	0,711	0,043	0,750
Normatif Bağlılık	1-5	3,67±0,71	0,031	-0,178	0,758

Çalışan Performansı	1-5	4,33±0,58	-1,031	0,285	0,855
Özgecilik	1-5	3,69±0,62	0,471	0,047	0,902
Aile	1-5	3,76±0,69	-0,212	0,553	0,664
Sosyal	1-5	3,51±0,82	0,152	-0,330	0,794
Yardımseverlik	1-5	3,69±0,80	-0,300	0,094	0,859
Sorumluluk	1-5	3,79±0,82	-0,560	0,212	0,853

Örgütsel bağlılık ölçeği genel puan ortalaması $3,56 \pm 0,60$ 'dır. Ölçek alt boyutlarında; devam bağlılığı $3,49 \pm 0,69$; duygusal bağlılık $3,54 \pm 0,68$ ve normatif bağlılık $3,67 \pm 0,71$ 'dir. Çalışan performansı puan ortalaması $4,33 \pm 0,58$ 'dir. Özgecilik ölçeği genel puan ortalaması $3,69 \pm 0,62$ 'dir. Ölçek alt boyutlarında; aile $3,76 \pm 0,69$; sosyal $3,51 \pm 0,82$; yardımseverlik $3,69 \pm 0,80$ ve sorumluluk $3,79 \pm 0,82$ 'dir. Ölçek değişkenlerinin normallik varsayımının incelenmesinde çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınmıştır. Örgütsel bağlılık (çarpıklık=1,152 ve basıklık=0,947), devam bağlılığı (çarpıklık=0,846 ve basıklık=0,201), duygusal bağlılık (çarpıklık=0,711 ve basıklık=,043), normatif bağlılık (çarpıklık=,031 ve basıklık=-0,178) ve çalışan performansı (çarpıklık=-1,031 ve basıklık=,285), -1,5 ile +1,5 arasında değer aldığı söylenebilir. Özgecilik (çarpıklık=0,471 ve basıklık=0,047), aile (çarpıklık=-0,212 ve basıklık=0,553), sosyal (çarpıklık=0,152 ve basıklık=-0,330), yardımseverlik (çarpıklık=-0,300 ve basıklık=0,094) ve sorumluluk (çarpıklık=-0,560 ve basıklık=0,212) yine -1,5 ile +1,5 arasında olup normal dağılım varsayımını sağladığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2019; Tablo 2).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının cinsiyete göre değerlendirilmesi Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının cinsiyete göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm ss$	T değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağlılık	Kadın	96	$3,60 \pm 0,62$	0,831	0,406
	Erkek	174	$3,54 \pm 0,60$		
Devam Bağlılığı	Kadın	96	$3,45 \pm 0,76$	-0,704	0,482

	Erkek	174	3,51±0,66		
Duygusal Bağlılık	Kadın	96	3,58±0,68	0,758	0,449
	Erkek	174	3,51±0,68		
Normatif Bağlılık	Kadın	96	3,79±0,71	2,070	0,039*
	Erkek	174	3,60±0,71		
Çalışan Performansı	Kadın	96	4,34±0,64	0,158	0,875
	Erkek	174	4,33±0,56		

*T=Bağımsız Örneklem T Testi. **P<0.05

Normatif bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (P=0,039). Normatif bağlılığın kadınlarda anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık (P=0,406), devam bağlılığı (P=0,482), duygusal bağlılık (P=0,449) ve çalışan performansı (P=0,875) ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 2).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının medeni duruma göre değerlendirilmesi Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının medeni duruma göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Medeni Durum	n	$\bar{x} \pm ss$	T değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağlılık	Evli	147	3,63±0,64	1,847	0,066
	Bekâr	123	3,49±0,56		
Devam Bağlılığı	Evli	147	3,57±0,71	2,212	0,028*
	Bekâr	123	3,39±0,67		
Duygusal Bağlılık	Evli	147	3,60±0,69	1,578	0,116
	Bekâr	123	3,47±0,66		
Normatif Bağlılık	Evli	147	3,71±0,73	1,011	0,313
	Bekâr	123	3,62±0,69		
Çalışan Performansı	Evli	147	4,39±0,57	1,682	0,094
	Bekâr	123	4,27±0,60		

*T=Bağımsız Örneklem T Testi. **P<0.05

Devam bağıllığı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($P=0,028$). Devam bağıllığının evli olanlarda anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağıllık ($P=0,066$), duygusal bağıllık ($P=0,116$), normatif bağıllık ($P=0,313$) ve çalışan performansı ($P=0,094$) ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 4).

Örgütsel bağıllık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının katılımcıların yaş gruplarına göre değerlendirilmesi Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel bağıllığın ve çalışan performansının yaşa göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağıllık	20-25 yaş	44	3,52±0,43	0,429	0,788
	26-30 yaş	100	3,54±0,66		
	31-35 yaş	62	3,61±0,57		
	36-40 yaş	42	3,53±0,57		
	41 yaş ve üzeri	22	3,68±0,80		
Devam Bağıllığı	20-25 yaş	44	3,36±0,61	1,260	0,286
	26-30 yaş	100	3,46±0,73		
	31-35 yaş	62	3,50±0,69		
	36-40 yaş	42	3,54±0,62		
	41 yaş ve üzeri	22	3,75±0,80		
Duygusal Bağıllık	20-25 yaş	44	3,47±0,50	0,295	0,881
	26-30 yaş	100	3,55±0,73		
	31-35 yaş	62	3,55±0,68		
	36-40 yaş	42	3,50±0,66		
	41 yaş ve üzeri	22	3,64±0,82		
Normatif Bağıllık	20-25 yaş	44	3,74±0,50	0,984	0,417
	26-30 yaş	100	3,61±0,77		
	31-35 yaş	62	3,79±0,66		
	36-40 yaş	42	3,56±0,70		
	41 yaş ve üzeri	22	3,65±0,94		
	20-25 yaş	44	4,39±0,51		

	26-30 yaş	100	4,29±0,62		
Çalışan	31-35 yaş	62	4,40±0,56	0,636	0,638
Performansı	36-40 yaş	42	4,25±0,53		
	41 yaş ve üzeri	22	4,37±0,72		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Örgütsel bağlılık (P=0,788), devam bağlılığı (P=0,286), duygusal bağlılık (P=0,881), normatif bağlılık (P=0,417) ve çalışan performansı (P=0,638) ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 5).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının katılımcıların eğitim düzeyine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının eğitim düzeyine göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Eğitim düzeyi	n	$\bar{x} \pm ss$	F* ve P** değeri	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	Lise	113	3,63±0,61	F:1,225	
	Ön lisans	69	3,55±0,58	P:0,295	
	Lisans	88	3,49±0,61		
Devam Bağlılığı	Lise	113	3,51±0,73	F:0,084	
	Ön lisans	69	3,49±0,62	P:0,919	
	Lisans	88	3,47±0,71		
Duygusal Bağlılık	Lise	113	3,61±0,67	F:1,109	
	Ön lisans	69	3,49±0,67	P:0,331	
	Lisans	88	3,48±0,69		
Normatif Bağlılık	Lise	113	3,77±0,68	F:2,671	
	Ön lisans	69	3,67±0,68	P:0,071	
	Lisans	88	3,67±0,73		
Çalışan Performansı	Lise ¹	113	4,43±0,53	F:4,383	
	Ön lisans ²	69	4,17±0,66	P:0,013*	1>2
	Lisans ³	88	4,34±0,57		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). Gruplar arası farkın belirlenmesinde Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. **P<0.05

Çalışan performansı ile eğitim arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (P=0,013). Lise mezunlarında çalışan performansının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arası farklılığı belirlemek amaçlı yapılan Pos Hoc Tukey testinde; lise mezunları ile ön lisans mezunları arasında ilk grup lehine anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık (P=0,295), devam bağlılığı (P=0,919), duygusal bağlılık (P=0,331), normatif bağlılık (P=0,071) ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 6).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının toplam mesleki yıla göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının toplam mesleki yıla göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Toplam mesleki yıl	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	100	3,54±0,59	0,575	0,632
	6-10 yıl	84	3,57±0,59		
	11-15 yıl	56	3,53±0,58		
	16 yıl ve üzeri	30	3,69±0,74		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	100	3,41±0,72	2,086	0,102
	6-10 yıl	84	3,47±0,67		
	11-15 yıl	56	3,49±0,64		
	16 yıl ve üzeri	30	3,77±0,74		
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	100	3,53±0,64	0,462	0,709
	6-10 yıl	84	3,56±0,71		
	11-15 yıl	56	3,46±0,66		
	16 yıl ve üzeri	30	3,64±0,77		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	100	3,67±0,68	0,055	0,983
	6-10 yıl	84	3,68±0,70		
	11-15 yıl	56	3,63±0,71		
	16 yıl ve üzeri	30	3,67±0,89		

	1-5 yıl	100	4,34±0,58		
Çalışan	6-10 yıl	84	4,36±0,55	0,301	0,825
Performansı	11-15 yıl	56	4,27±0,56		
	16 yıl ve üzeri	30	4,33±0,75		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Örgütsel bağlılık (P=0,632), devam bağlılığı (P=0,102), duygusal bağlılık (P=0,709), normatif bağlılık (P=0,983) ve çalışan performansı (P=0,825) ile katılımcıların toplam mesleki yıl süreleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 7).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının bulundukları kurumda çalışma yılına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Bulundukları kurumda çalışma yılı	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	127	3,52±0,59		
	6-10 yıl	74	3,60±0,58	0,626	0,535
	11 yıl ve üzeri	69	3,60±0,66		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	127	3,39±0,71		
	6-10 yıl	74	3,54±0,65	2,505	0,084
	11 yıl ve üzeri	69	3,61±0,70		
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	127	3,53±0,63		
	6-10 yıl	74	3,56±0,71	0,061	0,941
	11 yıl ve üzeri	69	3,52±0,73		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	127	3,63±0,71		
	6-10 yıl	74	3,72±0,67	0,316	0,729
	11 yıl ve üzeri	69	3,67±0,78		
Çalışan Performansı	1-5 yıl	127	4,33±0,57		
	6-10 yıl	74	4,38±0,55	0,614	0,542

11 yıl ve üzeri 69 4,27±0,65

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Örgütsel bağlılık (P=0,535), devam bağlılığı (P=0,084), duygusal bağlılık (P=0,841), normatif bağlılık (P=0,729) ve çalışan performansı (P=0,542) ile katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılı arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 8).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre yapılan analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Pozisyon	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağlılık	Büro Personeli	40	3,58±0,71	0,541	0,706
	Güvenlik	46	3,62±0,63		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,47±0,39		
	Sürekli İşçi	93	3,58±0,63		
	Diğer	29	3,60±0,71		
Devam Bağlılığı	Büro Personeli	40	3,61±0,77	1,193	0,314
	Güvenlik	46	3,51±0,76		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,35±0,56		
	Sürekli İşçi	93	3,47±0,70		
	Diğer	29	3,63±0,72		
Duygusal Bağlılık	Büro Personeli	40	3,56±0,74	0,390	0,816
	Güvenlik	46	3,56±0,67		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,48±0,52		
	Sürekli İşçi	93	3,58±0,70		
	Diğer	29	3,43±0,86		
	Büro Personeli	40	3,58±0,82		

Normatif Bağlılık	Güvenlik	46	3,79±0,73	0,841	0,501
	Görevlisi				
	Memur	62	3,57±0,57		
	Sürekli İşçi	93	3,69±0,73		
	Diğer	29	3,72±0,78		
Çalışan Performansı	Büro Personeli	40	4,33±0,58	0,336	0,853
	Güvenlik	46	4,29±0,64		
	Görevlisi				
	Memur	62	4,36±0,54		
	Sürekli İşçi	93	4,30±0,61		
	Diğer	29	4,43±0,55		

*F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Örgütsel bağlılık (P=0,706), devam bağlılığı (P=0,314), duygusal bağlılık (P=0,816), normatif bağlılık (P=0,501) ve çalışan performansı (P=0,853) ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir (Tablo 9).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur. Tablo 10. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Çocuk sahibi olma durumları		$\bar{x} \pm ss$	T değeri*	P değeri**
	olma	n			
Örgütsel Bağlılık	Evet	123	4,47±0,54	1,020	0,309
	Hayır	160	4,40±0,59		
Devam Bağlılığı	Evet	123	3,58±0,58	-0,713	0,476
	Hayır	160	3,64±0,66		
Duygusal Bağlılık	Evet	123	3,25±0,68	-1,862	0,064
	Hayır	160	3,41±0,75		

Normatif	Evet	123	3,46±0,85	-1,154	0,250
Bağlılık	Hayır	160	3,57±0,75		
Çalışan	Evet	123	3,63±0,75	-0,535	0,593
Performansı	Hayır	160	3,68±0,80		

*T=Bağımsız Örneklem T Testi. **P<0.05

Örgütsel bağlılık (P=0,309), devam bağlılığı (P=0,476), duygusal bağlılık (P=0,064), normatif bağlılık (P=0,250) ve çalışan performansı (P=0,593) ile katılımcıların çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 10).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışan performansının katılımcıların çocuk sayılarına göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının katılımcıların çocuk sayılarına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Çocuk sayısı	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Örgütsel Bağlılık	Yok	152	3,57±0,60	0,287	0,835
	Bir	60	3,52±0,63		
	İki	45	3,55±0,52		
	Üç ve üzeri	13	3,68±0,82		
Devam Bağlılığı	Yok	152	3,47±0,71	1,095	0,352
	Bir	60	3,47±0,69		
	İki	45	3,48±0,63		
	Üç ve üzeri	13	3,83±0,74		
Duygusal Bağlılık	Yok	152	3,58±0,67	1,048	0,372
	Bir	60	3,43±0,70		
	İki	45	3,49±0,62		
	Üç ve üzeri	13	3,70±0,83		
Normatif Bağlılık	Yok	152	3,67±0,71	0,241	0,867
	Bir	60	3,66±0,71		
	İki	45	3,70±0,64		
	Üç ve üzeri	13	3,51±1,06		

	Yok	152	4,37±0,55		
Çalışan	Bir	60	4,25±0,65	0,664	0,575
Performansı	İki	45	4,30±0,62		
	Üç ve üzeri	13	4,42±0,59		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Örgütsel bağlılık (P=0,835), devam bağlılığı (P=0,352), duygusal bağlılık (P=0,372), normatif bağlılık (P=0,867) ve çalışan performansı (P=0,575) ile katılımcıların çocuk sayıları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 11).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo 12’de yer verilmiştir.

Tablo 12. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm ss$	T değeri*	P değeri**
Özgecilik	Kadın	96	3,73±0,62	0,873	0,383
	Erkek	174	3,66±0,62		
Aile	Kadın	96	3,84±0,67	1,509	0,133
	Erkek	174	3,71±0,70		
Sosyal	Kadın	96	3,56±0,78	0,835	0,404
	Erkek	174	3,48±0,83		
Yardımseverlik	Kadın	96	3,73±0,91	0,583	0,561
	Erkek	174	3,67±0,74		
Sorumluluk	Kadın	96	3,79±0,86	-0,029	0,977
	Erkek	174	3,79±0,80		

*T=Bağımsız Örneklem T Testi. **P<0.05

Özgecilik (P=0,383), aile (P=0,133), sosyal (P=0,404), yardımseverlik (P=0,561) ve sorumluluk (P=0,977) ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 12).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo 13’te yer verilmiştir.

Tablo 13. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Medeni Durum	n	$\bar{x} \pm ss$	T değeri*	P değeri**
Özgecilik	Evli	147	3,71±0,62	0,701	0,484

	Bekâr	123	3,66±0,62		
Aile	Evli	147	3,78±0,65	0,624	0,533
	Bekâr	123	3,73±0,73		
Sosyal	Evli	147	3,49±0,80	-0,320	0,749
	Bekâr	123	3,53±0,83		
Yardımseverlik	Evli	147	3,71±0,81	0,572	0,568
	Bekâr	123	3,66±0,79		
Sorumluluk	Evli	147	3,85±0,79	1,353	0,177
	Bekâr	123	3,72±0,85		

*T=Bağımsız Örneklem T Testi. **P<0.05

Özgecilik (P=0,484), aile (P=0,533), sosyal (P=0,749), yardımseverlik (P=0,568) ve sorumluluk (P=0,177) ile medeni durum arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 13).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Medeni Durum	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Özgecilik	20-25 yaş	44	3,70±0,56	0,439	0,780
	26-30 yaş	100	3,68±0,60		
	31-35 yaş	62	3,73±0,67		
	36-40 yaş	42	3,59±0,58		
	41 yaş ve üzeri	22	3,76±0,77		
Aile	20-25 yaş	44	3,72±0,65	1,312	0,266
	26-30 yaş	100	3,67±0,73		
	31-35 yaş	62	3,91±0,64		
	36-40 yaş	42	3,73±0,61		
	41 yaş ve üzeri	22	3,85±0,86		
Sosyal	20-25 yaş	44	3,57±0,74		

	26-30 yaş	100	3,47±0,84		
	31-35 yaş	62	3,61±0,83	1,367	0,246
	36-40 yaş	42	3,29±0,75		
	41 yaş ve üzeri	22	3,69±0,89		
Yardımseverlik	20-25 yaş	44	3,69±0,75		
	26-30 yaş	100	3,77±0,73		
	31-35 yaş	62	3,60±0,90	0,458	0,767
	36-40 yaş	42	3,63±0,87		
	41 yaş ve üzeri	22	3,70±0,85		
Sorumluluk	20-25 yaş	44	3,83±0,85		
	26-30 yaş	100	3,81±0,81		
	31-35 yaş	62	3,80±0,87	0,183	0,947
	36-40 yaş	42	3,70±0,69		
	41 yaş ve üzeri	22	3,82±0,96		

*F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). Gruplar arası farkın belirlenmesinde Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. **P<0.05

Özgecilik (P=0,780), aile (P=0,266), sosyal (P=0,246), yardımseverlik (P=0,767) ve sorumluluk (P=0,947) ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 14).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların eğitim düzeyine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Eğitim düzeyi	n	$\bar{x} \pm ss$	F* ve P** değeri	Gruplar arası fark
Özgecilik	Lise ¹	113	3,81±0,60	F:3,698	
	Ön lisans ²	69	3,59±0,57	P:0,026*	1>2
	Lisans ³	88	3,61±0,66		

Aile	Lise	113	3,87±0,64	F:2,992	
	Ön lisans	69	3,62±0,72	P:0,052	
	Lisans	88	3,73±0,72		
Sosyal	Lise	113	3,63±0,82	F:2,072	
	Ön lisans	69	3,42±0,69	P:0,128	
	Lisans	88	3,42±0,89		
Yardımseverlik	Lise	113	3,78±0,80	F:1,198	
	Ön lisans	69	3,63±0,73	P:0,303	
	Lisans	88	3,62±0,85		
Sorumluluk	Lise ¹	113	3,95±0,85	F:3,824	
	Ön lisans ²	69	3,69±0,79	P:0,023*	1>3
	Lisans ³	88	3,66±0,78		

*F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). Gruplar arası farkın belirlenmesinde Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. **P<0.05

Özgecilik (P=0,026) ve sorumluluk (P=0,023) ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Özgecilik ve sorumluluğun lise mezunlarında anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gruplar arası farklılığı belirlemek amaçlı yapılan Pos Hoc Tukey testinde; özgecilik için lise mezunları ile ön lisans mezunları arasında sorumluluk için lise mezunları ile lisans mezunları arasında ilk grup lehine anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Aile (P=0,052), sosyal (P=0,128) ve yardımseverlik (P=0,303) ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır (Tablo 15).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların toplam mesleki yıla göre yapılan analiz sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının toplam mesleki göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Toplam mesleki yıl	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Özgecilik	1-5 yıl	100	3,69±0,58		
	6-10 yıl	84	3,68±0,61	0,131	0,941
	11-15 yıl	56	3,66±0,62		
	16 yıl ve üzeri	30	3,75±0,77		

Aile	1-5 yıl	100	3,71±0,72	0,361	0,781
	6-10 yıl	84	3,76±0,64		
	11-15 yıl	56	3,80±0,61		
	16 yıl ve üzeri	30	3,84±0,86		
Sosyal	1-5 yıl	100	3,55±0,75	0,426	0,734
	6-10 yıl	84	3,43±0,87		
	11-15 yıl	56	3,51±0,80		
	16 yıl ve üzeri	30	3,60±0,92		
Yardımseverlik	1-5 yıl	100	3,67±0,79	0,582	0,627
	6-10 yıl	84	3,78±0,75		
	11-15 yıl	56	3,61±0,83		
	16 yıl ve üzeri	30	3,65±,96		
Sorumluluk	1-5 yıl	100	3,84±0,86	0,489	0,690
	6-10 yıl	84	3,75±0,78		
	11-15 yıl	56	3,72±0,81		
	16 yıl ve üzeri	30	3,90±0,83		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P=0.05

Özgecilik (P=0,941), aile (P=0,781), sosyal (P:0,734), yardımseverlik (P:0,627) ve sorumluluk (P:0,690) ile katılımcıların toplam mesleki yılı arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 16).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının bulundukları kurumda çalışma yılına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Bulundukları		$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
	kurumda	n			
	çalışma yılı				
Özgecilik	1-5 yıl	127	3,68±0,58	0,015	0,985
	6-10 yıl	74	3,69±0,62		
	11 yıl ve üzeri	69	3,69±0,70		
Aile	1-5 yıl	127	3,70±0,69		

	6-10 yıl	74	3,76±0,67	1,162	0,315
	11 yıl ve üzeri	69	3,86±0,70		
Sosyal	1-5 yıl	127	3,52±0,74		
	6-10 yıl	74	3,45±0,91	0,308	0,735
	11 yıl ve üzeri	69	3,55±0,84		
Yardımseverlik	1-5 yıl	127	3,67±0,78		
	6-10 yıl	74	3,80±0,76	1,112	0,331
	11 yıl ve üzeri	69	3,60±0,89		
Sorumluluk	1-5 yıl	127	3,82±0,82		
	6-10 yıl	74	3,77±0,81	0,185	0,831
	11 yıl ve üzeri	69	3,76±0,83		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Özgecılık (P=0,985), aile (P=0,315), sosyal (P=0,735), yardımseverlik (P=0,331) ve sorumluluk (P=0,831) ile katılımcıların bulundukları kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 17).

Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18. Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Pozisyon	n	$\bar{x} \pm ss$	F* ve P** değeri	Gruplar arası fark
Özgecılık	Büro Personeli	40	3,80±0,71		
	Güvenlik	46	3,74±0,63		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,61±0,53	F:1,470	
	Sürekli İşçi	93	3,61±0,59	P:0,212	
	Diğer	29	3,85±0,73		
Aile	Büro Personeli	40	3,71±0,79		
	Güvenlik	46	3,79±0,63		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,66±0,68	F:1,639	

	Sürekli İşçi	93	3,74±0,66	P:0,165	
	Diğer	29	4,04±0,71		
Sosyal	Büro Personeli	40	3,73±0,83		
	Güvenlik	46	3,50±0,87		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,44±0,69	F:0,869	
	Sürekli İşçi	93	3,48±0,75	P:0,483	
	Diğer	29	3,46±1,12		
Yardımseverlik	Büro Personeli ¹	40	3,85±0,75		
	Güvenlik	46	3,79±0,81		
	Görevlisi ²				
	Memur ³	62	3,59±0,72	F:2,745	5>1
	Sürekli İşçi ⁴	93	3,54±0,86	P:0,029*	
	Diğer ⁵	29	4,00±0,77		
Sorumluluk	Büro Personeli	40	3,91±0,77		
	Güvenlik	46	3,87±0,83		
	Görevlisi				
	Memur	62	3,76±0,77	F:0,829	
	Sürekli İşçi	93	3,69±0,89	P:0,508	
	Diğer	29	3,92±0,75		

* F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). Gruplar arası farkın belirlenmesinde Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. **P<0.05

Yardımseverlik ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (P=0,029). Diğer pozisyonlarda çalışanlarda yardımseverlik anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tukey testinde; diğer pozisyonlarda çalışanlar ile büro personeli olarak çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Özgecilik (P=0,122), aile (P=0,165), sosyal (P=0,483) ve sorumluluk (P=0,508) ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 18).

Özgecilik ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19. Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Çocuk sahibi olma durumları	n	$\bar{x} \pm ss$	T değeri*	P değeri**
Özgecılık	Evet	123	3,48±0,48	-1,532	0,127
	Hayır	160	3,57±0,53		
Aile	Evet	123	3,23±0,42	0,828	0,408
	Hayır	160	3,19±0,47		
Sosyal	Evet	123	3,16±0,47	-1,705	0,089
	Hayır	160	3,27±0,55		
Yardımseverlik	Evet	123	3,37±0,62	-0,689	0,491
	Hayır	160	3,42±0,64		
Sorumluluk	Evet	123	3,25±0,34	-0,840	0,402
	Hayır	160	3,29±0,39		

*T=Bağımsız Örneklem T Testi Uygulanmıştır. **P<0.05

Özgecılık (P=0,127), aile (P=0,408), sosyal (P=0,089), yardımseverlik (P=0,491) ve sorumluluk (P=0,402) ile katılımcıların çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 19).

Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çocuk sayılarına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Özgecılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların çocuk sayılarına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Çocuk sayısı	n	$\bar{x} \pm ss$	F değeri*	P değeri**
Özgecılık	Yok	152	3,69±0,61	0,372	0,773
	Bir	60	3,65±0,59		
	İki	45	3,74±0,70		
	Üç ve üzeri	13	3,56±0,55		
Aile	Yok	152	3,76±0,71	1,760	0,155
	Bir	60	3,66±0,67		
	İki	45	3,94±0,66		
	Üç ve üzeri	13	3,58±0,61		

Sosyal	Yok	152	3,56±0,81	0,937	0,423
	Bir	60	3,37±0,81		
	İki	45	3,57±0,86		
	Üç ve üzeri	13	3,38±0,76		
Yardımseverlik	Yok	152	3,70±0,76	0,152	0,928
	Bir	60	3,72±0,80		
	İki	45	3,64±0,98		
	Üç ve üzeri	13	3,58±0,61		
Sorumluluk	Yok	152	3,76±0,86	0,361	0,781
	Bir	60	3,88±0,75		
	İki	45	3,82±0,83		
	Üç ve üzeri	13	3,69±0,71		

*F= Tek yönlü varyans analizi (ANOVA). **P<0.05

Özgecilik (P=0,773), aile (P=0,155), sosyal (P=0,423), yardımseverlik (P=0,928) ve sorumluluk (P=0,781) ile katılımcıların çocuk sayıları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 20).

5.2. PEARSON KORELASYON ANALİZİ

Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgecilik arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	Özgecilik	Aile	Sosyal	Yardımseverlik	Sorumluluk	Çalışan Performansı
Örgütsel r Bağlılık	,564**	,413**	,473**	,427**	,467**	,524**
Devam r Bağlılığı	,518**	,367**	,434**	,422**	,411**	,447**
Duygusal r Bağlılık	,436**	,313**	,380**	,339**	,345**	,424**

Normatif r							
Bağlılık	,515**	,397**	,417**	,353**	,462**	,494**	
Çalışan r							
Performansı	,552**	,452**	,406**	,421**	,471**	1	

**p<0,01

Örgütsel bağlılık ile çalışan performansı ($r = ,524$) ve özgecilik ($r = ,564$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Özgecilik ile çalışan performansı arasında ($r = ,552$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Tablo 21).

Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisinde özgeciliğin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Şekil 2 ve Tablo 22’de sunulmuştur.

5.3. ARACILIK ANALİZİ

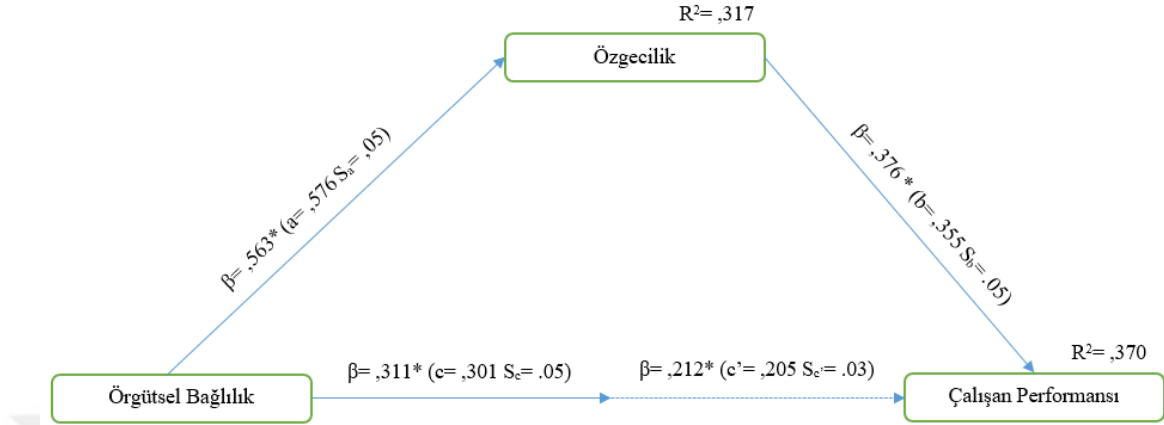
Tablo 22. Aracılık analizi sonuçları

Değişkenler	SC	USC	SE	T	P	R ²	%95 GA AS ÜS
Doğrudan etki							
ÖB → ÖG	,563	,576	,051	11,170	,000	,317	,475 ,678
ÖB → ÇP	,311	,301	,056	5,300	,000	,370	,189 ,413
ÖG → ÇP	,376	,355	,055	6,400	,000		,246 ,465
Dolaylı etki							
ÖB → ÇP	,212	,205	,037				,137 ,283
Toplam etki							
ÖB → ÇP	,523	,506	,050	10,059	,000	,274	,407 ,605

P<0,01; SC= Standardize Edilmiş Katsayıları; USC= Standardize Edilmemiş Katsayıları; AS= Alt Sınır; ÜS= Üst Sınır; GA= Güven Aralığı; ÖB= Örgütsel Bağlılık; ÇP=Çalışan Performansı; ÖG= Özgecilik

Doğrudan etkilerde; örgütsel bağlılığın özgecilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönde ($\beta = ,563$) etkisinin olduğu ve açıklanan varyans değerinin (R^2) ,317 olduğu belirlenmiştir. Çalışan performansı üzerinde örgütsel bağlılık ($\beta = ,311$) ve özgeciliğin ($\beta = ,376$) anlamlı

ve pozitif yönde etkisinin olduğu ve açıklanan varyans değerinin (R^2) ,370 olduğu saptanmıştır.



Şekil 2. Aracılık analizi görsel sonuçları

Dolaylı etkide; örgütsel bağlılığın çalışan performansını anlamlı ve pozitif yönde ($\beta = ,212$) etkilediği görülmüştür. Özgeciliğin modele dâhil edilmesiyle örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinden doğrudan ($\beta = ,311$) ve dolaylı ($\beta = ,212$) etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Tüm veriler doğrultusunda özgecilik örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde kısmi aracılık gösterdiği ortaya çıkmıştır (Şekil 2; Tablo 22).

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin kabul veya ret durumları Tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler

	Hipotezler	Sonuç
H1	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları cinsiyete göre değişir.	Ret
H2	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları medeni duruma göre değişir.	Ret
H3	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları yaşa göre değişir.	Çoğunlukla Kabul
H4	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları eğitim düzeyine göre değişir.	Ret
H5	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları toplam mesleki yıla göre değişir.	Ret

H6	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları bulundukları kurumda çalışma yılına göre değişir.	Ret
H7	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları çalıştıkları pozisyona göre değişir.	Ret
H8	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları çocuk sahibi olma durumlarına göre değişir.	Ret
H9	Katılımcıların örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile özgecilik algıları çocuk sayısına göre değişir.	Ret
H10	Örgütsel bağlılık düzeyi özgeciliği pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H11	Özgecilik çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H12	Örgütsel bağlılık düzeyi çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H13	Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde özgeciliğin anlamlı bir şekilde aracılık rolü vardır.	Kabul

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin yarısından fazlasının reddedildiği söylenebilir (Tablo 23).

6. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmada örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde özgeciliğin aracı rolü araştırılmak istenmiştir. Araştırma kapsamında bir kamu kurumu olan Ardahan Üniversitesi bünyesinde çalışan 270 idari personelden veriler toplanıp analiz edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular çalışmanın bu bölümünde literatürde konu ile ilgili yer alan çalışmalarla kıyaslanarak değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, çoğunluğun erkek (%64,4), evli (%54,1), 26-30 yaş aralığında (%37,0), lise mezunu (%41,9) ve 1-5 yıl toplam mesleki deneyime sahip (%37,0) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %47'si bulundukları kurumda 1-5 yıldır çalışmaktadır. Görev pozisyonu açısından en fazla katılım sürekli işçilerden (%34,6) gelmiştir. Katılımcıların %43,7'si çocuk sahibiyken, çocuk sahibi olanlar arasında en yaygın olan grup bir çocuğa sahip katılımcılardır.

Yapılan araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve özgecilik düzeylerini belirlemek için bunlara yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Tablo 2’de de verildiği üzere; katılımcıların örgütsel bağlılık ($3,56 \pm 0,60$) çalışan performansı ($4,33 \pm 0,58$) ve özgecilik ölçeği genel puan ($3,69 \pm 0,62$) ortalamaları yüksek düzeyde bulunmuştur.

Bu araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Analizler sonucunda, katılımcıların genel örgütsel bağlılık düzeylerinin 3,56 puan ortalamasıyla yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Gürer, 2019; Eliyana ve Ma’arif, 2019; Şen ve Mert, 2019; Seyhan, 2022; Durusoy, 2022; Kaplan, 2023; Turgut, 2023). Bununla birlikte, örgütsel bağlılık düzeyini orta düzeyde bulan araştırmalar da mevcuttur (Cihangiroğlu, 2009; Kargün, 2021; Ayça, 2023; Altınay ve diğerleri, 2024). Ayrıca örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Erdoğan, 2023).

Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık incelendiğinde, bu araştırmada söz konusu üç alt boyutun da yüksek düzeyde algılandığı tespit edilmiştir. Bu sonucu destekleyen bazı araştırmalar da literatürde yer

almaktadır (Gürer, 2019; Seyhan, 2022; Kaplan, 2023; Turgut, 2023). Ancak aynı alt boyutlara ilişkin farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Cihangiroğlu, 2009; Tolentino, 2013; Kayabaşı, 2019; Aranki ve diğerleri, 2019; Durusoy, 2022; Erdoğan, 2023).

Aranki ve diğerleri (2019), Ürdün’de gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel bağlılık genel puan ortalamasını orta düzeyde; devam ve normatif bağlılığı alt boyutlarını da yine orta düzeyde bulurken, duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Kayabaşı (2019), sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının tamamında algı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Durusoy (2022), vakıf üniversitelerindeki çalışanlarla yaptığı araştırmada, devam bağlılığı ve normatif bağlılığını orta düzeyde, duygusal bağlılığı ise yüksek düzeyde bulmuştur. Cihangiroğlu (2009), duygusal ve normatif bağlılığı orta seviyede, devam bağlılığını ise düşük seviyede olduğunu tespit etmiştir. Tolentino (2013) bir üniversitenin akademik ve idari personelinin örgütsel bağlılık ve çalışan performans düzeyleri üzerinde araştırdıkları çalışmalarında akademik personelin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında algı düzeyinin idari personelin algı düzeyinden daha yüksek olduğunu saptanmıştır. Erdoğan (2023) ise örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, tüm örgütsel bağlılığın alt boyutlarında düşük düzeyde bulmuştur. Özellikle devam bağlılığı seviyesinin düşük bulunmasının, çalışanların demografik özelliklerinin yanı sıra örgütsel ve çevresel sorunlarla da ilişkili olabileceğini belirtmiştir.

Bu araştırmada katılımcıların çalışma performans düzeylerini belirlemek amacıyla “Çalışan Performansı Ölçeği” kullanılmış olup araştırma sonucunda katılımcıların genel çalışma performans düzeyi 4,33 puan ortalamasıyla yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Karaman, 2018; Eliyana ve Ma’arif, 2019; Saleem, 2022; Karaaslan, 2023; Turgut, 2023). Farklı araştırmalarda çalışan performansını yüksek düzeyde bulan diğer araştırmalar da bulunmaktadır (Kayabaşı, 2019; Sarıgül, 2021; Kargün, 2021; Bilici, 2022).

Buna karşın, bazı çalışmalarda çalışan performansının farklı düzeyde olduğu saptanmıştır. Seyhan (2022), araştırmasında katılımcıların performansını orta seviyede, Erdoğan (2023) ise düşük seviyede olduğunu belirlemiştir. Uzuntarla ve diğerleri (2017) ise sağlık çalışanlarıyla yürüttükleri çalışmalarında, iş yükü, stres, mobbing ve sınırlı terfi

imkanlarının performansı olumsuz etkilediğini ve bu nedenle düşük düzeyde kaldığını belirtmişlerdir.

Araştırmayada katılımcıların özgecilik düzeyleri “Özgecilik Ölçeği” ile değerlendirilmiş ve 3,69’luk ortalama ile yüksek seviyede bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde bu bulguları destekleyen çalışmaların olduğu ifade edilebilir (Banbal, 2010; Arıkal Gönül, 2013; Fettahlioğlu ve Avşar, 2017; Sanjai ve Gopichandran, 2018; Kıvanç, 2020; Baloğlu, 2021; Arı, 2024; Sezen, 2021; Şen, 2022; Uğurlu Kara ve Köksal, 2023).

Araştırmada katılımcıların cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve çalışan performansı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş olup analizler sonucunda örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 3). Bu bulgu ile örtüşen çalışmalardan söz edilebilir (Sanchez ve Yurrebaso, 2009; Major, Morganson ve Bolen, 2013; Uçar ve Bayrak Kök, 2018; Gürer, 2019; Çavuşoğlu, 2022; Ameen ve İzci, 2023; Güler, 2024). Major ve diğerleri (2013), örgütsel bağlılık, performans ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmadığını, bunun daha çok iş stresiyle ilgili olabileceğini belirtmişlerdir. Cinsiyetten ziyade iş stresinin çalışan üzerinde bıraktığı etkinin bağlılık için daha önemli bir etken olduğunu düşünmüşlerdir. Uçar ve Bayrak Kök (2018) ise, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediğini saptamışlardır.

Diğer taraftan, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Lambert, 1991; Marsden, Kalleberg ve Cook, 1993; Khan, 2010; Gülova ve Demirsoy, 2012; Güçlü, 2006; Mohammed, 2023). Lambert (1991), bağlılık, performans ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğunu, erkeklerde bağlılığın kadınlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu sonucunu bulmuştur. Bunu nedeninin; kadınların erkeklere göre iş beklentilerinin daha az olması, erkeklerin hem psikolojik hem de fizyolojik olarak işe daha çok dahil edilmesi, kadınların daha düşük ücretlerle çalıştırılıyor olmasıyla ilişkili olabileceğini düşünmektedir. Mohammed (2023); Yemen’de gerçekleştirdiği çalışmada, erkek çalışanların performans seviyelerinin daha yüksek olduğunu ve bu sonucun elde edilmesinde kültürel normların (ataerkil yapı, ev geçindirme rolü vb.) etkili olabileceğini belirtmiştir. Marsden ve diğerleri (1993) de, erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu, bunun aile içi roller ve iş pozisyonlarıyla ilişkili

olabileceğini ifade etmişlerdir. Khan (2010) ise, Pakistan’da gerçekleştirdiği araştırmada iş performansının erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına göre yapılan analizler sonucunda, normatif bağlılık düzeyinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Normatif bağlılığın kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde normatif bağlılık dışında kalan diğer bağlılık alt türleri ve çalışan performansı ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 3). Literatürde, bu bulguları destekleyen çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır. Bazı çalışmalarda, örgütsel bağlılığın farklı alt boyutlarında kadın çalışanların daha yüksek puanlara sahip olduğu da belirlenmiştir (Ahmad ve diğerleri, 2010; Khalili ve Asmawi, 2012; Küçüközkan, 2015; Devedakan ve Akça, 2016; Kaya, 2016; Karakaya ve diğerleri, 2019). Karakaya ve diğerleri (2019), devam bağlılığının kadınlarda daha yüksek düzeyde olduğunu bulmuş, ancak diğer iki bağlılık alt boyutunda anlamlı fark bulmamıştır. Devedakan ve Akça (2016) da benzer şekilde, devam bağlılığının kadınlarda daha yüksek olduğunu; duygusal ve normatif bağlılıkta ise cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmadığını saptamışlardır. Öte yandan bağlılık alt boyutlarının erkeklerde daha yüksek olduğunu bulan çalışmalar da mevcuttur (Kaya, 2016; Küçüközkan, 2015). Kaya (2016), devam bağlılığı açısından cinsiyet farkı saptamazken, duygusal ve normatif bağlılığın erkeklerde kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Küçüközkan (2015) ise, erkeklerin devam bağlılığının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu araştırma sonucunun aksine normatif bağlılığı erkeklerde daha yüksek bulmuş olmasının sebebinin çalışmaya katılan erkek katılımcı sayısının daha fazla olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada özgecilik genel ve alt boyutları (aile, sosyal, yardımseverlik, sorumluluk) ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 12). Bu bulgu ile benzer sonuçlar elde eden çeşitli çalışmalar mevcuttur (Yöntem ve İlhan, 2013; Fettahlıoğlu ve Avşar, 2017; Çapçı, 2021; Ceyberi, 2023; Koca, 2023). Ancak farklı sonuçları elde eden araştırmalar da bulunmaktadır. Çapçı (2021), yardımseverlik alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı bir fark bulmuş olsa da özgecilik ölçek genel düzeyinde cinsiyete göre fark bulmamıştır. Ceyberi (2023), çalışan bireylerin cinsiyetlerinin özgecil tutumlar üzerinde etkili olmayan

bir unsur olduğunu, iyi niyetli olmanın, yükselme hırslarının, daha iyi pozisyonlara gelme gibi amaçların cinsiyet fark etmeksizin çalışan her bireyde hemen hemen aynı oranda ortaya çıkabileceğinden kaynaklı olduğunu düşünmektedir.

Diğer taraftan, özgecilik düzeylerinin kadınlarda daha yüksek olduğunu bulan araştırmalar da bulunmaktadır (Onatır, 2008; Arıkal, 2013; Apak, Yılkan ve Erdem, 2017; Turu ve Wula, 2019; Adam Karduz ve Özbey, 2021; Duman, 2021; Çakır, 2023). Adam Karduz ve Özbey (2021), bu sonucun ortaya çıkmasında kadınların erkeklere oranla daha duygusal ve yardımsever yapıya sahip olmalarından kaynaklanabileceğini ifade etmişlerdir. Arıkal Gönül (2013), kadınların toplam özgecilik ve yardımseverlik alt boyut puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Katolik eğitim öğretmenlerinin iş motivasyonu, özgeciliği ve iş performansına yönelik yaptıkları çalışmalarında; kadınların özgecilik düzeylerinin erkeklerin özgecilik düzeylerine göre daha yüksek seviyede olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun nedeninin kadınların erkeklere nazaran üretken olmaya daha hevesli ve daha olgun olmalarından kaynaklı olabileceğini belirlemişlerdir. Soylu (2022) ise, aile alt boyutunda kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde özgecilik sergilediklerini saptamıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılık genel puan ortalaması ile alt boyutları ve çalışan performansı puan ortalaması, medeni durum değişkenine göre incelenmiş ve bulgular neticesinde; örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile medeni durum arasında devam bağlılığı alt boyutu hariç diğer boyutlarda istatistiki olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 4). Literatürde benzer sonuçlara ulaşan bazı çalışmalar bulunmaktadır (Yalçın, 2005; Igbeneghu & Popoola, 2010; Tetik, 2012; Tikare, 2015; Bakırcı, 2016; Çankır, 2019; Amanze-Unagha, 2023). Bakırcı (2016), evlilerin devam bağlılığının bekarlara kıyasla yüksek olduğunu saptamıştır. Bunun bakmakla yükümlü olunan ailenin varlığına bağlı olarak yeni iş bulma kaygısı, evliliğin yarattığı sorumluk duygusu gibi nedenlerden kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Amanze-Unagha (2023), evlilerde bekarlara göre daha yüksek düzeyde devam ve duygusal bağlılık, daha düşük düzeyde normatif bağlılık olduğunu belirlemiştir. Bu sonucun elde edilmesinde evli bireylerin ailevi yükümlülüklerinin daha fazla olması, daha fazla istikrar ve güvenliğe ihtiyaç duymalarından kaynaklı olabileceğini düşünmüştür. Bazı araştırmalarda ise bekarların örgütsel bağlılık düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Igbeneghu ve Popoola (2010), evlilere nazaran bekarların örgütsel bağlılık düzeylerinin

daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Evlilerin ev içinde yaşadığı sorunlar ve ailevi meselelerin örgütsel bağlılıkla çatıştığını düşünmüşlerdir. Tikare (2015) de örgütsel bağlılık düzeyinin bekarlarda daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca, bu araştırmanın aksine sonuçlar bulan çalışmalar da literatürde bulunmaktadır (Güçlü, 2006; Haque, Chowdhury ve Ali, 2010; Çerçi, 2013; Coğaltay, 2015; Atif ve Zubairi, 2018; Elüstün ve Sözen 2018; Erdoğan, 2021; Çavuşoğlu, 2022). Elüstün ve Sözen (2018), örgütsel bağlılık ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık saptamamış olmasının yanı sıra; bekar ya da evli olmanın bağlılığı etkilemeyen bir unsur olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmada, özgecilik ve alt boyutları ile medeni durum arasındaki anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 13). Alanyazında benzer sonuca ulaşan bazı çalışmaların (Mutaftçılar, 2008; Otto & Amuquandoh, 2014; Fettahlioğlu & Avşar, 2017; Karagöz, 2020; Çapçı, 2021; Soylu, 2022; Tümer, 2023) yanı sıra farklı sonuçlar bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Çiftçi ve Gürer, 2019; Parmaksız, 2020; Şen, 2022; Tümer, 2023). Bu çalışmalar özgeciliğin bekarlara göre evlilerde daha yüksek düzeyde olduğunu saptamışlardır. Şen (2022), evlilerin bekarlara göre daha çok fedakarlık içgüdüsi barındırdığını ve sorumluluk duygusunun daha çok pekişmiş olmasından bu durumun ortaya çıkmış olabileceğini ifade etmiştir. Tümer (2023), evlilerin yardım etmeye yönelik davranışlarının daha baskın olabileceğini düşünmektedir. Parmaksız (2020) ise; evliliğin ruhu beslediğini, kişileri ruhsal olarak iyi hissettirdiğini ve bu iyi hislerin de olumlu davranışları arttırdığından bu sonucun elde edilebileceğini belirtmiştir.

Araştırmada katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık, alt boyutları ve çalışan performansı düzeyleri analiz edilmiş ve yaş değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 5). Çöl ve Gül (2005) de, idari ve akademik personellee gerçekleştirdikleri araştırmalarında yaş faktöründe anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir.

Ancak alan yazın incelendiğinde bu sonuçtan farklı sonuçlar bulan çalışmalara da rastlamak mümkündür (Mathieu & Zajac, 1990; Kwon & Banks, 2004; Yalçın & İplik, 2007; Cihangiroğlu, 2009; Khan, 2010; Güven, 2018; Kayabaşı, 2019). Bu çalışmalarda genel olarak yaşı daha ileri olan katılımcıların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kwon ve Banks (2004), daha yaşı ileri olan bireylerin örgütte geçirdikleri sürenin daha fazla olması sebebiyle kendilerini örgütün bir parçası gibi görmeye başlamalarından kaynaklı olabileceğini ifade etmişlerdir. Güven (2018),

örgütte geçirilen sürenin bağlılık üzerinde psikolojik etkiler yarattığını savunmuştur. Kayabaşı (2019), 46 yaş ve üzeri grubun örgütsel bağlılık düzeyinin 25 yaş ve altı gruba göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda genç bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu da saptanmıştır. Erol ve Yazıcıoğlu (2016; akt. Elüstün & Sözen, 2018), 18-24 yaş arası grubun diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bunun genç bireylerin ilerleme ve yükselme konusunda hevesli ve hırslı olmalarından kaynaklı olabileceğini belirtmiştir. Khan (2010) ise, 25 yaş altı yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha yüksek performansa sahip olduklarını saptamıştır. Bu araştırmanın Ardahan Üniversitesi'nde yürütülmüş olmasının literatürle farklı bir sonuç elde edilmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Söz konusu üniversitenin görece yeni kurulan bir üniversite olması sebebiyle çalışanlarının çoğunun atama yoluyla kuruma katılarak ve görece genç personelden oluşmasının bu sonucun elde edilmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, özgecilik genel puanı ile alt boyutları ve yaş grupları arasındaki anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 14). Bu sonuç, bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Fettahlioğlu ve Avşar, 2017; Duman, 2021; Çapçı, 2021; Çiftçi ve Gürer, 2019). Ancak, farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. Ceyberi (2023), 41–65 yaş grubu çalışanlarının özgecilik (öz-duyarlık) düzeylerinin 18–25 yaş grubuna göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında yaşın artmasına bağlı olarak olumlu davranışların ve iyi niyetli tutumların da artmasından kaynaklı olabileceğini ifade etmiştir. Fehr, Glätzle-Rützler ve Sutter (2013) ise yaşla birlikte insanlardaki kindarlık gibi olumsuz duyguların yerini, fedakârlık ve iyimserlik gibi duygulara bırakmasından kaynaklı olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Araştırmada örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ve çalışan performansı puanları ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark saptanmazken çalışan performansı ile anlamlı bir fark saptanmıştır. Lise mezunlarının ön lisans mezunlarına nazaran çalışan performansı düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 6). Bu sonuç, bazı çalışmalarla örtüşmektedir (Tetik, 2012; Akça ve Devedakan, 2017; Erdoğan, 2021). Ancak, farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Angle ve Perry, 1981; Suliman ve Iles, 2000; Çöl ve Gül, 2005; Özkaya ve diğerleri, 2006; Akyüz, 2013;

Kördeve ve Aydın, 2016). Akyüz (2013), ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına kıyasla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Suliman ve Iles (2000) ise eğitim seviyesi azaldıkça, alternatif iş bulma zorluğuna bağlı olarak örgütte kalma eğiliminin arttığını ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada lise mezunlarının ön lisans mezunlarına göre çalışan performansı düzeyleri daha yüksektir (Tablo 6). Alanyazında benzer sonuçları rapor eden çalışmalar mevcuttur (Karayel, 2016; Özdemir Topa, 2019; Sarıgül, 2021; Demir, 2022). Sarıgül (2021), yaptığı çalışmasında lisans mezunlarının önlisans ve lise mezunlarına göre; ön lisans mezunlarının da lise mezunlarına göre daha yüksek çalışma performansına sahip olduklarını saptamıştır. Özdemir Topa (2019), ilköğretim mezunu ile lisans mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiş olup; ilköğretim mezunlarının lisans mezunlarına göre iş stresinin, iş kaygısının ve işle ilgili sorumluluklarının daha az olmasından dolayı çalışma performanslarını daha yüksek düzeyde bulmuştur. Karayel (2016), eğitim düzeyi arttıkça performansın da artış gösterdiğine yönelik sonuçlar elde etmiştir. Demir (2022), yüksek lisans mezunlarının diğer mezunlara göre performansının anlamlı bir farklılık gösterdiğinin ve yüksek lisans mezunlarının çalışma performansının daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Literatüre bakıldığında elde edilen bulgularla çelişen sonuçlara ulaşan çalışmaların da mevcut olduğu belirlenmiştir (Güner ve Bozkurt, 2018).

Özgecilik ölçeği genel boyutu ve alt boyutlarından yalnızca “sorumluluk” boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 15). Lise mezunlarının özgecilik ve sorumluluk algı düzeyleri, diğer gruplara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun, hiyerarşik yapıda lise mezunlarının daha fazla sorumluluk yüklenmiş olabileceği ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde özgecilik, alt boyutları ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığını bulan çalışmaların da olduğu belirlenmiştir (Onatır, 2008; Koca, 2023). Ancak literatürde, bu iki değişken arasında anlamlı farklılık bulan araştırmalar da bulunmaktadır (Rooney ve diğerleri, 2005; Bekkers, 2006; akt. Çakır, 2023; Yıldız, 2023). Yıldız (2023), eğitim düzeyi arttıkça özgecilik alt boyutu “özveri” düzeyinin azaldığını, “bencillik” düzeyinin arttığını saptamıştır. Lise mezunlarının doktora mezunlarına göre; ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre özgecil tutumlarının daha fazla olduğunu belirlemiştir. Toplum tarafından kabul görmüş iyi niyetli eylemlerin, duyarlılık,

fedakârlık gibi davranışların eğitim düzeyinin artmasıyla bireylerde artmasının mümkün olabileceğini ifade etmiştir. Rooney ve arkadaşları (2005) ise, ise, özgeciliğin kişilik haline gelmesinin eğitimle kazanılabileceğini belirtmiştir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık, alt boyutları ve çalışan performansı ile katılımcıların toplam mesleki yıl süreleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 7). Araştırma sonuçları ile örtüşen bazı çalışmalar mevcuttur (Mathieu & Zajac, 1990; akt. Kwon & Banks, 2004; Yalçın & İplik, 2005). Kwon ve Banks (2004), örgütsel bağlılığın, toplam mesleki süreden ziyade aynı kurumda geçirilen süreden etkilendiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, bazı çalışmalar bu bulgunun aksine fark bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Durna ve Eren, 2005; Cihangiroğlu, 2009). Cihangiroğlu (2009), mesleki yıl arttıkça örgütsel bağlılığın da artış göstereceğini kaydetmiştir. 16-20 yıl hizmet süresi ile 21-30 yıl hizmet süresi olan çalışanların, 1-10 yıl 11-15 yıl toplam hizmet süresi olanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Durna ve Eren (2005), toplam mesleki yıl ile duygusal bağlılık arasında kısmi bir ilişki, normatif bağlılıkla güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Devam bağlılığı ile toplam mesleki yıl arasında ise bir ilişki belirlemedi. Öte yandan Suliman ve Iles (2000) ise, toplam mesleki yılın devam bağlılığını arttırdığı belirtmişlerdir.

Araştırmada, özgecilik genel ve alt boyutları ile katılımcıların toplam mesleki yılı arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 16). Çelik (2008) ve Bulut ile Düşmez (2014) de benzer sonuca ulaşmışlardır. Ancak farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Mutaçlılar, 2008; Aslan, Kumcağız ve Alakuş, 2018; Uslu, 2019; Akdoğan, 2021). Akdoğan (2021), çalışma kapsamına alınan yörelerin, yardıma olan ihtiyaç düzeylerinin farklılığından kaynaklanabileceği gibi kültürel sebeplerden de kaynaklanabileceğini düşünmektedir. Mutaçlılar (2008), alt boyutlardan yardımseverlik, aile ve sosyal boyutu ile anlamlı bir farklılık saptamamış olmakla birlikte; sorumluluk boyutuyla anlamlı bir fark olduğu bulgusunu elde etmiştir. Bunun sebebinin; toplam mesleki yıl arttıkça yapılan sosyal sorumluluk projelerinin de artmasından kaynaklı olabileceğini ifade etmiştir. Uslu (2019), toplam mesleki yıl arttıkça karşılıksız yardımlaşma, empati, olumlama gibi davranışların insan hayatında daha değerli olmaya başlamasından kaynaklı olabileceğini belirtmiştir.

Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılı ile örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ve çalışan performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

saptanmamıştır (Tablo 8). Bu sonuç, daha önceki bazı araştırmalarla uyumludur (Suliman ve Iles, 2000; Akyol ve diğerleri, 2012; Boz, Duran ve Uğurlu, 2021). Öte yandan, farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003; Özkaya ve diğerleri, 2006; Kaya Özbağ ve Arslan, 2018). Kaya Özbağ ve Arslan (2018), çalışma yılı arttıkça bağlılığın ve performansın da artış göstereceğini belirtmiştir. Bu durumun, örgütte geçirilen süre arttıkça örgütün amaç ve hedeflerini daha çok benimsemeye başlamalarıyla ilişkili olabileceğini ifade etmişlerdir. Özkaya ve diğerleri (2006) ise, kurum içindeki terfi imkânları ve sosyal haklar nedeniyle örgütte kalma süresinin bağlılığı etkileyebileceğini savunmuşlardır.

Benzer şekilde, özgecilik genel ve alt boyutları ile katılımcıların bulundukları kurumda çalışma süresi arasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 17). Bu sonuç, bazı çalışmalarla örtüşmektedir (Onatır, 2008; Palta, Selçuk ve Djibril, 2018; Sezen, 2021; Das, Mohanty ve Mohanty, 2024). Das ve arkadaşları (2024), özgeciliğin kurumda kalış süresinden çok, kurum içi ilişkilerden etkilendiğini belirtmiştir. Bu sonuçtan farklı sonuçları elde eden çalışmalar da bulunmaktadır (Mutaçlılar, 2008; Baloglu, 2021; Akdoğan, 2021; Işık, 2024). Bu araştırmada bu sonucun ortaya çıkmasında; kurumda çalışma süresinin uzamasının özgeciliği arttırabileceği, aynı örgüte aynı amaçla hizmet edenlerin birbirlerini daha yakından tanıyabilecekleri, birbirlerine karşı daha anlayışlı olmalarından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir.

Araştırma analizleri sonucunda, örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ve çalışan performansı ile çalışılan unvan/pozisyonu arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 9). Literatürle benzer sonuçlara ulaşan araştırma bulunmaktadır (Örs ve diğerleri, 2003; Yalçın ve İplik, 2005; Özdemir, 2019). Ancak, örgütsel bağlılık, performans ve pozisyon arasında anlamlı fark saptayan çalışmalar da bulunmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003; Yalçın ve İplik, 2007; Güven, 2018; Kayabaşı, 2019; Uğurlu, 2019). Güven (2018), yönetici pozisyonunda bulunanların memur veya işçi pozisyonunda bulunanlara göre örgütsel bağlılığının daha düşük düzeyde olmasından kaynaklı olabileceğini ifade etmiştir. Uğurlu (2019), üst pozisyonlarda olanların beklentilerinin yüksek olması ve örgüte karşı aidiyet duygularının düşük olmasıyla ilişkili olabileceğini düşünmüştür. Obeng ve Ugboro (2003) ise; belli bir pozisyonunda uzun süre kalmanın bağlılığı olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; özgecilik genel ve alt boyutları ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 18). Literatürde bazı çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Li, Dow ve Kariv, 2017; Uslu, 2019; Soylu, 2022). Ancak, pozisyona göre özgecilik düzeyinde farklılık bulan araştırmalar da vardır (Gol, 2018; Koca, 2023; Arı, 2024). Koca (2023), özgecilik ve alt boyutları ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılığı saptayan araştırmacılarıdır. Sağlık sektörünü baz alarak hemşire olarak çalışanların pozisyonlarının verdiği sorumluluk duygusundan dolayı özgecil tutumlarının daha yüksek olmasından kaynaklanabileceğini düşünmektedir. Arı (2024); sebep olarak çalışanların bulundukları pozisyonda yükseldikçe empati yoksunluğunun baş gösterdiğini düşünmektedir. Gol (2018) sağlık çalışanlarına yönelik çalışması neticesinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde ederek; sağlık çalışanlarının pozisyon ve meslekleri gereği kişiliklerinde özgecil tutumları zaten barındırmak zorunda olmalarından kaynaklanabileceğini düşünmüştür. Alt boyutlar nezdinde sonuçlara bakıldığında ise; yardımseverlik alt boyutu ile çalışılan pozisyon arasında istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Diğer” pozisyonlarda çalışanlar ile “büro personeli” olarak çalışanlar arasında fark olduğu saptanmıştır (Tablo 18). Bu durum, çalışmanın yürütüldüğü kamu üniversitesinde bölgesel iklim, personel eksikliği ve iş yükünün fazlalığı nedeniyle bireylerin sadece kendi görevlerine odaklanmak zorunda kalmalarıyla açıklanabileceği düşünülmektedir. Soylu (2022), özgecilik alt boyutlarını değerlendirirken aile boyutunda yüksek, yardımseverlik ve sosyal boyutta orta, sorumluluk boyutunda ise düşük düzeyde bulmuştur. Bu bulgular, mevcut çalışmanın alt boyut özelindeki sonuçla paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ve çalışan performansı ile katılımcıların çocuk sahibi olma durumları arasındaki ilişki incelenmiş olup bulgular doğrultusunda; örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ile çalışan performansı ile katılımcıların çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 10). Bu sonuç literatürde yer alan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Çalışanın çocuğunun olup olmamasının elde edilen bulgular gibi örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Elüstünve Sözen, 2018). Bunu profesyonel bir çalışanın çalışma hayatı ile aile hayatını birbirine karıştırmadan ayrı olarak değerlendirebileceğinden kaynaklandığı

düşünülmüştür (Elüstün ve Sözen, 2018). Ulaşılan sonucun tersi sonuçlarına ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Safilios-Rothschild 1970; Lambert, 1991; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu savunan çalışmalarda; çocuk sahibi olmanın özellikle kadınlarda bağlılık ve performansın azalmasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009), kadınların düşünmesi gereken bir çocuğu geride bırakması, onu düşünürken kendini işe verememesi, ev içi beklentilerin artması, eve karşı sorumluluğun artması olduğunu düşünürlerken; Lambert (1991), kadınların çocuk bakımında birincil bakım veren olması nedeniyle dikkat dağınıklığı, işe geç kalma gibi faktörlerden etkilendiğini düşünmektedir.

Öte yandan, özgecilik ve alt boyutları ile çocuk sahibi olma durumu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 19). Bu bulgu, Onatır (2008) ve Keleş ile Özkan (2018) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak konuya dair literatürde çocuk sahibi olma durumu ile özgecilik ilişkisini doğrudan inceleyen çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ile çalışan performansı ile katılımcıların çocuk sayıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 11). Literatürde örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları ile çalışan performansı ile katılımcıların çocuk sayıları kapsamında ulaşılan bulguları destekleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bunun yanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulan çalışmalar da olmuştur (Lee ve Maurer 1999; Kördeve ve Aydın, 2016; Elüstün ve Sözen, 2018). Çocuk sayısı çok olanların bağlılık düzeylerinin de daha çok olduğu bulunmuştur. Kördeve ve Aydın (2016), çocuk sayısı arttıkça sorumluluklar da artacağından daha çok çalışma gerekliliği, bu gerekliliğin bağlılıkta ve performansta artış üzerinde etkili olabileceğini ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; özgecilik genel ve alt boyutları ile katılımcıların çocuk sayıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 20). Bu bulguyu destekleyen çalışmaların yanında (Onatır, 2008; Çelik, 2008; Keleş, 2018; Tümer, 2023) farklılık bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Mutaflılar, 2008; Kılıç, 2024). Mutaflılar (2008), değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık bulmuştur. Çocuk sayısının artış göstermesiyle kişilerin duygusal yaklaşımların da artış gösterebileceğini ifade

etmektedir. Kılıç (2024), çok çocukla geçirilen sürenin artmasının olumlu duygular ve empati yetisinde de artışa neden olabileceğini ileri sürmüştür.

Korelasyon analizi, iki değişkenin birbiri ile olan ilişki düzeyini analiz etmeye yardımcı olur. Değişkenlerin doğrusal ilişkisinin düzeyini gösteren istatistiksel bir yöntemdir (Cihangiroğlu, 2009). Çalışmanın bulgular bölümünde yer alan Tablo 21’de; örgütsel bağlılık ile alt boyutları, çalışan performansı ve özgecilik arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizinin sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile çalışan performansı ve özgecilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Özgecilik ile çalışan performansı arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Literatürde elde edilen bulguları destekleyen çalışmalar mevcuttur. Akyüz (2013), örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi analiz ettiği çalışmada örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki sonucunu elde etmiştir. Ak (2022), içsel motivasyon, örgütsel bağlılık ve görev performansını ele aldığı çalışmada; korelasyon analizleri neticesinde örgütsel bağlılık ve görev performansı arasında pozitif ilişkiler olduğunu görmüştür. Örgütsel bağlılık ve iş performansını çalışma konusuna dahil eden Güven (2018), iki değişken arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu bulmuştur. Babalola (2016), liderlik tarzı, iş tatmini ve çalışan-yönetici ilişkisinin iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada; yönetici-ast ilişkisinin örgütsel bağlılık ($r=0,44$) ve iş performansı ($r=0,28$) ile pozitif korelasyonlu olduğunu, öte yandan iş tatmininin örgütsel bağlılık ($r=0,39$) ve iş performansı ($r=0,20$) ile de pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu saptamıştır. Bunun yanında dönüşümcü liderlik tarzının iş performansı ile ($r=0, -20$) negatif korelasyonlu olduğunu bulmuştur. Şahin (2018), bir çalışmada, presenteizm (işte var olamama) ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemeye almıştır. Bulguları sonucunda presenteizm ve iş performansı arasında ($r=248$, $p<0,001$) pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu rapor etmiştir. Kargün (2021), motivasyon, örgütsel bağlılık ve iş performanslarını çalışma konusu yaparak, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif korelasyonlu bir ilişki ($r=0,526$); motivasyon ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki ($r=0,661$); motivasyon ve iş performansı arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,722$) olduğu sonucunu tespit etmiştir ($r=0,526$). Kılınç ve Yener (2019), işkoliklik, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasındaki

ilişkiyi incelemeye almışlardır. Örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında pozitif korelasyonlu ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ($r=0,26$) bulmuşlardır. Ayrıca işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,50$); işkoliklik ile çalışan performansı arasında ise negatif yönlü ve anlamsız bir ilişki ($r=-0,01$) tespit etmişlerdir. Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisini inceleyen Khan (2010), örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır ($r=0,374$). Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu saptamıştır. Erdoğan (2023), örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş performansını ele aldığı çalışmada örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyonun varlığına işaret etmiştir. Bunun yanında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon saptamış iken; örgütsel adalet ve iş performansı arasında da düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon elde etmiştir. Cihangiroğlu (2009), örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım konulu çalışmada; örgütsel bağlılık ve bağlılık alt boyutları arasında orta seviyede ve pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu rapor etmiştir. Turgut, (2023) dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı değişkenlerini incelediği çalışmada; tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. As Başdağ ve Başdağ (2024), öğretmenlerin algıladığı okul iklimi ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmalarında değişkenler arası, anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu analiz etmişlerdir. Durusoy (2022), personel güçlendirmede örgütsel bağlılığın etkisini araştırdığı çalışmada; personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ve bağlılık tüm alt boyutları arasında istatistiksel yönden pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuştur. Kayabaşı (2019); bir çalışmada örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bulguları sonucunda; örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif korelasyonlu ve orta düzeyde bir ilişki; örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki elde etmiştir. Girişimci yönelimin ve örgüt kültürünün iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışan Soomro ve Shah (2019), elde ettikleri bulgular çerçevesinde; girişimci yönelim ile örgütsel bağlılığın pozitif korelasyonlu, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon, iş tatmini ve örgütsel kültürün de pozitif yönde ilişkisi olduğunu rapor etmişlerdir. Rafiei ve diğerleri

(2014), örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında; örgütsel bağlılık ve bağlılık alt boyutlarının çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif yönelimli bir korelasyona sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Sökmen ve Kenek (2019), örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik değişkenlerinin ilişkisine yönelik yaptığı çalışmasının korelasyon analizleri sonucunda örgütsel bağlılık ve özgecilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin ($r=0,472$) varlığını elde etmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ve iş tatmini ($r=0,496$) ile özgecilik ve iş tatmini değişkenleri arasında da ($r=0,488$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Özgecilik ve çalışan performansı üzerinde çalışan Köksal ve diğerleri (2018), iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır ($r=0,414$, $p<0,001$). Çiftçi ve Gürer (2019), çalışan sesliliği, özgecilik ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; özgecilik genel ve alt boyutları olan aile, sosyal, yardımseverlik ve sorumluluk ile çalışan performansı arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sosyallik boyutu ile çalışan performansı arasında ise orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Uysal Öztürk (2023), evli bireyleri baz alarak yürüttüğü çalışmada özgecilik, affedicilik ve psikolojik iyi oluş değişkenlerini analiz etmiştir. Analizleri neticesinde; psikolojik iyi oluş ile özgecilik ve özgecilik alt boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde etmiştir. Affedicilik ile özgecilik ve özgecilik alt boyutlarından aile ve yardımseverlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş iken; sosyallik ve sorumluluk alt boyutları ile ise anlamlı bir ilişki elde edememiştir. Tümer (2023), özgecilik ve iş doyumu değişkenlerini analiz ettiği çalışmada; özgecilik ve iş doyumu ile iş doyumu alt boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şen (2022), kanser hastalarıyla ilgilenen bakım vericilerin özgecilik, psikolojik dayanıklılık ve bakım yükünü araştırdığı çalışmada bakım vericilerin özgecilik ve psikolojik dayanıklılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,495$); bakım yükü ve psikolojik dayanıklılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ($r=-0,524$); özgecilik ve bakım yükleri arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ($r=-0,369$) olduğunu raporlamıştır. Turu ve Wula (2019), iş motivasyonu, özgecilik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışırken özgecilik ve iş motivasyonu ile özgecilik ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Nwogbo ve Ugwuoke (2021),

çalışmalarında öğretmenlerin iş performansı ile ilişkili olarak özgecilik ve sportmenliklerini tespit etmeye çalışmışlardır. Öğretmenlerin özgeciliği ile iş performansları arasında ($r=0,60$) pozitif bir korelasyon; iş performansı ve sportmenlikleri arasında ($r=0,68$) pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyon olduğunu elde ettikleri bulgular doğrultusunda belirlemişlerdir. Özgecilik, duygusal bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran Mete (2019), analizleri neticesinde; özgecilik ve duygusal bağlılık arasında ($r=0,562$) pozitif ve anlamlı, özgecilik ve iş tatmini arasında ($r=0,476$) pozitif ve anlamlı, özgecilik ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,423$) negatif bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir.

Aracılık Analizi; araştırmada yer alan özgeciliğin aracı rolüne ilişkin analizler sonucunda; doğrudan etkilerde, örgütsel bağlılığın özgecilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışan performansı üzerinde örgütsel bağlılık ve özgeciliğin anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu saptanmıştır. Dolaylı etkide ise; örgütsel bağlılığın çalışan performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Özgeciliğin, örgütsel bağlılığın ve çalışan performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Tüm veriler doğrultusunda özgecilik örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde kısmi aracılık gösterdiği ortaya çıkmıştır (Şekil 2; Tablo 22). Bir başka deyişle; örgütsel bağlılık çalışan performansını ve özgeciliği artırır. Özgecilik de çalışan performansı ile örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Literatürde örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde özgeciliğin aracı rolünü ele alan bir çalışma bulunmamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisinde özgeciliğin aracı rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan analizler neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Örgütsel bağlılık, özgeciliği anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($r:0,564$).
- Özgecilik çalışan performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($r:0,552$).
- Örgütsel bağlılık çalışan performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($r:0,524$).
- Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde özgeciliğin anlamlı bir şekilde aracılık rolü vardır.
- Örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve çalışan performansı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı; normatif bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılığın kadınlarda anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.
- Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve çalışan performansı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmamış olmakla birlikte; devam bağlılığı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığının bekarlara kıyasla evlilerde daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve çalışan performansı ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanında çalışan performansı ile eğitim arasında anlamlı bir fark olduğu; lise mezunlarında çalışan performansının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt boyutları ve çalışan performansı ile katılımcıların toplam mesleki yıl süreleri, yaş grupları, bulundukları kurumda çalışma yılı, çalıştıkları pozisyon, çocuk sahibi olma durumları ve çocuk sayıları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$).

- Özgecılık ve alt boyutları olan aile, sosyal, yardımseverlik ve sorumluluk ile cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, katılımcıların toplam mesleki yılı, bulundukları kurumda çalışma süresi, çalıştıkları pozisyon, çocuk sahibi olma durumları ve çocuk sayıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$).
- Özgecılık ve alt boyutları olan aile, sosyal, yardımseverlik ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra özgecılık ve sorumluluk ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Özgecılık ve sorumluluğun lise mezunlarında anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özgecılık ve alt boyutları olan aile, sosyal ve sorumluluk ile anlamlı bir fark bulunmamış iken; yardımseverlik ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Öneriler

Araştırma bulguları çerçevesinde aşağıda sunulan öneriler oluşturulmuştur:

- Aynı örgüt çatısı altında çalışan personel için verimlilik ve iş barışıklığı adına özgecılık önemli bir ölçüt olduğundan, özgeciliği arttırmanın yollarına yönelik çalışmalar geliştirilebilir.
- Araştırmaya sadece Ardahan Üniversitesi dahil edildiğinden ilgili konuya dair başka kurumlar da dahil edilerek örneklem grubu genişletilebilir.
- Bağlılık ve performansa ilişkin yapılmış birçok çalışma mevcut iken; özgecılık ile ilgili yapılan çalışma sayısı çok kısıtlıdır. Özellikle özgecılık üzerinde daha fazla ve farklı alanlarda çalışılabilir.
- Bağlılık ve performansı arttırmanın yollarından birinin de özgeciliği arttırmaktan geçtiği sonucu elde edildiğinden, kurumlarda çalışan personel arasında özgeciliği arttırmak için personeli birbirleriyle kaynaştırmaya yönelik etkinlik ve aktiviteler yapılabilir.
- Yönetici pozisyonunda bulunan personelin, mahiyeti altındaki personele karşı adil ve hakkaniyetli tutumlar sergilemesi için yönlendirme çalışmaları yapılabilir.
- Yönetici pozisyonunda bulunan personele yönelik psikolojik eğitimler düzenlenebilir.

- Adil terfi ve ücret uygulamaları bağlılık, performans ve özgeciliği arttıracak bulgusundan yola çıkarak bunun sağlanması için personel bilgilendirme çalışmaları yapılabilir.
- Örgütsel bağlılık ve performansı artırma ve motive etme adına ara ara personele küçük hediyeler veya ödülleri verilebilir.
- İş yükü eşit olarak dağıtılabilir.
- Personelin rahat ve stressiz çalışabilmesi için uygun çalışma ortamı hazırlanabilir.



KAYNAKÇA

- Abosrra, A. O. (2017). *The effect of job in volvement on organizational commitment*. Master's Thesis, Karabük.
- Adam Karduz, F.F. and Özbey, A. (2021). Moral identity, altruism and meaning in life in teacher Candidates. *E-International Journal of Educational Research*, 12(5).
- Ahmad, H., Ahmad, K. and Shah, L. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards works and organizational commitment. *European Journal of Social Science*, 8(2), 257–267.
- Ak, B. (2022). *İçsel motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık ve görev performansına etkileri: Kamu sektöründe araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akay Ocak, S. (2021). *Çalışan performansını etkileyen faktörlerin bulanık bilişsel haritalama ile analizi: Gaz dağıtım şirketinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Akbaba, S. (1994). *Grupla psikolojik danışmanın sosyal psikolojik bir kavram olan özgecilik üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Akbaba, S. (2001). Özgecilik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Atatürk Üniversitesi Erzurum Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 85-95.
- Akbıyık, A. (2022). *Evli bireylerdeki evlilik uyumu ile özgecilik ve empati eğilim arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akdoğan, A. (2021). *Öğretmenlerin özgeci davranışları ile öğretmen liderliğine yönelik algı ve beklentileri arasındaki ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 130-180.
- Akça, S.ve Devedakan, N. (2017). Sağlık kurumlarında çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararlarının belirlenmesinde örgütsel bağlılığın etkisi: İzmir ilinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2).
- Aksoy, A. ve Yılmaz, O. (2016). Örgütsel bağlılıkta yan bahisler yaklaşımı: İş görenlerin demografik özellikleri ile Yan Bahisler arasındaki farklılığı belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(5).

- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2012). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Akyüz, A. N. (2013). *Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine ampirik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Allen, N.J. and Meyer. J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altaş, S.S. and Çekmecelioğlu, H.G. (2007),.The effect of job satisfaction, rganizational commitment and organizationa lcitizenship behavior sonjob performance:A study *Marmara University Social Sciences Institute Journal*, 7(28).
- Altınay, Z., Dokuzlar, H. T. ve Dagli, G. (2024). Evaluation of the effects of organizational communication on organizational commitment according to the opinions of administrators, teachers and servants: the case of rural primary schools. *NEU Journal for Artificial Intelligence and Internet of Things*, 3(1).
- Amanze-Unagha, B. N. (2023). influence of age and marital status on organizational commitment of librarians in academic libraries in South-East, Nigeria. *International Journal of Applied Technologies in Library and Information Management*, 9(3), 55-65.
- Ameen, H. and İzci, F. (2023). A study of employee's job satisfaction: the relationship between transformational leadership organizational commitment and work performance in the Iraqi public sector. *Journal of Academic Projection (JAP)*, 8 (1), 185-224.
- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, (26), 1- 14.
- Apak, E., Yılkan, İ. ve Erdem, M. (2017). Sosyal Hizmet Bölümü öğrencileri ile Fen Bilimleri öğrencilerinin diğerkâmlık düzeylerinin karşılaştırılması: Bingöl Üniversitesi örneği. *Akademik Metbuat*, 1(1).

- Aranki, D. H., Suifan, T. S. ve Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-137.
- Arı, D. (2024). *Sağlık çalışanlarının özgecilik düzeyleri ile organ bağışına yönelik tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Arıkal G. Ö. (2013). *Örgütsel çatışma çözme yöntemleri: A-tipi kişilik, kontrol odağı ve özgeci davranış*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- As Başdağ, D. ve Başdağ, A. (2024). Öğretmenlerin algıladığı okul iklimi ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 01-10.
- Aslan, H., Kumcağız, H. ve Alakuş, K. (2018). An investigation of the relationship between the altruism levels, communication skills and problem solving skills of the elementary education and secondary education teachers. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 8(4), 707.
- Ayça, B. (2023). Psikolojik iyi olma durumu ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel güven ve uygulama adaletinin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 300-316.
- Aydemir, T. (2021). *Öğretmen adaylarının özgecilik davranışları, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve öğretme motivasyonları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Atif, T. ve Zubairi, S. A. (2018). Impact of marital status on job satisfaction, organizational commitment and work life balance: A study on employees working in banking sector of Pakistan. *Research Journal-Sheikh Zayed Islamic Centre*, 40.
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935.
- Bakırcı, B. (2016). *Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının iş gören performansı üzerindeki etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 77.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 32(1).
- Baloğlu, Ç. (2021). *Öğretmenlerde COVID 19 korkusu ile mesleki benlik saygısı ve özgecilik arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Banbal, G. K. (2010). *Hemşirelik öğrencilerinin özgecilik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1).
- Bilici, N. (2022). *İşyeri arkadaşlığının iş adanmışlık ve çalışan performansı üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bline, D. M., Cullinan, C. P., and Farrar, R. (2008). Ethical climate and organizational commitment among management accountants. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 67.
- Boschini, A., Dreber, A., Von Essen, E., Muren, A. ve Ranehill, E. (2018). Gender and altruism in a random sample. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*.
- Boylu, M. B. (2020). Üniversite öğrencilerinin özgecilik düzeyleri ile empatik eğilim ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1).
- Bulut, H. ve Düşmez, İ. (2014). Öğretmenlerin empatik eğilim becerilerinin demografik ve mesleki değişkenler bakımından karşılaştırılması. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 105-115.
- Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S., and Randall, B.A. (2003). Sociocognitive and Behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *The Journal of Early Adolescence*, 23(1).
- Ceyberi, B. (2023). *Yetişkinlerde öz-şefkatin yordayıcıları olarak özgecilik ve kişilerarası duygu düzenleme*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Cichy, R.F., Cha, J., Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1), 53-62.
- Cihangiroğlu, N. (2009). *Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım*. Doktora Tezi, Erzurum.
- Çalışkan, A. (2018). Dönüşümcü liderliğin iş performansına etkisi: Lider üye etkileşimi ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8)

- Çakır, O. C. (2023). *Yetişkin bireylerde özgecilik düzeyinin savunma biçimleri ve ebeveynlik stilleriyle olan ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (GELİŞİM-UWE 2019 Özel Sayısı).
- Çapçı, E. (2021). *Gönüllülük faaliyetlerine katılım sağlayan genç yetişkinlerde kişilik özellikleri özgecilik düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Çarıkçı, H.İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). Aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 160-166.
- Çavuşoğlu, T. (2022). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi gayrimenkul danışmanları üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çelik, E. (2008). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 103-105.
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye.
- Çetin, H. (2019). *Özgecilik, toplumsal işbirliği ve rekabet*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 490–510.
- Çınar, Ö. ve Yeşil, S. (2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1).
- Çiçek Pamuk, A. (2014). *Hemşirelik hizmetlerine ilişkin işyükü analizine dayalı insan gücü planlaması ve hemşirelik hizmetlerinde performans değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çiftçi, G.E ve Gürer, A. (2019). Özgecilik davranışının bireysel performans üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17).

- Çoğaltay, N. (2015). Organizational commitment of teachers: a meta-analysis study for the effect of gender and marital status in Turkey. *Educational Sciences*, 15(4).
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 19(1).
- Darweesh, S. (2021). *An empirical research on the relationship between job satisfaction and organizational commitment*. Master's Thesis, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Das, L., Mohanty, S. and Mohanty, R. P. (2024). Relationship between organizational justice and altruism in the education sector in India. *Organizational Psychology*, 14(3), 159-177.
- Demir, H. (2022). *Sağlık kurumlarında örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve çalışan performansına olan etkisi: Bitlis veTatvan Devlet Hastaneleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demirdöken, Ç. (2017). *Gençlik ve spor bakanlığında örgüt ikliminin iş gören performansı üzerine etkisi: Alan araştırması*. Doktora Tezi, Çorum, 81.
- Donavan, D. T., Brown, T. J. ve Mowen, J. C. (2004). Internal benefits of service-worker customer orientation: Job satisfaction, commitment and organizational citizenship behaviors. *Journal Of Marketing*, 68, 128-146.
- Duman, B. (2021). Üniversite öğrencilerinin özgecilik düzeyleri ile sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4).
- Durdu, S. (2023). *Duygusal emek, çalışan performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkininin incelenmesi: Sağlık kurumlarında bir saha çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Durna, U. ve Eren, S. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2).
- Durusoy, Y.Y. (2022). Vakıf üniversitesi çalışanlarında personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3).

- Eliyana, A. and Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Elüstün Sever, T. ve Sözen, İ. (2018). Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık algısı ve ilişkisi: Liman işletmesi çalışanları örneği, *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 5(10), 252-255.
- Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1).
- Erdiren Çelebi, M. ve Yazgan, A.E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2).
- Erdoğan, E. (2023). *Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa ve çalışan performansına etkisi: Ankara'da bir inşaat firmasında inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, 62.
- Etzioni, A. (1975). Comparative analysis of complex organizations, Rev, *Simon and Schuster*. <https://books.google.com.tr/books?>
- Fehr, E., Glatzle-Rützler, D. ve Sutter, M. (2013). The development of egalitarianism, altruism, spite and parochialism in childhood and adolescence. *European Economic Review*, 64.
- Fettahlioğlu, Ö.O. ve Avşar, A. (2017). Görünmez taç sahibi insanların kurumsal özgeci davranışlarla örgütsel özdeşleşmeye ulaşma yolları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2).
- Ficapal-Cusí, P., Enache-Zegheru, M. and Torrent-Sellens, J. (2020). Linking perceived organizational support, affective commitment, and knowled gesharing with prosocial organizational behavior of altruism and civicvirtue. *Sustainability*, 12(24).
- Fu, W. and Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of business ethics*, 124, 339-349.

- Georgewill, O. S. ve Ekpa, I. H. (2021). Altruism and employees' commitment of local government areas in Rivers State, Nigeria. *The Strategic Journal of Business ve Change Management*, 8(1), 115- 123.
- Gol, I. (2018). Nursing students' attitudes towards the nursing profession in relation to their altruism levels. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 663-671.
- Guinot, J., Chiva, R. ve Mallén, F. (2015). The effects of altruism and relationship conflict on organizational learning. *International Journal of Conflict Management*, 26(1), 85-112.
- Gunz, H. P. and Gunz, S. P. (1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations*, 47(7).
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık, üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Eskişehir.
- Gül, A.G. H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1).
- Güler, A. (2024). Öğretmenlerde iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Dergisi*, 129-138.
- Gülova, A.A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3).
- Gümüş, E. (2010). *İnşaat sektöründe örgütsel bağlılık: Bir örnek olay çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Güner, F., Bozkurt, Ö. Ç. (2018). İşgörenlerin öznel iyi olma düzeylerinin farklı sosyo demografik değişkenler açısından incelenmesi: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1).
- Günör, R. (2014). *Modern ahlak felsefesinde özgecilik*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürer, C.A. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Yerel yönetimlerde bir araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

- Güven, O.M. (2018). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve iş performansına etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güzel, C. (2019). *The mediating effect of organizational commitment and job satisfaction in the relationship between work place incivility and turnover intention*. Master's Thesis, Ankara.
- Hama, S., Mathieu, J.E. and Bartlett, A.L. (2002). Teknik-idari görev performansı, liderlik görevi performansı ve bağlamsal performans: Ekip ve görevle ilgili kompozisyon değişkenlerinin etkisinin dikkate alınması. *Örgütsel Davranış Dergisi, (Uluslararası Endüstriyel, Mesleki ve Örgütsel Psikoloji ve Davranış Dergisi)*, 23 (7).
- Haque, M. M., Chowdhury, M. A. A. ve Ali, M. (2010). Effect of organizational justice over affective commitment and the role of marital status. *In 2010 IEEE 17Th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 1805-1814.
- Hayati, K. and Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- Hewlett, S. A. (2009, Temmuz 21). Boost Performance By Tapping Employees' Altruism. [www.hbr.org: https://hbr.org/2009/07/general-electric-and-pfizer-am](https://hbr.org/2009/07/general-electric-and-pfizer-am).
- Hettiarachchi, H. A. H. and Jayaeathua, S. M. D. Y. (2014). The effect of employer work related attitudes on employee job performance: A study of tertiary and vocational education sector in Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4), 74–83.
- Hsiung, T.L. (2014). The relationships among salary, altruistic behavior and job performance in the national basketball association. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 193-198
- Igbeneghu, B. I. and Popoola, S. O. (2010). Influence of age, marital status, length of service and job satisfaction on organizational commitment of medical records

- personnel in University teaching hospitals in Nigeria. *Library Progress (International)*, 30(2), 237-268.
- In-Su, K. ve Moon-Kyo, S. (2015). The effect of job satisfaction on altruism and civic virtue: The mediating role of Chinese employees' organizational commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15, 436-446.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., and Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293.
- Işık, G. (2024). *Öğretmenlerde yaşamda anlam, özgecilik ve umut*. Yüksek Lisan Tezi, Ankara.
- İraz, R. ve Akgün, Ö. (2011). Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(2).
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. and Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705–714.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kara, A. U. ve Köksal, K. (2022). Bağlılık, çalışan performansı ve iş tatmini ilişkisinde özgeciliğin düzenleyici rolü: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 284-302.
- Karaaslan, E. (2023). *Dönüşümcü liderlik ve çalışan performansı ilişkisinde dijital olgunluğun aracı ve esnek çalışmaya olan tutumun düzenleyici rolleri*. Doktora Tezi, İstanbul.
- Karagöz, F. (2020). *Dönüşümcü liderlik, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve özgecilik ilişkisine yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karakaya, E., Yüksel, B., Azem, Ü., Baykala, Y., Özerdoğan, Ö., Oymak, S. ve Bakar, C. (2019). Sağlık çalışanlarının organ bağıışı ve nakli hakkında bilgi ve tutum durumu. Çanakkale, In 3. International 21. National Public Health Congress.
- Karaman, M. (2018). *Psikolojik sermaye ve maneviyat algısının algılanan performansa etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş

- Karayel, M. (2016). *Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: Yerel yönetimler örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4).
- Kaplan, M. (2023). İmalat işletmelerinde yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19 (4), 910-930.
- Kargün, S. (2021). *İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kaya, N. (2016). *Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği*. Doktora Tezi, Ankara.
- Kaya Özbağ, G. and Arslan, O. (2018). The effects of demographic characteristics on organizational commitment: an investigation on Turkish port staff. *International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences*, 2(2), 549-560.
- Khalili, A. ve Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 100.
- Khalilov, R. (2022). *The mediating role of organizational culture over the effect of job satisfaction on organizational commitment*. Master's Thesis, Eskişehir.
- Khalınbaylı, K. ve Taş, B. (2018). Üniversite öğrencilerinde özgecilik ve mükemmeliyetçilik anlayışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *(OPUS) Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20).
- Khan, M. R. (2010). The impact of organizational commitment on employees job performance: A study of oil and gas sector of Pakistan. <https://ssrn.com/abstract=1570544>.
- Kekül, O. ve Kurtuluş, Y. G. (2023). Kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve iş tatmine yönelik içerik analizi: Lisansüstü tezlerine yönelik bir

- araştırma. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(23).
- Keleş, M. (2018). *Çevreci sivil toplum kuruluşlarında çalışanların sosyal sorumluluk ve özgecilik düzeylerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Ankara, 116-200.
- Keleş, M. ve Özkan, Y. (2018). Çevreci sivil toplum kuruluşu çalışanlarının sosyal sorumluluk ve özgecilik tutumlarının incelenmesi Ankara ili örneği. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 127-160.
- Kılınç, S. ve Yener, S. (2019). İşkolikliğın örgütsel bağılılık ve performans arasındaki ilişkide aracı rolü. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (33), 680-720.
- Kıvanç, Ö. (2020). *Hemşirelerin özgecilik ve merhamet düzeylerinin bakım kalite göstergeleri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F. and Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 71(10), 1319–1347.
- Kirkman, B., L. and Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58- 74.
- Klimecki, O. M., Leiberg, S., Ricard, M., and Singer, T. (2014). Differential pattern of functional brain plasticity after compassion and empathy training. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*.
- Koca, A. (2023). *Hemşirelerin kan bağışı ve özgecilik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çankırı.
- Kocabaş D. A. ve Karabağ Köse, E. (2024). Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel bağılılık ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [PAUEFD]*, 61.
- Köksal, S., Gürsoy, A. ve Yapar, H. (2018). Özgecilik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir inceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(3).
- Kördeve, M.K. (2016). Çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağılılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.

- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Kwon, I. W. G. and Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19(5), 606-622.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363. 12(4).
- Lee, T.W. and Maurer, S.D. (1999). The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turn over. *Journal of Managerial Issues*, 11 (4), 493-513.
- Li, J., Dow, W. H. and Kariv, S. (2017). Social preferences of future physicians. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114.
- Liu, X., Pang, S. and Li, X. (2022). The effects of journalists job perceptions on job satisfaction and organizational commitment moderated by altruism. *Journalism Practice*, 1(19).
- London, P. and Bower, R. (1968). Altruism, extraversion, and mental illness. *The Journal of Social Psychology*, 76, 19-30.
- Maalim, B. M., Ndolo, J., ve Kibe, L. W. (2023). Influence of altruistic strategy on organizational commitment in five star hotels in Kenya. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 176-182.
- Maaroof, M.A.A. (2023). *The impact of team work and organizational culture on employee performance: In the perspective of Turkish companies*. Master Thesis, İstanbul
- Major, D.A., Morganson, V.J. and Bolen, H.M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: Exploring gender differences and similarities. *Journal of Business and Psychology*, 28, 301-314.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L. ve Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and occupations*, 20(3), 368-390.

- Maşlakçı, A. ve Sürücü, L. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3).
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4).
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Mete, E. S. (2019). The relationship among altruism, affective commitment, job satisfaction, and turnover intention: a research on boundary spanning positions in hotel enterprises. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(1), 310-327.
- Michael, O., Corth D., and Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3)
- Mintarti, S., Paminto, A., Hidayati, T., and Palutturi, S. (2020). The relationship between job characteristics and transformational leadership on organization and altruism commitments and its effects on nurses satisfaction and performance in private hospitals of samarinda city. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*.
- Mohammed, A. (2023). *Influence of rewards on employee performance- Kara Hospital, Yemen*. Master's Thesis, Yemen.
- Monroe, K. R. (2002). *Explicating altruism*. İngiltere: Oxford Üniversitesi Yayınları.
- Mutafçılar, I. (2008). *Özgecilik kavramının tarihsel gelişimi ve öğretmen özgeciliği üzerine bir araştırma*. İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Mutafçılar, I. (2009). İlk ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin özgecilik düzeyleri üzerine bir araştırma. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009(28), 75-92.
- Nacaroğlu, Ç. ve Vicdan, S. (2021). Kanser hastalarıyla çalışan gönüllü ve profesyonellerde özgecilik, pozitif bilişsel üçlü ve depresyon oranlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(2).
- Nwogbo, V. N. and Ugwuoke, U. N. (2021). Teachers altruism and sportsmanship as correlate of teachers job performance in secondary schools in Anambra State. *Journal of Educational Research and Policy Studies*, 8, 121-128.
- Obeng, K. and Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assesment study. In *Journal of the Transportation Research Forum*, 42 (2), 83-98.
- OED. (2025). Oxford English Dictionary. Mayıs 7, 2025 <https://www.oed.com/search/dictionary> adresinden alındı.
- Oliver, N. (1990), Ödüller, yatırımlar, alternatifler ve örgütsel bağlılık: Ampirik kanıtlar ve teorik gelişim. *Mesleki Psikoloji Dergisi*, 63 (1).
- Onatır, M. (2008). *Öğretmenlerde özgecilik ile değer tercihleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Otoo, F. E. and Amuquandoh, F. E. (2014). An exploration of the motivations for volunteering: A study of international volunteer tourists to Ghana. *Tourism Management Perspectives*, 11, 51-57.
- Örs, M., Acuner, A.M., Sarp, N. ve Önder, Ö.R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56(4).
- Özdemir Topa, T. (2019). *Çalışan performansını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ. D., Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Özyurt, S. (2021). *Okul psikolojik danışmanlarında zenofobi: Özgecilik ve mültecilere karşı duygusal mesafe değişkenlerine göre bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Palta, A., Selçuk, G. and Djibril, M. B. (2018). An investigation of the attitudes and opinions of students about altruism. *Educational Sciences Research in the Globalizing World*, 466.
- Parmaksız, İ. (2020). İyimserlik, özgecilik ve medeni durumun psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48.
- Pehlivan, S. ve Lafçı, D. (2013). Hemşirelik öğrencilerinin özgecilik düzeyleri. *Gaziantep Medikal Dergisi*, 20(1).
- Penley, L. E. and Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A Perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1).
- Pradhan, R. K. and Jena, L. K. (2017). Employee performance at work place: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1).
- Rafiei, M., Amini, M., and Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841-1848.
- Reichers, A.E. (1985). Örgütsel bağlılığın gözden geçirilmesi ve yeniden kavramsallaştırılması. *Yönetim İnceleme Akademisi*, 10(3), 465-476.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rohman, F., Noermijati, N., Soelton, M., and Mugiono, M. (2022). Model altruism in improving organizational performance in social welfare institutions ministry of social affairs of the republic of Indonesia. *Cogent Business & Management*, 9(1).
- Rooney, P. M., Mesch, D. J., Chin, W. ve Steinberg, K. S. (2005). The effects of race, gender, and survey methodologies on giving in the US. *Economics Letters*, 86(2).

- Rushton, J.P. (1982). Fedakârlık ve toplum: Sosyal öğrenme perspektifi. *Etik*, 92 (3)
- Saleem, A. (2022). *The effectiveness of trainings on employee's performance and productivity towards organizational efficiency*. Master's Thesis, Antalya.
- Saadeh, I. M. and Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.
- Safilios-Rothschild, C. (1970). The influence of the wife's degree of work commitment upon some aspects of family organization and dynamics. *Journal of Marriage and the Family*, 32(4), 681-691.
- Sánchez, J.C. and Yurrebaso, A. (2009). Group cohesion: Relationships with work team culture. *Psicothema*, 21(1), 97-104.
- Sanjai, S. ve Gopichandran, V. (2018). Selfless Giving In Medicine: A study of altruistic attitudes among medical students. *Indian J. Med Ethics*, 3(1), 28-34.
- Sarıgül, K.K. (2021). *Toplam kalite yönetimi uygulamalarının işletme ve çalışan performansı üzerindeki etkisi: Dış ticaret firmalarındaki durum*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3).
- Seyhan, N. (2022). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş performansına etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sezen, H. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin özgeciliikleri ile mesleki tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., and Sari, M. (2023). Organizational culture and organizational citizenship behavior: The mediating role of learning organizations and organizational commitment. *Journal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Soomro, B. A. and Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.

- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Soylu, S. (2022). *Yetişkin bağlanma stillerinin hemşirelerde özgecilik düzeyi ile ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Sökmen, A. ve Kenek, G. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4).
- Suliman, A. M. T. and Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitmentperformance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Şahin, E.T. (2018). *Presenteizm (işte var olamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.
- Şen, A.Ö. (2022). *Kanser hastalarının bakım vericilerinde özgecilik davranışlarının psikolojik dayanıklılık ve bakım yüküne yordayıcı etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şen, C. ve Mert, İ. S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.
- Şentürk ve Tekin (2015), Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerine etkileri: AVM çalışanları örneği. *International Journal of Alanya Faculty of Business*, 7 (2).
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2019). Using multivariate statistics (7th ed.). Allyn ve Bacon/Pearson Education.
- Tanğ Y. ve Çakır Ö. (2023). Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4).
- Taştan, S. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: Gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1).
- TDK. (2025). Güncel Türkçe Sözlük. Mayıs 5, 2025 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.

- TDK. (2025). Güncel Türkçe Sözlük. Mayıs 8, 2025 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://birsozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Teke, A. ve Karalar, R. (2019). Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığa etkisinde çalışan performansının rolü: Havacılık sektöründe bir uygulama. *Journal of Academic Value Studies*, 4(21), 729-741.
- Tekeş, B. ve Hasta, D. (2015). Özgecilik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik. *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 3(6).
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Thamrin, H. M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International journal of innovation, management and technology*, 3(5), 566-572.
- Tikare, M. (2015). A study of organizational commitment with reference to marital status of Indian nursing staff. *American Journal Of Trade And Policy*, 2(1), 19-28.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51-59.
- Tonga, B. (2023). *Üniversite öğrencilerinde organ bağışına ilişkin tutumlar, empati ve özgecilik arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Turgut, M. (2023). *Dönüşümcü liderliğin lider üye etkileşimi aracılığıyla örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi; örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Türk Savunma Sanayi işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Kayseri.
- Turu, D. W. S. and Wula, P. (2019). The relationships among job motivation, altruistic behavior and job performance of honorary catholic religious education teachers in Merauke, Papua. *Journal of Arts and Humanities*, 8(8), 60-70.
- Tümer, Ö. (2023). *Özgecilik ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel sektörde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Uğurlu, E. (2019). *Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi: Adana ili 112 acil servis çalışanları örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Uğurlu Kara, A. ve Köksal, K. (2023). İstismarcı yönetimin çalışan özgeciliğine etkisi: Psikolojik sözleşme ihlalinin düzenleyici etkisi. *Aurum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1).

- Uçar, P. ve Bayrak Kök, S. (2018). Özel banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri. *Asia Minor Studies*, 6(AGP Sempozyum Özel Sayısı 1), 234-245.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1).
- Uslu, M. (2019). *Hastane çalışanlarında dindarlığın empati ve özgecilik ile ilişkisi üzerine bir araştırma (Konya Eğitim Araştırma Hastanesi örneği)*. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*.
- Uysal Öztürk, E. (2023). *Evli bireylerde özgecilik ve affediciliğin psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. ve Fırat, İ. (2017). Çalışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği. *Gülhane Tıp Dergisi*, 59.
- Ümmet, D. (2012). *Üniversite öğrencilerinde özgecilik davranışının transaksiyonel analiz ego durumları ve yaşam doyumu bağlamında incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Ümmet D. Ekşi H. ve Otrar M. (2013). Özgecilik (Altruism) ölçeği geliştirme çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11 (26).
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova’ da hizmet sektörü çalışanlar ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37).
- Varol Bayrak, B. ve Ataseven, H. (2020). Salgın dönemi sağlık hizmetlerinde özgecilik (diğerkamlık). *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2).
- Wright, T. A. and Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183–1190).
- Yakupoğlu, E. (2023). *İş tatmini ve motivasyon unsurlarının işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığa etkisi: Sivil havacılık sektöründeki havayolu çalışanları üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul.

- Yalçın, A. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483-500.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Erol, E. (2016). The examination of the relationship between employees empowerment perceptions and their organizational commitments in hotel operations. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 219-229.
- Yıldız, Z. (2023). *Hekimlerde mesleki doyum düzeyleri ile umutsuzluk düzeylerinin ölçülmesi ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi*, Uzmanlık tezi, Konya.
- Yıldız E. ve Solmaz, U. (2018). Kurumsal sosyal sorumluluk bilincinin merkeze alındığı kurumlarda çalışanların örgütsel bağlılığıyla özgecilik düşüncesi ilişkisinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(86).
- Yiing, L.H. ve Ahmad, K.Z.B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- Yöntem, M. K. ve İlhan, T. (2013). Benlik kurguları ve otantikliğin özgecilik üzerindeki yordayıcı gücünün incelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish*. 8(8), 2291-2302.
- Zefeiti S. M. B. A. and Mohamad N. A., (2017). The influence of organizational commitment on omani public employees' work performance. *International Review Of Management And Marketing*, 7(2), 151-160.

EKLER

EK 1. ORJİNALLİK RAPORU FORMU



**ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**

**ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA**

Tarih: 15/09/2025

Tez Başlığı: Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansına Etkisinde Özgeciliğin Aracı rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 145 sayfalık kısmına ilişkin, 15/09/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☒ Alıntılar hariç/dâhil
- 4- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

17.09.2025

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Gülsüm ULUDAĞ

Öğrenci No: 23408600009

Ana Bilim Sağlık Yönetimi

Dalı:

Programı: Sağlık Yönetimi

Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN

Detaylı Bilgi: <https://www.ardahan.edu.tr/birim.aspx?id=1002003>

Telefon: 0-4782117522

Faks: 0-4782117523

E-posta: sbe@ardahan.edu.tr

EK 2. BİLİMSEL YAYIN VE ETİK KURUL KARARI



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-67796128-800-25000/8976
Konu : Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
(Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN)

10.06.2025

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN

Danışmanı olduğunuz Yüksek Lisans Öğrencisi Gülsüm ULUDAĞ'ın "Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansına Etkisinde Özgeciliğin Aracı Rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği" başlıklı tez çalışması ve bu tez çalışması kapsamında yapılacak araştırmalarda uygulayacağı anket formu ve ölçekler Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, yapılan değerlendirme sonucu söz konusu çalışmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Zafer AYKANAT
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: 9F9F7AM

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ardahan-universitesi-ehys>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü Rektörlük Hizmet Binası , Çamlıpekik Mevkii, Ardaahan
75002
Telefon No: (0 478) 2117575
e-Posta: baycel@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanuniv@ktu01.kep.tr

Faks No: (0 478) 2117509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Telefon No:
Direkt Hat:

Kubilay Anu
Etik Kurul Raportörü
(0 478) 2117575



EK 3. İZİNLER



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-67796128-800-2400021397
Konu : Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
(Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN)

04.07.2024

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN

Danışmanı olduğunuz Yüksek Lisans Öğrencisi Gülsüm ULUDAĞ'ın "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Performansa Etkisinde Özgeçiliğin Aracı Rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği" başlıklı tez çalışması ve bu tez çalışması kapsamında yapılacak araştırmalarda uygulayacağı anket formu ve ölçekler Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, yapılan değerlendirme sonucu söz konusu çalışmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: HFP3A4F

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<https://ulys.ardahan.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü Rektörlük Hizmet Binası , Çarşıpazarı Mevkii, Ardaahan
75002
Telefon No: (0 478) 2117575
e-Posta: bagcisi@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanuniv@tr.ikp.tr

Faks No: (0 478) 2117509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Telefon No:
Direkt Hat:

Kubiley Anus
Etik Kurul Raportörü
(0 478) 2117575





T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı : E-26331761-100-2400024734
Konu : Anket Uygulama Talebi (Gülsüm
ULUDAĞ)

31.07.2024

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 30.07.2024 tarihli ve E-49863113-100-2400024661 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gülsüm ULUDAĞ'ın, "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Performansa Etkisinde Özgeçiliğin Aracı Rolü: Bir Kamu Üniversitesi Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz idari personellerine anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Rektör Yardımcısı

Ek:

- 1- Anket Formu
- 2- Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
- 3- Yönetim Kurulu Kararı

DAĞITIM LİSTESİ

İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi
İlahiyat Fakültesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Mühendislik Fakültesi
Güzel Sanatlar Fakültesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Spor Bilimleri Fakültesi
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
Nihat Delibalta Gölü Meslek Yüksekokulu
Posof Meslek Yüksekokulu
Çıldır Meslek Yüksekokulu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: TAAADUC3

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ardahan-universitesi-ehys>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Kampüsü, Rektörlük Hizmet Binası, Çamlıcağ Mevkii, 75002,
Merkez/ARDAHAN
Telefon No: (0 478) 2117507
e-Posta: genelsek@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahan@ardahan.edu.tr

Faks No: (0 478) 2117509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için : Hileli Bütçe
Genel Sekreterlik Tekniker
Telefon No: (0 478) 2117507
Direkt Hat:



Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu
 Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
 Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
 Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
 Ardahan Ekonomik ve Sosyal Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Ardahan Halk Kültürü Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Çevre ve Doğal Hayat Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Kadın ve Aile Çalışmaları Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Kafkas Arı ve Arıcılık Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Kafkasya ve Orta Asya Araştırmalı Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Kariyer Planlama ve Mezun İzleme Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Dr.Arzu KILIÇ Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Türkçe Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Ardahan Üniversitesi İslam İktisadı ve Finansı Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
 Personel Daire Başkanlığı
 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
 Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
 İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı
 Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
 Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
 Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı
 Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
 Basın ve Halkla İlişkiler Birimi
 Rektörlük Özel Kalem Müdürlüğü
 Rektörlük Ofisi

Belge Doğrulama Kodu: TA4AUC3

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ardahan-universitesi-ehys>

Adres: Ardahan Üniversitesi Kampüsü, Rektörlük Hizmet Binası, Çamlıçatak Mevkii, 75002,
 Merkez/ARDAHAN
 Telefon No: (0 478) 2117507
 Faks No: (0 478) 2117509
 e-Posta: genisletim@ardahan.edu.tr
 İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr
 Kop Adresi: ardahan@ardahan.edu.tr

Bilgi için : Hilmi Bozta
 Genel Sekreterlik Tekniker
 Telefon No: (0 478) 2117507
 Direkt Hat:



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü



Sayı : E-49863113-100-2500020161
Konu : Y.K.K. 2025/188 (Gülsüm ULUDAĞ)

18.06.2025

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gülsüm ULUDAĞ'ın
17.06.2025 tarihli Tez Başlığı Değişikliği Formu.

Enstitü Yönetim Kurulumuzun almış olduğu 18.06.2025 tarih ve 2025/188 sayılı (Tez Başlığı
Değişikliği) karar ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Merve KIYMAZ KIVRAKLAR
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdür Yardımcısı

Ek: karar 188

DAĞITIM LİSTESİ

Gereği:
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN

Bilgi:
LEE Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Belge Doğrulama Kodu: CCPDPT7

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ardahan-universitesi-ehys>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü İnsani Bilimler Edebiyat Fakültesi Binası Çamlıçatak
Mevkii, 75002, Merkez/ARDAHAN
Telefon No: (0 478) 2117575
e-Posta: lisansustuegitim@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanuni@kep1.kep.tr

Faks No:
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Sedan Yamaç
Sürekli İçiş
Telefon No:
(0 478) 2117575
Direkt Hat:



EK 4. ANKET FORMU

ANKET FORMU	
Sayın Katılımcı, bu anket formu, Gülsüm ULUDAĞ'ın Ardahan Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasının araştırma bölümünde değerlendirilmek üzere hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı "örgütsel bağlılığın örgütsel performansa etkisinde özgeciliğin aracı rolünü" tespit etmektir. Bu bir akademik çalışma olup bireysel nitelikli değerlendirme yapılmayacaktır. Ankete verilen cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve sadece istatistiksel hesaplamalar için kullanılacaktır. Katılarınız için teşekkür ederiz. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız! Yüksek Lisans Öğrencisi Gülsüm ULUDAĞ & Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum. (LÜTFEN YANDAKİ KUTUCUĞU ONAYLAYINIZ!)	()
--	-----

BÖLÜM I. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU	
1	Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2	Yaşınız:
3	Medeni durumunuz: () Bekar () Evli () Boşanmış/Dul
4	Çocuğunuz var mı? (Cevabınız hayır ise 6. soruya geçiniz!) () Evet () Hayır
5	Çocuğunuz varsa sayısı:
6	Eğitim durumunuz: () İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
7	Bulunduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız? (1 yıldan az ise 1 yıl olarak belirtiniz!)
8	Ardahan Üniversite'sindeki toplam çalışma süreniz nedir? (Yıl olarak belirtiniz!)
9	Çalıştığınız pozisyon (göreviniz):

BÖLÜM II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

SORU NO	Aşağıda yer alan sorulardan size en uygun ifadeyi işaretlemek için lütfen (X) işaretini kullanınız. 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bundan sonraki kariyer hayatımı çalıştığım kurumda geçirmek beni mutlu edecektir.	1	2	3	4	5
7	Bu kurumun benim için büyük bir kişisel anlamı var	1	2	3	4	5
8	Kurumuma güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum	1	2	3	4	5
15	Bu kurumdan ayrılmanın birkaç ciddi sonucundan biri, mevcut alternatiflerin azlığı olacaktır.	1	2	3	4	5
18	Bir kişinin her zaman örgütüne sadık olması gerektiğine inanmıyorum.	1	2	3	4	5
20	Kurumuma sadık kalmam gerektiğini öğrendim.	1	2	3	4	5

BÖLÜM III.ÇALIŞAN PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

SORU NO	Aşağıda yer alan sorulardan size en uygun ifadeyi işaretlemek için lütfen (X) işaretini kullanınız. 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	1	2	3	4	5
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

BÖLÜM IV. ÖZGECİLİK ÖLÇEĞİ

SORU NO	Aşağıda yer alan sorulardan size en uygun ifadeyi işaretlemek için lütfen (X) işaretini kullanınız.	Çok az	Az	Orta	Fazla	Çok fazla
1	Akrabalarınız size ne ölçüde yardım ederler?	1	2	3	4	5
9	Çevrenizdeki etkinliklere katılma sıklığınız.	1	2	3	4	5
15	Mesela sizden "bir ekmek parası" isteyene ne kadar yardım edersiniz?	1	2	3	4	5
18	Zor durumda kalmış olanlara insanlar ne ölçüde yardımcı olmaya hazırlar?	1	2	3	4	5
20	Bir insan aile içi ya da dışı kimselere ne ölçüde yardımcı olmalı ve onlara karşı sorumluluk yüklenmelidir?	1	2	3	4	5

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gülsüm ULUDAĞ

Doğum Yeri ve Tarihi

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Trakya Üniversitesi /İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/
İşletme (2009-2013)Yönetimi (Lisans Tamamlama)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ardahan Üniversitesi/ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/ Sağlık
Yönetimi Anabilim Dalı / Sağlık Yönetimi Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Selçuk Üniversitesi/ Bilgisayar İşletmeni (Ağustos 2024-
... Devam Ediyor- Geçici Görevlendirme)

Ardahan Üniversitesi / Öğrenci İşleri, Personel Özlük İşleri,
Bütçe ve Mali İşler Bilgisayar İşletmeni (Şubat 2020 -
Ağustos 2024)

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : 21.07.2025

Jüri Tarihi