

Kişi-Örgüt Uyumunun Özgeciliğe Etkisinde Sosyal Zekânın Rolü: Hizmet Sektörü Çalışanlarında Bir Uygulama

The Role of Social Intelligence in The Effect of Person-Organization Fit on Altruism: An Application in Service Sector Employees

Zeki ÇETİN 

^aİstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. zekicetin_smmm@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Kişi-Örgüt Uyumu
Sosyal Zekâ
Özgecilik
Sosyal Mübadele Teorisi
Hizmet Sektörü

Gönderilme Tarihi 4 Ağustos 2023

Revizyon Tarihi 13 Eylül 2023

Kabul Tarihi 20 Eylül 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bireylerin ödülleri en üst düzeye çıkarmak ve maliyetleri en aza indirmek için sosyal etkileşimlere girmesini temel alan Sosyal Mübadele Teorisi kapsamında, örgüt çalışanlarının sosyal etkileşimlerinin örgüt yararına kanalize edilmesi gerekmektedir. Özellikle örgütle ilgili bir görev ya da sorunla ilgili olarak başka bir kişiye yardım etmeye yönelik gönüllü davranışları içeren özgeciliğin geliştirilmesini sağlayan faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Bu noktadan hareketle hazırlanan çalışmada kişi-örgüt uyumu ve özgecilik ilişkisinde sosyal zekânın aracı rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Yöntem – Hizmet sektöründe çalışan 294 kişinin dahil edildiği araştırma verileri Smart PLS 4 kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle örnekleme ilişkin özellikler sunulmuş, ardından ölçeklere ilişkin güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular – Araştırma bulgularına göre kişi-örgüt uyumu özgeciliği artırmaktadır. Bununla birlikte, kişi-örgüt uyumu sosyal zekâ faktörleri olan sosyal bilgi sürecini ve sosyal becerileri artırmakta; sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri de özgeciliği artırmaktadır. Aracılık rolü için yapılan analiz sonuçlarına göre ise kişi-örgüt uyumunun özgeciliğe etkisinde sosyal zekâ faktörlerinden sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri aracı rol üstlenmektedir.

Tartışma – Özgecilik ve toplum yanlısı davranış kültürü geliştirmek isteyen örgütler, çalışanların değerleri ile örgütsel hedefler arasındaki uyuma dikkat etmeli ve sosyal zekâ becerilerini geliştirmeyi amaçlayan programlara yatırım yapmalıdır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Person-Organization Fit
Social Intelligence
Altruism
Social Exchange Theory
Service Sector

Received 4 Ağustos 2023

Revised 23 September 2023

Accepted 20 September 2023

Article Classification:

Research Article

Purpose – Within the scope of the Social Exchange Theory, which is based on individuals engaging in social interactions to maximize rewards and minimize costs, the social interactions of organizational employees should be channeled for the benefit of the organization. In particular, it is important to determine the factors that enable the development of altruism, which includes voluntary behaviors to help another person with a task or problem related to the organization. Based on this point, this study aims to investigate the mediating role of social intelligence in the relationship between person-organization fit and altruism.

Design/methodology/approach – The research data, which included 294 people working in the service sector, were analyzed using Smart PLS 4. In the analysis of the data, first the characteristics of the sample were presented, followed by reliability, confirmatory factor analysis and validity analyses of the scales. Structural equation modeling was used to test the hypotheses. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level.

Findings – According to the research findings, person-organization fit increases altruism. In addition, person-organization fit increases social knowledge process and social skills, which are social intelligence factors, and social knowledge process and social skills increase altruism. According to the results of the mediation role analysis, social knowledge process and social skills play a mediating role in the effect of person-organization fit on altruism.

Discussion – Organizations that want to develop a culture of altruism and pro-social behavior should pay attention to the harmony between employees' values and organizational goals and invest in programs aimed at developing social intelligence skills.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Çetin, Z. (2023). Kişi-Örgüt Uyumunun Özgeciliğe Etkisinde Sosyal Zekânın Rolü: Hizmet Sektörü Çalışanlarında Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 2154-2172.

1. Giriş

Konaklama, perakende, sağlık ve müşteri hizmetleri gibi çok çeşitli sektörlerden oluşan hizmet sektörü, küresel ekonominin kritik parçalarından birisidir. Dinamik unsurlarla çevrelenmiş bu sektörde, çalışanlar arasındaki özgeci davranışların itici güçlerini anlamak, işletmelerin hizmet kalitelerini artırma gayretlerine paralel olarak önem kazanmaktadır. Herhangi bir kişisel kazanç beklentisi olmaksızın başkalarına fayda sağlamayı amaçlayan özverili eylemlerle karakterize edilen özgecilik (Yorgancılar, 2022), müşteri memnuniyetini artırma, çalışanların refahını iyileştirme ve olumlu bir kurum kültürünü teşvik etme potansiyeline sahiptir.

Özgeciliği ortaya çıkaran ya da artıran unsurlar ele alındığında, bir bireyin değerleri, becerileri ve hedefleri ile istihdam eden kurumun kültürü ve değerleri arasındaki uyumu ifade eden kişi-örgüt uyumu kavramının rolü ön plana çıkmaktadır (Mostafa ve Gould-Williams, 2014; Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Literatür araştırmaları, güçlü bir kişi-örgüt uyumunun yüksek iş tatmini, örgütsel bağlılık ve gelişmiş performans gibi olumlu sonuçlara yol açtığını göstermiştir (Edwards, Cable, Williamson, Lambert ve Shipp, 2006).

Bununla birlikte, hizmet sektöründe kişi-örgüt uyumu ve özgecilik arasındaki karmaşık ilişki yeterince araştırılmamış bir alan olarak kalmıştır. Literatürdeki bu boşluğu gidermek için araştırmada bireylerin çeşitli ödüller ve faydalar karşılığında çaba ve becerilerini ortaya koyarak örgütleriyle sosyal mübadeleye girdiklerini kuramsallaştıran Sosyal Mübadele Teorisi'ne (SMT) dayanarak (Güler, 2020), duygusal zekâ, empati ve sosyal farkındalığı kapsayan sosyal zekanın (Salovey ve Sluyter, 1997) hizmet sektöründe kişi-örgüt uyumu ve özgecilik arasındaki bağlantının aydınlatılmasındaki aracılık rolüne odaklanılmıştır. Sosyal zekâ, çalışanların müşteriler ve iş arkadaşlarıyla sık sık kişilerarası etkileşime girdiği ve karmaşık sosyal durumların ustalıkla yönetilmesini gerektiren hizmet odaklı sektörlerde özel bir öneme sahiptir.

SMT ilkelerinden yola çıkarak, çalışanların kurumlarıyla olan değişim ilişkisine dair algılarının, kişi-örgüt uyumunun derecesinden etkilenerek, özgeci davranışlar sergileme eğilimlerini önemli ölçüde etkileyeceği varsayılmaktadır. Araştırma, sosyal zekânın aracı rolünü keşfederek, özgeciliğin altında yatan psikolojik mekanizmaları ortaya çıkarmayı ve hizmet kalitesini artırmaya, çalışan bağlılığını teşvik etmeye ve hizmet sektöründe genel örgütsel etkinliği desteklemeye yönelik stratejiler üretmeyi hedeflemektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, Lewin (1951) tarafından ortaya atılan Kişi-Çevre Uyumu Teorisini temel almaktadır. Kişi-örgüt uyumu, kişi ve örgütsel özellikler arasındaki eşleşmeyi ifade etmektedir. Bazı araştırmalarda ise kişisel değerler ile örgütsel değerler veya kültür arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır (Boxx, Odom ve Dunn, 1991; Judge ve Bretz, 1992). Buna ek olarak kişi-örgüt uyumu geniş anlamda, birey ve örgüt arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Bu uyumluluk tamamlayıcı ve bütünleyici uyum olarak açıklanabilir. Tamamlayıcı uyum, bir kişinin özelliklerinin örgütün özelliklerine ne kadar benzediğini ifade ederken, tamamlayıcı uyum ise kişinin özelliklerinin örgüte eksik olan şeyleri nasıl ekleyebileceğini ifade etmektedir (Kristof, 1996).

Çalışanlar, örgütün sosyal ortamında kendilerini başkalarıyla bağlantılı hissetmek için doğal olarak motive olur. Bu bağlantı ihtiyacı da çalışanları tercih edilen çeşitli faaliyetlere katılmaya teşvik edecektir. Değerleri örgütsel değerlerle uyumlu olan çalışanların daha yüksek bir ilişkiye sahip olması daha kolay olacaktır (Greguras ve Diefendorff, 2009). Kişi-örgüt uyumu, güçlü ilişkilerin oluşumunu artırabilir ve çalışanlar ile örgüt arasındaki kaynak alışverişini kolaylaştırabilir. Yüksek uyuma sahip çalışanlar iş konusunda daha tutkulu görünecek, böylece daha fazla kariyer fırsatı ve daha yüksek iş başarısı elde edeceklerdir (Astakhova ve Porter, 2015). Kristof-Brown ve Guay (2011), kurumla yüksek derecede uyuma sahip çalışanların kurumlarında daha yüksek bir pozisyona ulaşacaklarını ve aynı zamanda daha yüksek bir ücret seviyesine ulaşacaklarını belirtmektedir. Bunun nedeni, bu çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olması, daha iyi performans göstermeleri ve örgütle uyumluluk düzeyine sahip olmayan diğer çalışanlara kıyasla daha etkili bireyler olmalarıdır. Ayrıca, örgütle yüksek düzeyde uyuma sahip çalışanlar, beklenen iş faaliyetlerini aşan işlere daha olumlu katkıda bulunurlar (Risman, Erickson ve Diefendorff, 2016).

Araştırmalar, kişisel özelliklerin örgütsel özelliklerle eşleşmesi halinde, bireylerin ortamda olumlu tutum ve davranışlar sergileyeceğini, bunun da bağlılık, iş tatmini ve olumlu performans sağlayacağını göstermiştir (Almeida, Mazzon, Dholakia ve Müller Neto, 2013; Oh, Guay, Kim, Harold, Lee, Heo ve Shin, 2014; Pee, 2012). Bununla birlikte kişi-örgüt uyumu, çalışanların örgütle uzun vadeli ilişkiler kurmasına ve örgütün başarısını olumlu yönde etkileyecek davranışlar sergilemesine yardımcı olabilir. Kim, Van Dyne, Kamdar ve Johnson (2013), örgütün yüksek uyum gösteren çalışanları seçerek, çalışanların yaratıcı sermayelerini ve yaratıcılıklarını yönetebileceğini ve büyütebileceğini belirtmiştir. Afsar ve Badir (2016), yüksek kişi-örgüt uyumunun, çalışanların örgütsel inovasyonu teşvik etmeye yardımcı olan belirli davranışları gerçekleştirmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir.

2.2. Sosyal Zekâ

Thorndike ve Stein (1937) iş ortamında zekâdan bahseden ilk akademisyenler olmasına rağmen, örgütsel olarak sosyal zekâ kavramı ilk kez Rahim (2014) tarafından kuramsallaştırılmıştır. Rahim'e göre (2014) sosyal zekâ, ilgili sosyal durumsal bağlamların farkında olma, durumsal bağlamlarla veya zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkma, başkalarının endişelerini, duygularını ve duygusal durumlarını anlama, olumlu ilişkiler kurma ve sürdürme, sosyal ilişkilerde uygun şekilde davranma becerisidir. Sosyal zekâ bilişten çok duygulanımla ilişkili bir kavram olup, örgütlerde işbirlikçi kültürler yaratması ve bunun da çalışanlarda yenilikçi davranışlar ortaya çıkarması beklenmektedir. Hedlund ve Sternberg' göre (2000) sosyal zekâ, başkalarının duygularını okuma ve belirli bir sosyal bağlamda başkalarının kural, değer ve normlarına göre arzu edilen şekilde hareket etme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, sosyal zekâ başkalarıyla ilişki kurma becerisi, içsel bilgi, başkalarının duyguları, mizaçları ve güdüleri hakkında yargıda bulunma becerisi, etkili sosyal performans/işlev, sempati duyma becerisi ve sözel olmayan işaretleri çözme becerisi olarak tanımlanmıştır (Ebrahimpoor, Zahed ve Elyasi, 2013).

Sternberg (2003) zekânın işyerinde başarılı olmak için gerekli olan yaratıcı, analitik ve pratik olmak üzere üç tür zekâ içerdiğini ve sosyal zekânın pratik yönü temsil ettiğini ortaya koymuştur. Literatürdeki araştırmalar sosyal zekanın boyutlarına ilişkin olarak farklı yaklaşımlar ortaya koymuştur. Mevcut araştırma kapsamında Silvera, Martinussen ve Dahl (2001) tarafından ortaya atılan üçlü sosyal zekâ modeli dikkate alınmıştır. Bu modele göre sosyal zekâ; sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık olmak üzere üç basamakta değerlendirilmektedir. *Sosyal bilgi süreci* bireyin kendisinin ve diğer insanların duygu düşüncelerini anlaması, beden dillerini okuyabilmesi, ilişkilerde başkalarının istek ve beklentilerini anlayabilmesi gibi yeterlilikleri kapsamaktadır (Doğan ve Çetin, 2009). Rahim (2014) tarafından önerilen sosyal zekâ modelinin bilişsel empati alt boyutuna karşılık gelen bu basamakta kişi kendisini kasıtlı olarak başka bir kişinin zihnine yerleştirme, o kişinin ne düşündüğünün veya hissettiğinin farkında olma ve tanıma becerisine sahiptir (Decety, 2015). *Sosyal beceri*, bireyin sosyal ortamlara rahatlıkla girebilmesi, diğer insanlarla geçinmekte zorluk çekmemesi ve sosyal ortamlara kolaylıkla uyum sağlamasıdır (Doğan ve Çetin, 2009). Sosyal beceriler kişinin ne söyleyeceğini ne zaman söyleyeceğini ve nasıl söyleyeceğini bilmesini içeren açık ve ikna edici bir şekilde konuşma yeteneği veya yeterliliği ile ilişkilidir. Sosyal becerileri yüksek bireyler aynı olumlu ilişkiler kurup sürdürebilir, insan ilişkilerinde düzgün ve tutarlı davranma yetisine sahiptir, kendisiyle çalışan kişileri küçük düşürmeden sorunlarla başa çıkar ve çatışmaları doğru stratejiler ile yönetebilir müzakere yönetmeyi de içerir (Rahim, Civelek ve Liang, 2018). *Sosyal farkındalık* ise bireyin içinde bulunduğu sosyal ortama ve şartlara uygun davranma becerisini ifade etmektedir (Doğan ve Çetin, 2009). Örgütsel olarak durumsal farkındalık, çalışanın müşterilerin sorunlarını teşhis etmek ve formüle etmek için bilgi toplama becerisini yansıtmaktadır. Aynı zamanda örgüt içindeki bir sorunu ve nedenlerini teşhis etmek ve "en iyi hareket tarzına karar vermek" anlamına gelir (Schmidt ve Tannenbaum, 1960). Sosyal farkındalığı yüksek çalışanlar, anlama ve okuma, diğer tarafın davranışını etkileyen sosyal bağlamı fark etme ve her durumla yüzleşmek için daha uygun stratejileri seçme becerisine sahiptir (Crowne, 2009).

2.3. Özgecilik

Özgecilik (Alturism) kelimesi (Latince alter, "öteki") 1830'larda Auguste Comte tarafından başkalarına özen göstermeyi ifade etmek için genel bir terim olarak ortaya atılmıştır (Barghouti, Guinot ve Chiva, 2022). Sonraki süreçte ekonomi ve psikoloji alanından yazarlar (örneğin Becker, 1976; Simmons, 1991) özgeciliği diğer insanlarla paylaşma, işbirliği yapma veya onlara yardım etmeye yol açan herhangi bir davranış olarak

tanımlamıştır. Özgeciler literatürü üzerinde çalışan Khalil (2004) gibi yazarlar, bu olguyu bir kişinin başkalarının refahını ve haklarını düşünmeye yatkınlığı olarak tanımlamıştır. Özgeciler, karşılık beklemeden, gönüllü ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen bir davranış olarak kabul edilmektedir (Morrison ve Severino, 2007). Bu bağlamda gerektiği durumlarda kişinin kendisini bile tehlikeye atma riskini göze alarak başkalarının iyiliğine yönelik çabalar özgecilerdir ve literatür bu davranışı olumlu bir sosyal davranış olarak kabul etmektedir. Bu bağlamda başkalarının iyiliğine yönelik gösterilen çabalar, hatta gerektiğinde kişinin kendisini tehlikeye sokabilecek durumlara düşmesi olumlu bir sosyal davranış olarak özgeciler şeklinde ifade edilmektedir (Ümmet, 2012).

Örgütsel olarak ise özgeciler, örgütle ilgili bir görev ya da sorunla ilgili olarak başka bir kişiye yardım etmeye yönelik gönüllü davranışları ifade etmektedir (Organ, 1988). İşle alakalı sorunlarda iş arkadaşlarına yardım etmeyi içeren özgeciler, eksiklik halinde örgüt içerisinde başka birisinin yerini doldurmak ve örgüte yeni katılanlara rehberlik etmek eylemleri ile ortaya çıkmaktadır (Smith, Organ ve Near, 1983). Örgüt içi özgeciler davranışının bir çıktısı olarak karşılıklı güvene dayalı örgüt içi iletişim ile birlikte örgütsel sosyal bütünleşme artmaktadır (Morrison ve Severino, 2007). Cameron, Bright ve Caza (2004) tarafından özgeciler hem algılanan hem nesnel ölçümlerle elde edilen örgütsel performans ile ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie (1997), özgecilerin örgütsel performansın istikrarı gibi örgütsel başarı göstergelerinin ana tetikleyicisi olduğunu ortaya koymuştur.

3. Hipotez Geliştirme

3.1. Kişi-Örgüt Uyumu ve Özgeciler İlişkisi

Sosyal Mübadele Teorisine göre, bireyler, ilişkilerinde ödülleri en üst düzeye çıkarmak ve maliyetleri en aza indirmek için sürekli bir sosyal etkileşim sürecine girerler (Güler, 2020). Kişi-örgüt uyumu ve özgeciler bağlamında, güçlü bir uyumun birey ve örgüt arasında olumlu bir sosyal etkileşim sürecini teşvik ederek sosyal mübadele ilişkisini teşvik etmesi muhtemeldir. Güçlü bir kişi-örgüt uyumu, çalışan ile örgüt arasında pozitif bir psikolojik sözleşme yaratarak (Rousseau, 1989), karşılıklı anlayış ve güven duygusunu destekler. Olumlu bir uyum algılayan çalışanların, özgeciler davranışlarının temel yordayıcıları olan daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık (Chatman, 1991) ve örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1992) deneyimleme olasılığı bulunmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Çünkü, SMT kapsamında olumlu bir kişi-örgüt uyumu yaşayan çalışanların, örgütle daha yüksek kalitede bir alışverişi algılama olasılığı daha yüksektir (Kristof-Brown vd., 2005; Ficopal-Cusí, Enache-Zegheru ve Torrent-Sellens, 2020) ve çalışanlar katkılarının takdir edildiğine ve karşılık verildiğine inanırlar, bu da artan bir psikolojik sözleşme yerine getirme duygusu yaratır (Rousseau, 1989).

Diğer taraftan, SMT, bireylerin örgütleriyle olan mübadele ilişkisinde bir dengeyi sürdürmek için motive olduklarını öne sürmektedir (Blau, 1964). Çalışanlar, olumlu bir kişi-örgüt uyumu algıladıklarında ve destekleyici değişim ilişkileri yaşadıklarında, diğerkâmlık eylemlerini içeren prososyal davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgilenerken karşılık vermeye daha yatkındırlar (Podsakoff vd., 2000). Ayrıca, başkalarının refahı için gerçek bir endişeyle yönlendirilen toplum yanlısı motivasyonlar (Grant ve Mayer, 2009), çalışanların kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettikleri destekleyici bir örgüt kültüründe güçlendirilir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Bunun bir sonucu olarak da olumlu değişim ilişkilerini teşvik eden destekleyici örgüt kültürlerinde, özgeciler davranışlar sosyal normlar olarak pekiştirilir ve bu kültür çalışanları daha yüksek özgeciler davranışlarda bulunmaya teşvik eder (Brief ve Motowidlo, 1986). Literatürdeki araştırma sonuçları da kişi-örgüt uyumu ile özgeciler arasında pozitif ilişki bulunduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Büyükyılmaz, 2018; Ergun ve Tatar, 2018; Wang ve Klassen, 2023; Wengang, Fenglian ve Feng, 2023). İlgili literatüre ve teorik çerçeveye dayanarak araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₁: Kişi-örgüt uyumu ile özgeciler arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

3.2. Kişi-Örgüt Uyumu ve Sosyal Zekâ İlişkisi

Örgüt üyesinin sosyal zekâsı, örgütün talepleri ve kültürüyle uyumlu olduğunda, pozitif sosyal mübadelelerin meydana gelme olasılığı daha yüksektir. Sosyal zekâsı yüksek bireyler, sosyal etkileşimleri anlama ve etkili

bir şekilde yönetme, empatik iletişim kurma ve kişilerarası güçlü bağlantılar kurma konusunda yeteneklidirler (Goleman, 2006). Sonuç olarak, örgütsel ortamın karmaşıklıklarında gezinmek ve meslektaşları, amirleri ve astları ile olumlu ilişkiler kurmak için daha donanımlıdırlar. SMT'nin (Blau, 1964) önerdiği gibi, işyerindeki bu olumlu sosyal alışverişler bir güven, işbirliği ve karşılıklı destek duygusu yaratır. Buna karşılık, bu, örgüt içindeki sosyal zekâsı yüksek birey için daha büyük bir uyum duygusu geliştirir. Kendilerini değerli, takdir edilmiş ve anlaşılabilir hissederek, bu da genel iş doyumlarını ve örgüte bağlılıklarını artırır (Kristof-Brown vd., 2005). Buna karşılık, çalışan katılımının artmasına, ekip çalışmasına ve daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışına yol açtığı için örgüt, bu tür olumlu sosyal alışverişlerden yararlanır. Diğer taraftan, bir bireyin sosyal zekâsı ile örgütsel bağlam arasındaki uyum eksikliği, olumsuz sosyal değiş tokuşlara neden olabilir ve kişi-örgüt uyumsuzluğu yaşayan sosyal zekâsı yüksek bireyler, yanlış anlamalara, çatışmalara ve kişilerarası etkinliğin azalmasına yol açarak örgütsel dinamiklerde gezinmeyi zor bulabilirler. SMT'ye göre, olumsuz sosyal mübadeleler, karşılığında olumsuz tepkiler ortaya çıkararak, iş tatmininin azalmasına ve kuruluşa olan bağlılığın zayıflamasına yol açabilir.

Literatürdeki araştırmalarda kişi-örgüt uyumu ile sosyal zekâ arasındaki ilişki ele alınmamıştır. Ancak araştırmalar, kişi örgüt uyumunun bir göstergesi olarak iş tatmini (Mohamed, Singh ve Subramaniam, 2020), örgütsel bağlılık (Mohadesi, 2021) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Oshi, Akaike ve Chikwe, 2021) ile sosyal zekâ arasında pozitif ilişki olduğunu, işten ayrılma niyeti ile ise negatif ilişkili olduğunu (Eketu ve Edeh, 2015) ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Goleman (2006) duygusal zekâyı, sosyal zekanın bir formu olarak ortaya atmıştır. Bu nedenle literatürdeki duygusal zekâ ve kişi-örgüt uyumu arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar da değerlendirilebilir (Yu ve Takahashi, 2020; Johan ve Yusuf, 2022; Liu, Wang ve Yin, 2023). SMT ve literatürdeki diğer araştırma sonuçlarına dayanarak mevcut araştırmanın ikinci hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₂: Kişi-örgüt uyumu ile sosyal zekâ arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2a}: Kişi-örgüt uyumu ile sosyal bilgi süreci arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2b}: Kişi-örgüt uyumu ile sosyal beceri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{2c}: Kişi-örgüt uyumu ile sosyal farkındalık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

3.3. Sosyal Zekâ ve Özgecilik İlişkisi

Sosyal zekâ ve özgecilik arasındaki ilişkiyi incelerken, SMT (Blau, 1964), daha yüksek sosyal zekâ seviyelerine sahip bireylerin, özgecil davranışın potansiyel ödülleri ve maliyetlerini değerlendirmede daha usta olabileceğini öne sürmektedir. Bu bireyler, oyundaki sosyal dinamikler hakkında daha büyük bir farkındalığa sahip olabilir ve özgecil eylemlerinden kaynaklanabilecek potansiyel olumlu sonuçları daha iyi ölçebilir. Sonuç olarak, sosyal onay, minnettarlık veya sosyal ilişkilerin geliştirilmesi gibi algılanan ödüller, algılanan maliyetlerden daha ağır bastığında, özgecil davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksek olabilir. Ayrıca, sosyal zekâsı yüksek olan bireylerin, başkalarının ihtiyaç ve deneyimleriyle empati kurmalarını sağlayan daha yüksek bir duygusal zekâ düzeyine sahip olmaları muhtemeldir (Walker ve Foley, 1973). Bu yükseltilmiş empatik anlayış, birbirine bağlı olma duygusunu ve başkalarının refahı için endişe duymayı besleyebilir (Norton, 2012).

Bir davranış olarak özgecilik, başkalarının duygusal durumlarını anlama ve onlarla ilişki kurma becerilerinin bir tezahürüdür, bu da onları etraflarındakilere fayda sağlayacak şekilde hareket etmeye motive eder (Khalil, 2004). Diğer taraftan, SMT, sosyal etkileşimlerde karşılıklılığın rolüne işaret eder (Blau, 1964). Fedakâr davranışlar, alıcılarda bir yükümlülük veya borçluluk duygusunu tetikleyerek gelecekte karşılık vermelerine yol açabilir. Sosyal zekâsı yüksek bireyler, gelecekteki karşılıklı fayda potansiyelinin daha fazla farkında olabilir ve nezaketlerinin bir noktada karşılık göreceğini umarak stratejik olarak özgecil davranışlarda bulunabilirler. Gelecekteki faydalara ilişkin bu beklenti, özgecil davranma eğilimlerini güçlendirebilir. Prabha ve Mittal (2019) tarafından yapılan araştırmada da bu ilişki desteklenmiştir. Bununla birlikte literatürdeki duygusal zekâ ve özgecilik arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar da (Ahmadzadeh Mashinchi, 2011; Salarzahi, Yaghoubi, Naroei ve Sin, 2011; Lee, 2013), daha önce Goleman (2006) teorisine dayanarak yapılan açıklamalar çerçevesinde sosyal zekâ ve özgecilik ilişkisine destek olarak gösterilebilir. SMT ve

literatürdeki diğer araştırma sonuçlarına dayanarak mevcut araştırmanın ikinci hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₃: Sosyal zekâ ile özgecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3a}: Sosyal bilgi süreci ile özgecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3b}: Sosyal beceri ile özgecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{3c}: Sosyal farkındalık ile özgecilik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

3.4. Kişi-Örgüt Uyumunu ve Özgecilik İlişkisinde Sosyal Zekanın Aracı Rolü

Çalışanlar, değerleri, hedefleri ve özellikleri ile örgütün değerleri arasında güçlü bir uyum algıladıklarında, aidiyet ve memnuniyet duygusu gibi olumlu duygusal durumlar yaşama olasılıkları daha yüksektir (Kahraman ve Kara, 2021). SMT'ye göre, bu olumlu duygusal deneyimler, örgüte karşı bir borçluluk veya yükümlülük duygusu yaratır (Ertürk ve Bedük, 2015; Bui, Liu, Ko ve Curtis, 2021). Örgüt tarafından değer verildiğini ve desteklendiğini hisseden çalışanlar, karşılıklılık beklentisi ve dengeli bir değişim ilişkisini sürdürme arzusuyla yönlendirilen olumlu sosyal değişimlere girmeye daha yatkındır (Ma ve Qu, 2011). Bu noktada empati, iletişim ve sosyal ipuçlarını anlamaya ilişkin yüksek beceriler sayesinde sosyal durumları etkili bir şekilde yönlendirme becerisine sahip olanlarda görülen yüksek sosyal zekâ (Ebrahimpoor vd., 2013), olumlu kişilerarası ilişkileri ve etkili iletişimi teşvik ederek, başkalarının ihtiyaçlarını ve duygularını doğru bir şekilde anlama yeteneğini doğurabilir. Kişi-örgüt uyumunun gücünden beslenerek sosyal zekasını kullanan çalışanlar, örgüte dair olumlu sosyal ipuçlarını algılamak ve yorumlamak için daha donanımlı hale gelecektir. SMT kapsamında adil ve eşitlikçi sosyal mübadele algılarını güçlendiren, örgütün katkılarını takdir ettiğini ve kabul ettiğini sosyal zekâları aracılığı ile algılayan çalışanlar, artan bir karşılıklılık duygusu çerçevesinde özgecilik davranışını ortaya koyabilir.

Sosyal zekâsı yüksek olan çalışanların, gördükleri olumlu muameleye karşılık vermenin bir yolu olarak, meslektaşlarına gönüllü olarak yardım etmek, destek sağlamak ve kuruluşa olumlu katkıda bulunmak gibi özgecil davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksektir (Prabha ve Mittal, 2019). Bu tür özgecil eylemler, kuruluş içinde olumlu sosyal değişimleri sürdürmenin ve geliştirmenin bir yolu olarak görülür. Bu bağlamda sosyal zekanın, güçlü bir kişi-örgüt uyumundan kaynaklanan olumlu duygusal deneyimlerin, çalışanların adalet algıları ve kuruluşla olumlu sosyal alışverişleri sürdürme arzusu tarafından yönlendirilen özgecilik gibi karşılıklı davranışlara dönüştürüldüğü süreci kolaylaştırdığı söylenebilir. Teorik açıklamalar ek olarak literatürdeki araştırmalarda kişi-örgüt uyumu ve sosyal zekanın özgecilik ile ilişkisini ortaya koyan araştırmalarla (Büyükyılmaz, 2018; Ergun ve Tatar, 2018; Prabha ve Mittal, 2019; Wang ve Klassen, 2023; Wengang, Fenglian ve Feng, 2023) birlikte kişi-örgüt uyumunun sosyal zekâ ile ilişkisinin varlığını ispatlayan araştırma çıktıları (Yu ve Takahashi, 2020; Johan ve Yusuf, 2022; Liu, Wang ve Yin, 2023) düşünülerek, aracılık rolüne ilişkin hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

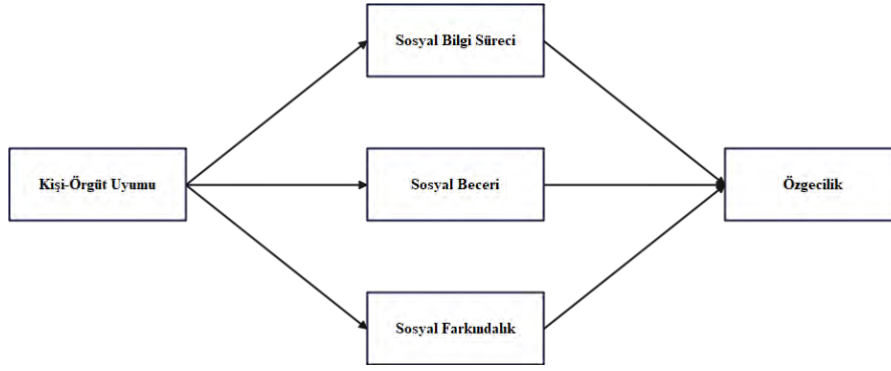
H₄: Sosyal zekâ, kişi-örgüt uyumu ve özgecilik ilişkisinde aracı rol üstlenmektedir.

H_{4a}: Sosyal bilgi süreci, kişi-örgüt uyumu ve özgecilik ilişkisinde aracı rol üstlenmektedir.

H_{4b}: Sosyal beceri, kişi-örgüt uyumu ve özgecilik ilişkisinde aracı rol üstlenmektedir.

H_{4c}: Sosyal farkındalık, kişi-örgüt uyumu ve özgecilik ilişkisinde aracı rol üstlenmektedir.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde test edilecek araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4. Yöntem

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye genelinde eğitim, sağlık, taşımacılık, turizm ve mali hizmetleri içeren hizmet sektörlerinden herhangi birisinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan, aynı işletmede en az 2 yıllık tecrübesi bulunan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma evreninin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurularak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde Cochran (1977) örneklem hesabı kullanılmıştır. İlgili hesaplama evren sayısının net olarak bilinmediği büyük evrenler için kullanılmaktadır (Bartlett, Kotrlik ve Higgins, 2001). Örneklemen hesaplanmasına ilişkin ilgili formül aşağıda verilmiştir:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

Formülde;

n = Gerekli örneklem büyüklüğü,

Z = Z tablosundan okunan z değeri (1,96 olarak alınmıştır),

e = Hata payı (0,05 alınmıştır),

p = Popülasyon oranı (0,25 alınmıştır),

temsil etmektedir. Formüle dayalı olarak yapılan örneklem hesabında ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 289 olarak hesaplanmıştır.

İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'nın 24.03.2023 tarih ve E-E-52857131-050.06.04-261478 sayılı kararı ile alınan etik kurul izni çerçevesinde anket formu, araştırmacının yakın çevresindeki çalışanlara online olarak ulaştırılmıştır. Kartopu örnekleme tekniği ile ilgili kişilerin iş arkadaşlarına ve araştırma kriterlerine uyan diğer kişilere ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde katılımcılara başka kimlerle görüşebilecekleri sorularak yeni bilgi yüklü durumlar elde edilir (Biernacki ve Waldorf, 1981). Toplam 386 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Bu katılımcıların 25'inin işletmesindeki tecrübe yıl sayısı 2'den düşük olduğu için bu katılımcılar araştırma dışında bırakılmıştır. Eksik ya da uygunsuz yanıt veren 67 katılımcının da veri setinden çıkarılmasının ardından araştırma örneklemini 294 katılımcıdan oluşturulmuştur.

4.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mevcut işletmedeki tecrübe yıl sayısı ve sektördeki tecrübe yıl sayısı bilgilerini içeren, 5 maddeden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

Formun ikinci bölümünde Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve Uçar (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği kullanılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması kişi-örgüt uyumunun arttığını göstermektedir. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Formun üçüncü bölümünde Silvera vd. (2001) tarafından geliştirilen, Doğan ve Çetin (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunda 21 madde yer almakta ve ölçek, 1 (tamamen yanlış) ile 5 (her zaman doğru) aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte sosyal bilgi süreci (1-7 arası maddeler), sosyal beceri (8-14 arası maddeler) ve sosyal farkındalık (15-21 arası maddeler) olmak üzere 3 faktör içermektedir. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçek geneline ilişkin Cronbach Alfa katsayısı 0,80 olarak hesaplanırken, ölçek faktörlerinin güvenilirlik katsayılarının 0,68-0,95 aralığında olduğu belirlenmiştir.

Formu son bölümünde ise Ümmet, Ekşi ve Otrar (2013) tarafından geliştirilen Özgeçmiş Ölçeği kullanılmıştır. 38 maddeden oluşan ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Geliştirme çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Smart PLS 4 kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle örnekleme ilişkin özellikler sunulmuş, ardından ölçeklere ilişkin güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

5. Bulgular

Bulguların ilk basamağında verilerin analize hazırlanması için öncelikle 2 yıllık işletme tecrübesini sağlama koşulu ele alınmıştır. 25 katılımcının mevcut işletmesinde 2 yıldan az tecrübesi olduğu görülmüş ve bu katılımcılar data setinden çıkarılmıştır. Ardından kalan veriler ile kayıp veri ve doğruluk analizleri yapılmıştır. Kayıp veri analizinde Little (1988) teorisi çerçevesinde soruların %20'sinde fazlasını boş bırakan 39 katılımcı analizler dışında bırakılmıştır. Doğruluk değerlendirilmesi için Little's MCAR testi (Little, 1988) kullanılmış ve yanıtları uygun olmayan 9 katılımcı da analizler dışında bırakılmıştır. Veri setinde Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) değerleri madde bazında değerlendirilmiştir. Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 aralığındaki Basıklık ve Çarpıklık değerleri dikkate alınarak sorunlu görülen maddelerde z değerleri kontrol edilmiş ve veri setini bozduğu belirlenen 28 katılımcının yanıtları silinmiştir. Kalan 294 katılımcı ile analizlere geçilmiştir.

5.1. Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler

Örnekleme oluşturan hizmet sektörü çalışanlarının %60,20 ile çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması $32,67 \pm 7,97$ (23-63) olup, %59,2 ile çoğunluk lisans mezunudur. Hizmet sektöründeki ortalama tecrübe $8,08 \pm 6,63$ (2-37) iken, şu anda çalışılan işletmedeki tecrübe yıl sayısı ortalaması $6,18 \pm 5,67$ (2-37) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler

		f	%
		($\bar{X} \pm ss$)	(Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın	177	60,20
	Erkek	117	39,80
Yaş (yıl)		(32,67±7,97)	(23-63)
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	27	9,20
	Ön lisans	48	16,30
	Lisans	174	59,20
	Lisansüstü	45	15,30
İşletme tecrübe yılı		(6,18±5,67)	(2-37)
Sektör tecrübe yılı		(8,08±6,63)	(2-37)

5.2. Betimleyici İstatistikler ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma değişkenlerine ilişkin iç tutarlılığı hesaplamak için Cronbach's Alfa kullanılmıştır. 0,70'ten büyük Cronbach's Alfa değerleri iyi güvenilirliğe işaret etmektedir (Vaske, Beaman ve Sponarski, 2017). Araştırma değişkenlerinin tümünün güvenilirlik değerleri 0,70 üzerindedir. Bununla birlikte Skewness (Çarpıklık) ve

Kurtosis (Basıklık) değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında kalması normal dağılıma işaret etmektedir (Tabachnick vd., 2013). Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler ve Güvenirlik Değerleri

Değişken	$\bar{X} \pm ss$	Skewness	Kurtosis	α
Kişi-Örgüt Uyumu (KÖUY)	3,640 \pm 0,552	-0,274	1,296	0,859
Özgecilik (OZGC)	4,126 \pm 0,450	-0,489	0,629	0,965
Sosyal Beceri (SBEC)	3,608 \pm 0,482	0,010	0,430	0,555
Sosyal Bilgi Süreci (SBIL)	3,783 \pm 0,483	0,315	1,314	0,864
Sosyal Farkındalık (SFAR)	3,221 \pm 0,806	-0,790	0,178	0,915

5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma ölçeklerinin DFA sonucunda elde edilen faktörlere yüklenme puanları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

	KOUY	OZGC	SBEC	SBIL	SFAR
KOUY1	0,772				
KOUY2	0,827				
KOUY3	0,799				
KOUY4	0,820				
KOUY5	0,779				
OZGC1		0,729			
OZGC2		0,636			
OZCG6		0,655			
OZCG7		0,670			
OZCG8		0,688			
OZCG9		0,694			
OZCG10		0,662			
OZCG11		0,649			
OZCG12		0,692			
OZCG13		0,685			
OZCG14		0,665			
OZCG15		0,667			
OZCG16		0,715			
OZCG17		0,675			
OZCG19		0,693			
OZCG20		0,688			
OZCG21		0,698			
OZCG22		0,746			
OZCG23		0,737			
OZCG24		0,685			
OZCG25		0,685			
OZCG26		0,705			
OZCG27		0,651			
OZCG28		0,705			
OZCG29		0,725			
OZCG30		0,703			
OZCG31		0,680			
OZCG32		0,645			
OZCG33		0,648			
OZCG35		0,677			
OZCG36		0,663			
OZCG37		0,721			
OZCG38		0,69			

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Devamı)

SBEC1	0,634	
SBEC2	0,843	
SBEC3	0,887	
SBEC4	0,703	
SBEC6	0,611	
SBIL1		0,711
SBIL2		0,791
SBIL3		0,783
SBIL4		0,772
SBIL5		0,702
SBIL6		0,701
SBIL7		0,724
SFAR1		0,838
SFAR2		0,743
SFAR3		0,837
SFAR4		0,794
SFAR5		0,804
SFAR6		0,848
SFAR7		0,817

Hair, Black, Babin ve Anderson'a göre (2010), 0,50 ve üzerinde faktör yükü almayan maddeler ölçek yapısını bozmaktadır ve bu maddelerin analizler dışında bırakılması gerekmektedir. Bununla birlikte ölçekten çıkarılacak maddeler toplam maddelerin %30'undan fazla olmamalıdır (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). Bu bilgiler çerçevesinde Sosyal Zekâ Ölçeğinden SBEC5 ve SBEC7 maddeleri ile birlikte Özgeçmiş Ölçeğinden OZGC3, OZGC4, OZGC5, OZGC18 ve OZGC34 maddeleri analizler dışında bırakılmıştır. DFA faktör dağılımları Şekil 2'de de görülmektedir.

5.4. Ayırt Edici Geçerlik

Tablo 4'te ayırt edici geçerliliği test etmek için kullanılan Fornell ve Larcker (1981) kriterinin sonuçları yer almaktadır. Köşegendeki değerler koyu renklidir ve çıkarılan ortalama varyansın (AVE) karekök değerlerini temsil etmektedir. Koyu işaretli değerler aynı sütundaki diğer değerlerden büyükse, ayırt edici geçerlik sağlanmış demektir (Fornell ve Larcker, 1981). Buna göre ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği vardır.

Tablo 4. Ayırt Edici Geçerlik

	KOUY	OZGC	SBEC	SBIL	SFAR
KOUY	0,800				
OZGC	0,337	0,686			
SBEC	0,275	0,390	0,631		
SBIL	0,230	0,438	0,502	0,742	
SFAR	0,063	0,090	0,097	0,138	0,812

5.5. Eş Doğrusallık

Araştırma modellerinde bağımsız değişkenler arasında doğrusal ya da doğrusala yakın bir ilişki olması durumunda, her bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi kontrol edilemez ve eş doğrusallık sorunu ortaya çıkar. Eş doğrusallığın test edilmesinde Varyans Şişirme Faktörü (VIF) değerinden yararlanır. VIF değerinin 5 ve altında kalması eş doğrusallık sorunu olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2010). Tablo 5'te yer alan araştırma modeli eş doğrusallık analiz sonuçlarında tüm VIF değerlerinin 5'ten küçük olduğu görülmektedir. Buna göre araştırma modelinde eş doğrusallık sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 5. Araştırma Modeli VIF Değerleri

KOUY	OZGC	SBEC	SBIL	SFAR
------	------	------	------	------

KOUY	1,100	1,000	1,000	1,000
OZGC				
SBEC	1,432			
SBIL	1,423			
SFAR	1,063			

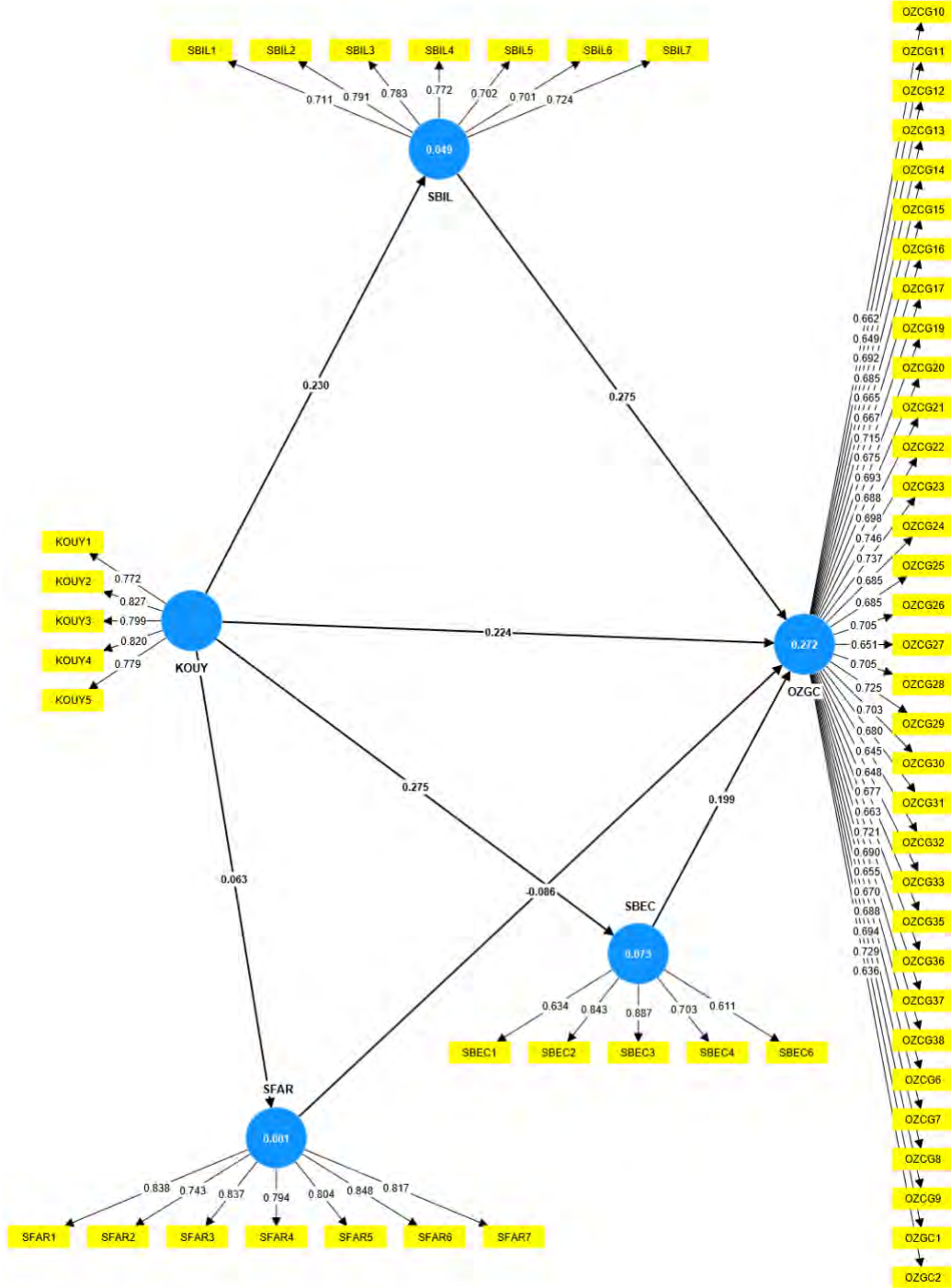
5.6. Hipotez Testleri

Hipotezlerin test edilmesi için kısmi en küçük kareler yöntemi kullanılarak Smart PLS 4 ile YEM kurulmuş ve model Şekil 2'de sunulmuştur. Tablo 6'da kurulan modelin uyum indeksleri ve ilgili indekslerin literatürdeki aralıkları verilmiştir.

Tablo 6. Model Uyum İndeksleri

İndeks	Model değeri	Gerekli Değer	Kaynak
SRMR	0,075	<0,08	Hu ve Bentler (1999)
NFI	0,941	>0,90	Bentler ve Bonett (1980)
		<0,10 (zayıf)	
GoF	0,789	0,10<GoF<0,25 (orta)	Wetzels vd. (2009)
		0,25<GoF<0,36 (iyi)	
		>0,36 (çok iyi)	

Tablo 6'da yer alan uyum indekslerine göre araştırma modeli literatürün öngördüğü iyi uyum kriterlerini karşılamaktadır.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma kapsamında 7 doğrudan etki ve 3 dolaylı etki test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo 7’de yer alan doğrudan etki sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu özgecilik ile birlikte sosyal zekâ faktörleri olan sosyal bilgi süreci ve sosyal beceriyi artırmaktadır. Bununla birlikte sosyal zekanın sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri faktörleri özgeciliği artırmaktadır. Bu sonuçlara göre H_1 , H_{2a} , H_{2b} , H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri kabul edilirken; H_{2c} ve H_{3c} hipotezleri reddedilmiştir.

Dolaylı etki sonuçlarına göre ise sosyal zekâ faktörlerinden sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri, kişi-örgüt uyumunun özgeciliğe etkisinde aracı rol üstlenmektedir. Her iki sosyal zekâ faktörü de kişi-örgüt uyumunun özgeciliğe etkisini artırmaktadır. Bu sonuçlara göre H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri kabul edilirken, H_{4c} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. YEM Katsayıları

	β	t	p	Sonuç
Doğrudan Etkiler				
KOUY -> OZGC (H ₁)	0,224	3,802	0,000	Kabul
KOUY -> SBIL (H _{2a})	0,230	2,722	0,007	Kabul
KOUY -> SBEC (H _{2b})	0,275	4,088	0,000	Kabul
KOUY -> SFAR (H _{2c})	0,063	0,539	0,590	Red
SBIL -> OZGC (H _{3a})	0,275	4,009	0,000	Kabul
SBEC -> OZGC (H _{3b})	0,199	2,892	0,004	Kabul
SFAR -> OZGC (H _{3c})	-0,086	1,469	0,142	Red
Dolaylı Etkiler				
KOUY -> SBIL -> OZGC (H _{4a})	0,063	2,235	0,025	Kabul
KOUY -> SBEC -> OZGC (H _{4b})	0,055	2,481	0,013	Kabul
KOUY -> SFAR -> OZGC (H _{4c})	-0,005	0,455	0,649	Red

6. Tartışma

Sosyal Mübadele Teorisine göre örgüt üyeleri, örgüt içi ilişkilerinde maliyetleri en aza indirmek ve ödülleri en üst düzeye çıkarmak için sosyal etkileşim sürecine girmekte, bu etkileşimde de örgütsel dinamikleri ve kişisel özelliklerini göz önünde bulundurarak örgütsel davranışlarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışanların karşılık beklemeden, gönüllü ve kasıtlı olarak ortaya koyduğu örgütsel davranışlar olarak açıklanan özgecilik kavramının ortaya çıkması için örgüt üyelerinin düşük maliyet ve yüksek ödül beklentisi çerçevesinde neleri göz önünde bulundurduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında özgecilik davranışının ortaya çıkmasında kişi-örgüt uyumunun etkisi ve sosyal zekanın aracı rolü belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre kişi-örgüt uyumu özgeciliği artırmaktadır. Güçlü bir kişi-örgüt uyumu, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı anlayış ve güven duygusuna yol açan olumlu bir sosyal değişim ilişkisini teşvik eder (Rousseau, 1989). Bu olumlu uyum, özgecil davranışların bilinen yordayıcıları olan çalışanların örgütsel bağlılığını ve özdeşleşmesini daha da artırır (Podsakoff vd., 2000). Ayrıca çalışma, bireylerin örgütle olan mübadele ilişkilerinde bir denge sağlamaya çalıştıklarını vurgulayan SMT ile uyumludur (Blau, 1964). Olumlu bir kişi-örgüt uyumu ve destekleyici değişim ilişkileri bağlamında, çalışanların özgecilik eylemleri de dahil olmak üzere olumlu sosyal davranışlarla yanıt verme olasılığı daha yüksektir (Podsakoff vd., 2000). Ek olarak, başkalarının iyiliği için gerçek bir ilgiyle yönlendirilen olumlu sosyal motivasyonlar, çalışanların kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettikleri destekleyici bir örgüt kültüründe güçlendirilir (Grant ve Mayer, 2009; Eisenberger vd., 1986). Literatürde bildirilen kişi-örgüt uyumu ile özgecilik arasındaki pozitif ilişkinin gösterdiği gibi (Büyükyılmaz, 2018; Ergun ve Tatar, 2018; Wang ve Klassen, 2023; Wengang, Fenglian ve Feng, 2023) araştırmanın sonuçları önceki çalışmalarla tutarlıdır. Bununla birlikte, bu bulgu, çalışanların güçlü bir kişi-örgüt uyumu yaşadıklarında ve kuruluşları içinde destekleyici değişim ilişkilerine girdiklerinde, sosyal bir norm olarak özgecil davranışlar sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bunun da genel örgüt kültürü üzerinde olumlu bir etkiye yol açtığını göstermektedir.

Araştırmamın ikinci bulgusuna göre, kişi-örgüt uyumu sosyal zekâ faktörleri olan sosyal bilgi sürecini ve sosyal becerileri artırmaktadır. Ancak kişi-örgüt uyumunun sosyal farkındalık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Bireyin kendisinin ve diğer insanların duygu düşüncelerini anlaması, beden dillerini okuyabilmesi, ilişkilerde başkalarının istek ve beklentilerini anlayabilmesi gibi yeterliliklerden oluşan sosyal bilgi süreci ve bireyin sosyal ortamlara rahatlıkla girebilmesi, diğer insanlarla geçinmekte zorluk çekmemesi ve sosyal ortamlara kolaylıkla uyum sağlaması olarak tanımlanan sosyal becerinin (Doğan ve Çetin, 2009) örgüt içerisinde kullanılabilmesi için kişi-örgüt uyumunun oluşması gerekmektedir. Çünkü SMT'ye göre örgüt ile uyumu yüksek olan bireylerin olumlu sosyal alışverişler yaptığını düşünmesi, güven, iş birliği ve karşılıklı destek duygusu yaratır ve bu da bireyi sosyal zekasını kullanmaya itebilir. Bunun tersi olarak, bir bireyin sosyal zekâsı ile örgütsel bağlam arasındaki uyum eksikliği, olumsuz sosyal değiş tokuşlara neden olabilir ve kişi-örgüt uyumsuzluğu yaşayan sosyal zekâsı yüksek bireyler, yanlış anlamalara, çatışmalara ve kişilerarası etkinliğin azalmasına yol açarak örgütsel dinamiklerde gezinmeyi zor bulabilirler. Literatürdeki araştırmalarda kişi-örgüt uyumu ve sosyal zekâ ilişkisini doğrudan ele alan çalışma bulunmamakla birlikte, Goleman'ın (2006) duygusal zekayı, sosyal zekanın bir formu olarak kuramsallaştırması dikkate alındığında, duygusal zekâ ve kişi-örgüt uyumu arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan çalışmaların (Yu ve Takahashi,

2020; Johan ve Yusuf, 2022; Liu, Wang ve Yin, 2023) mevcut bulguyu desteklediği söylenebilir. Bununla birlikte kişi örgüt uyumunun bir göstergesi olarak iş tatmini (Mohamed, Singh ve Subramaniam, 2020), örgütsel bağlılık (Mohadesi, 2021) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Oshi, Akaike ve Chikwe, 2021) ile sosyal zekâ arasında pozitif ilişki olduğunu, işten ayrılma niyeti ile ise negatif ilişkili olduğunu (Eketu ve Edeh, 2015) ortaya koyan geçmiş çalışmalar da mevcut araştırma bulgularının literatüre paralel olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü bulgusuna göre sosyal zekanın faktörleri olan sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri özgeciliği artırırken, sosyal farkındalığın özgecilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. SMT açısından incelendiğinde daha yüksek sosyal zekâya sahip bireylerin, özgecil davranışın potansiyel ödülleri ve maliyetlerini değerlendirmede daha usta oldukları düşünülebilir. Buna bağlı olarak bu bireylerin örgüt içi sosyal dinamikleri daha iyi değerlendirmek sureti ile özgecil eylemleri benimsemenin getirdiği potansiyel kazanımları göz önünde bulundurduğunda elde edilecek ödüllerin algılanan maliyetten daha yüksek olduğuna karar vermesi muhtemeldir. Bununla birlikte sosyal zekâ temelinde şekillenen empati becerisinin örgüt içindeki diğer bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi analiz etme becerisi kazandırmasına paralel olarak özgeciliği uyandırabilir (Norton, 2012). SMT tarafından işaret edilen sosyal etkileşimlerdeki karşılık ilkesi, yüksek sosyal zekanın bir analiz ürünü olarak gelecekteki karşılıklı fayda potansiyeline ilişkin farkındalığı artırır, ortaya koyulan nezaketin gelecekte bir şekilde karşılık bulacağı düşüncesi ile stratejik özgecilik ortaya koyulmasına neden olur. Konu hakkında literatürde ulaşılan tek çalışmada Prabha ve Mittal (2019), sosyal zekâ ile özgecilik arasında pozitif yönlü ilişki belirlemiştir. Bununla birlikte literatürdeki duygusal zekâ ve özgecilik arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar da (Ahmadzadeh Mashinchi, 2011; Salarzehi, Yaghoubi, Naroei ve Sin, 2011; Lee, 2013), daha önce Goleman (2006) teorisine dayanarak yapılan açıklamalar çerçevesinde sosyal zekanın özgecilik üzerindeki pozitif etkisini ortaya koyan mevcut araştırma bulgusuna destek olarak gösterilebilir.

Araştırmanın son bulgusuna göre kişi-örgüt uyumunun özgeciliğe etkisinde sosyal zekâ faktörlerinden sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri aracı rol üstlenmektedir. Bu rol ilgili ilişkiyi artırıcı yöndedir. Kişi-örgüt uyumunun çalışan tarafından hissedilmesi halinde çalışan, karşılıklılık beklentisi ve dengeli bir değişim ilişkisini sürdürme arzusuyla yönlendirilen olumlu sosyal değişimlere girmeye daha yatkındır (Ma ve Qu, 2011) ve bunun sonucunda özgecil davranışlar ortaya koyacağı kesindir (Wang ve Klassen, 2023; Wengang, Fenglian ve Feng, 2023). Bu etkileşimde çalışanın yüksek sosyal zekâ sergilemesi onun empati, iletişim ve sosyal ipuçlarını algılama yeteneğini ön plana çıkaracak (Ebrahimpoor vd., 2013), sahip olduğu bu beceriler ile kişi-örgüt uyumu tarafından tetiklenen özgecilik davranışında artış meydana gelecektir. SMT kapsamında adil ve eşitlikçi sosyal mübadele algılarını güçlendiren, örgütün katkılarını takdir ettiğini ve kabul ettiğini sosyal zekâları aracılığı ile algılayan çalışanlar, artan bir karşılıklılık duygusu çerçevesinde özgecilik davranışını ortaya koyacaktır. Bu bağlamda sosyal zekanın, güçlü bir kişi-örgüt uyumundan kaynaklanan olumlu duygusal deneyimlerin, çalışanların adalet algıları ve kuruluşla olumlu sosyal alışverişleri sürdürme arzusu tarafından yönlendirilen özgecilik gibi karşılıklı davranışlara dönüştürüldüğü süreci kolaylaştırdığı söylenebilir.

7. Sonuç

Bu araştırmanın bulguları, bireyleri örgütleriyle uyumlu hale getirmenin hizmet sektörü çalışanları arasında özgecil davranışları olumlu yönde etkilediğine dair kanıtlar sunmaktadır. SET'in öngördüğü gibi, kendileri ve örgütleri arasında güçlü bir uyum algılayan çalışanlar, meslektaşlarına, müşterilerine ve bir bütün olarak örgüte karşı özverili ve özgecil davranışlar sergilemeye daha yatkındır. Bu bulgu, gelişen ve anlayışlı bir çalışma ortamına katkıda bulunan çalışanlar ve onların örgütsel bağları arasında bir uyum ve karşılıklı anlayış duygusunu geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, kişi örgüt uyumunun özgecil eğilimleri şekillendirmesinde sosyal zekanın olumlu aracı rolü, araştırmanın bir diğer çıktısıdır. Bu bulgular çerçevesinde örgütlerin kişi-örgüt uyumunu geliştirme ve sürdürme için stratejik planlamalar yapması önerilmektedir. Örgüt içinde paylaşılan değerlerin vurgulanması, aidiyet duygusunun teşvik edilmesi ve bireysel ve örgütsel hedeflerin uyumlu hale getirilmesi, çalışanlar arasında özgecil davranışları teşvik ederek sadece uyumlu iş ilişkilerini değil aynı zamanda örgütsel başarıyı da teşvik edebilir. Ayrıca, özgecil eğilimlerin şekillenmesinde sosyal zekanın aracı rolü göz önüne alındığında, bireylerin sosyal zekalarını geliştirmek için hedeflenen eğitim ve gelişim programları uygulanmalıdır. Bu programlar, özgecil eylemleri olumlu yönde

etkileyebilecek sosyal zekanın temel bileşenleri olan kişiler arası iletişim eğitimi, çatışma çözme atölyelerini ve duygusal zekâ geliştirmeyi kapsayabilir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı Türkiye’de hizmet sektöründe faaliyet gösteren 294 çalışanın örneklem olarak seçilmesidir. Bu sınırlılık araştırma bulgularının diğer sektörler ve kültürel bağlamlara genellenebilirliği önünde de bir sınırlılık oluşturabilir. Farklı sektörler ve kültürlerde araştırma modelinin test edilmesi sonucunda tüm örgütler açısından daha genellenebilir sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da kesitsel yöntem çerçevesinde kullanılan öz bildirim ölçekleridir. Öz bildirimlerde ortaya çıkabilecek yanlılık sorunu göz önünde bulundurularak sonraki araştırmalarda deneysel sonuçların ve çok kaynaklı verilerin kullanılması, özellikle boylamsal araştırma tekniklerinin uygulanması önerilmektedir. Bu şekilde elde edilecek sonuçların daha objektif ve zamansal dinamikleri yansıtan çıktılar sunabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B. ve Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5-26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
- Ahmadzadeh Mashinchi, S. (2011). An analysis of correlation between organizational citizenship behavior (OCB) and emotional intelligence (EI). *Modern Applied Science*, 5(2), 119-123. <https://doi.org/10.5539/mas.v5n2p119>
- Almeida, S. O. D., Mazzon, J. A., Dholakia, U. ve Müller Neto, H. (2013). Participant diversity and expressive freedom in firm-managed and customer-managed brand communities. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10, 195-218. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000200006>
- Astakhova, M. N. ve Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human relations*, 68(8), 1315-1346. <https://doi.org/10.1177/0018726714555204>
- Barghouti, Z., Guinot, J. ve Chiva, R. (2022). Compassion and altruism in organizations: a path for firm survival. *International Journal of Manpower*, 44(9), 1-19. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2021-0266>
- Bartlett, J.M., Kotrlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50. <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>.
- Becker, G. S. (1976). Altruism, egoism, and genetic fitness: Economics and sociobiology. *Journal of economic Literature*, 14(3), 817-826. <http://www.jstor.org/stable/2722629>
- Biernacki, P. ve Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological methods & research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y. ve Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195-205. <https://doi.org/10.1177/009102609102000207>
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283909>
- Bui, H. T., Liu, G., Ko, W. W. ve Curtis, A. (2021). Harmonious workplace climate and employee altruistic behavior: from social exchange perspective. *International Journal of Manpower*, 42(1), 95-112. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2019-0518>
- Büyükyılmaz, O. (2018). Relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *International journal of management and administration*, 2(4), 135-146. <https://doi.org/10.29064/ijma.464856>

- Cable, D. M., ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cameron, K. S., Bright, D. ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790. <https://doi.org/10.1177/0002764203260209>
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1989.4980837>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.
- Crowne, K. A. (2009). The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence. *Organization Management Journal*, 6(3), 148-163. <https://doi.org/10.1057/omj.2009.20>
- Decety, J. (2015). The neural pathways, development and functions of empathy. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2014.12.001>
- Doğan, T. Ve Çetin, B. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zekâ Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-19. <https://core.ac.uk/download/pdf/268072185.pdf>
- Dust, S. B., Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Howes, S. S. ve Ramaswami, A. (2018). Managing the self-esteem, employment gaps, and employment quality process: The role of facilitation-and understanding-based emotional intelligence. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 680-693. <https://doi.org/10.1002/job.2265>
- Ebrahimpoor, H., Zahed, A. ve Elyasi, A. (2013). The study of relationship between social intelligence and organizational performance (Case study: Ardabil regional water company's managers). *International journal of organizational leadership*, 2(1), 1-10. <https://ssrn.com/abstract=3329199>
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S. ve Shipp, A. J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802-827. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.802>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eketu, C. A. ve Edeh, F.O. (2015). Social intelligence and employee intention to stay. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2(1), 27-34. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3480576>
- Ergun, H. S. ve Tatar, B. (2018). Employer branding and employee attitudes: mediating role of person-organization fit. *Research Journal of Business and Management*, 5(2), 110-120. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.830>
- Ertürk, E. ve Bedük, A. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/213326>
- Ficapal-Cusí, P., Enache-Zegheru, M. ve Torrent-Sellens, J. (2020). Linking perceived organizational support, affective commitment, and knowledge sharing with prosocial organizational behavior of altruism and civic virtue. *Sustainability*, 12(24), 10289. <https://doi.org/10.3390/su122410289>
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. New York: Bantam.
- Grant, A. M. ve Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: Prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900-912. <https://doi.org/10.1037/a0013770>

- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Güler, B. (2020). Sosyal mübadele teorisi bağlamında birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerine etkisine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(40), 186-200. <https://doi.org/10.30976/susead.715107>
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *J. Mark. Theory Pract.* 19, 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Hedlund, J. and Sternberg, R. (2000). Too many intelligences? Integrating social, emotional, and practical intelligence, in Bar-On R. and Parker J.D.A. (Eds), *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 136-167.
- Johan, A. P. ve Yusuf, A. (2022). Counterproductive work behavior, job stress, trait emotional intelligence and person organization fit among employees of leasing industry in Indonesia. *Intangible Capital*, 18(2), 233-246. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.1318>
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- Kahraman, Ç. A. ve Kara, A. U. (2021). Psikolojik sözleşme ile kişi örgüt uyumu arasındaki ilişkide yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisi: akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (33), 117-138. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.873052>
- Khalil, E. L. (2004). What is altruism?. *Journal of economic psychology*, 25(1), 97-123. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(03\)00075-8](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(03)00075-8)
- Kim, Y. J., Van Dyne, L., Kamdar, D. ve Johnson, R. E. (2013). Why and when do motives matter? An integrative model of motives, role cognitions, and social support as predictors of OCB. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 231-245. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.004>
- Kristof-Brown, A. L. ve Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lee, H. J. (2013). The relationship between emotional intelligence and altruism among South Korean central government officials. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(10), 1667-1679. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1667>
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science. *Am. Cathol. Socio. Rev.*, 12(2), 103.
- Little, R. J. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American statistical Association*, 83(404), 1198-1202. <https://doi.org/10.1080/01621459.1988.10478722>.
- Liu, N., Wang, L. ve Yin, J. (2023). Impact of transformational leadership on the person–organization fit of Chinese nurses: The moderating effect of emotional intelligence. *Nursing Open*, 10(7), 4586-4596. <https://doi.org/10.1002/nop2.1706>
- Ma, E. ve Qu, H. (2011). Social exchanges as motivators of hotel employees' organizational citizenship behavior: The proposition and application of a new three-dimensional framework. *International journal of hospitality management*, 30(3), 680-688. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.12.003>
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

- Mohadesi, E. (2021). An examination of the relationship between social intelligence and organisational commitment among the school managers of Kashmir and Khalilabad. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives*, 11(2), 98-109. <https://doi.org/10.18844/gjgc.v11i2.5705>
- Mohamed, T., Singh, J. S. K. ve Subramaniam, S. (2020). Social Intelligence, Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence: Job Satisfaction among Public Sector Employees in a High-Risk Country. *Global Business and Management Research*, 12(3), 104-117. <http://www.gbmrjournal.com/pdf/v12n3/V12N3-8.pdf>
- Morrison, N. K. ve Severino, S. K. (2007). Altruism: toward a psychobiospiritual conceptualization. *Zygon®*, 42(1), 25-40. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9744.2006.00802.x>
- Mostafa, A. M. S. ve Gould-Williams, J. S. (2014). Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276-292. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.826917>
- Norton, C. L. (2012). Social work and the environment: An ecosocial approach. *International Journal of Social Welfare*, 21(3), 299-308. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2011.00853.x>
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G. ve Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152. <https://doi.org/10.1111/peps.12026>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Oshi, J. E., Akaibe, M. V. ve Chikwe, J. O. (2021). Social Intelligence and Organizational Citizenship Behaviour of Government Parastatals in Nigeria. *Nobel International Journal of Social Sciences Research*, 1, 7-17. <https://doi.org/10.51550/nijssr.61.7.17>
- Pee, L. G. (2012). The effects of person-environment fit on employees' knowledge contribution. *Knowledge Management and Business Intelligence*, 1-19. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=bf413503a8d51bbe45923dad1e15e2b09a1d364b>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Prabha, S. ve Mittal, U. (2019). Social intelligence as related to aggression, altruism, and compassion. *IAHRW Int. J. Soc. Sci*, 7, 1181-1184. <https://www.proquest.com/openview/f9b90031fd18929603749bf6eebbd68c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=5347679>
- Rahim, A., Civelek, I. ve Liang, F. H. (2018). A process model of social intelligence and problem-solving style for conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 29(4), 487-499. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2017-0055>
- Rahim, M. A. (2014). A structural equations model of leaders' social intelligence and creative performance. *Creativity and Innovation Management*, 23(1), 44-56. <https://doi.org/10.1111/caim.12045>
- Risman, K. L., Erickson, R. J. ve Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121-125. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.01.007>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2, 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>

- Salarzahi, H., Yaghoubi, N. M., Naroei, M. ve Sin, L. G. (2011). A survey of relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in Iran. *International Business and Management*, 3(1), 130-135. <https://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820110301.084>
- Salovey, P. E. ve Sluyter, D. J. (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Basic Books.
- Schmidt, W. H. ve Tannenbaum, R. (1960). Management of differences. *Harvard Business Review*, 38(6), 107–115. <https://hbr.org/1960/11/management-of-differences>
- Silvera, D., Martinussen, M., ve Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4), 313-319. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00242>
- Simmons, R. G. (1991). Presidential address on altruism and sociology. *The Sociological Quarterly*, 32(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1991.tb00342.x>
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Sternberg, R. J. (2003). A Broad View of Intelligence: The Theory of Successful Intelligence. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 55(3), 139–154. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.55.3.139>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Thorndike, R. L. ve Stein, S. (1937). An evaluation of the attempts to measure social intelligence. *Psychological Bulletin*, 34(5), 275-285. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0053850>
- Uçar, AC. (2022). *Liderlik türlerinin çalışan yaratıcı davranışına etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Ümmet, D. (2012). *Üniversite öğrencilerinde özgecilik davranışının transaksiyonel analiz ego durumları ve yaşam doyumu bağlamında incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ümmet, D., Ekşi, H. ve Otrar, M. (2013). Özgecilik (Altruizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 301-321. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/302416>
- Vaske, J. J., Beaman, J., ve Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure sciences*, 39(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>
- Walker, R. E. ve Foley, J. M. (1973). Social intelligence: Its history and measurement. *Psychological reports*, 33(3), 839-864. <https://doi.org/10.2466/pr0.1973.33.3.839>
- Wang, H. ve Klassen, R. M. (2023). Longitudinal relationships between teachers' utility values and quitting intentions: A person-organization fit perspective. *Teaching and Teacher Education*, 127, 104109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104109>
- Wengang, Z., Fenglian, W. ve Feng, X. (2023). Motivating servant process for employee organizational citizenship behavior towards the environment: A goal setting perspective of integrating person-organization fit model. *Journal of Cleaner Production*, 387, 135932. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.135932>
- Yorgancılar, S. (2022). Bir İyilik Modeli Olarak Özgecilik, Egoistlik ve Yardımseverlik Hakkında Bazı Görüşler. *Electronic Turkish Studies*, 17(4), 817-826. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.62321>
- Yu, H. ve Takahashi, Y. (2020). Emotional intelligence and extra-role behavior of knowledge employees: Mediating and moderating effects. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 389-406. <https://doi.org/10.15388/omee.2020.11.39>