

Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Özgecılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma (The Relationship Between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Altruism: A Research on Public Servants)

Alev SÖKMEN^a Gökhan KENEK^b

^a Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye. alev@baskent.edu.tr

^b Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gümüşhane, Türkiye. gokhankenek@gumushane.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık İş Tatmini Özgecılık Gönderilme Tarihi 22 Ekim 2019 Revizyon Tarihi 11 Aralık 2019 Kabul Tarihi 16 Aralık 2019	Amaç – Örgütsel bağlılık, özgecılık ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve örgütsel bağlılığın özgecılık davranışına olan etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün tespiti, örgütsel davranış alanında yapılan bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Yöntem – İlgili çalışmada kullanılan veriler, 2019 yılı Şubat-Mart döneminde bir kamu kurumunda görev yapmakta olan 212 uzman çalışandan anket yöntemiyle elde edilmiştir. İstatistik paket programı aracılığıyla verilere uygun olarak korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiler, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri ve örgütsel bağlılığın özgecılık davranışına olan etkisinde iş tatmininin aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bulgular – Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen regresyon analizi sonuçları ise örgütsel bağlılığın özgecılık ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve iş tatmininin de özgecılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Öte yandan araştırma bulguları, örgütsel bağlılığın, özgecılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Tartışma – Elde edilen tüm bu sonuçlara göre kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının artması durumunda duydukları iş tatmini ve sergiledikleri özgecılık düzeylerinin de artacağı kabul edilmektedir. Aynı zamanda, kamu çalışanlarında duyulan iş tatmini düzeyinin artış göstermesiyle birlikte sergilenen özgecılık seviyesinde de artış olacağı kabul edilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Commitment Job Satisfaction Altruism Received 22 October 2019 Revised 11 December 2019 Accepted 16 December 2019	Purpose – In this study about organizational behaviour, it is aimed to reveal that the relationships among organizational commitment, job satisfaction, and altruism and to determine the mediating role of job satisfaction on the effect of organizational commitment on altruism behavior. Design/methodology/approach – Research data were obtained in February-March 2019 from 212 expert servants working in public industry. By the SPSS 25, correlation and regression analyzes were conducted in accordance with the data. So, the relationships between the variables, the effects of the variables on each other and the mediating role of job satisfaction on the effect of organizational commitment on altruism behavior were tried to be determined. Findings – According to the results of correlation analysis, there are positive relationships between organizational commitment, job satisfaction and altruism. The results of the regression analysis show that organizational commitment has a significant effect on altruism and job satisfaction and job satisfaction has a significant effect on altruism. On the other hand, the findings of the research reveal that job satisfaction has a partial mediating effect on the effect of organizational commitment on altruism. Discussion – According to all these results, the altruism and job satisfaction levels of the public servants will increase if the perception of organizational commitment increases. At the same time, it can be stated that if the level of job satisfaction increases, altruism levels will increase too.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Sökmen, A., Kenek, G. (2019) Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Özgecılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3120-3130.

Giriş

Günümüze kadar olan süreçte insan örgüt yaşantısı içerisinde bir kaynak olarak farklı değerlendirmelere tabi tutulmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte tarıma dayalı ekonomi köklü bir değişikliğe uğramış ve yerini fabrika sistemi merkezi üretim yerlerine bırakmıştır. Bu doğrultuda geçimini tarımdan sağlayan insanlar çalışmak üzere bu merkezlere yönelmiş ve erkek, kadın ve çocuk farkı gözetmeksizin sermaye sahiplerinin ücretini ve şartlarını tayin ettiği ağır koşullar altında çalıştırılmaya başlanmıştır. Klasik yönetim yaklaşımına göre çalışanların emeğinin verimliliği sabit görülmüş ve belirli yöntemler ile tespit edilen emek standartlarının dışarıdan bir müdahale ile değiştirilemeyeceği ve her koşulda aynı olacağı düşünülmüştür. Neo-Klasik Yaklaşım ve devamında yapılan araştırmalar neticesinde ise insanın sosyal bir varlık olduğu ve birçok sosyal unsurun onun üretkenliğine etki ettiği anlaşılmış ve çalışan davranışlarını tahmin etme ve kontrol etmeye yönelik çeşitli araştırmalar ile birlikte yeni yöntemler geliştirilmeye çalışılmıştır.

1980'lerde ortaya konan Kaynak Temelli Yaklaşım itibariyle; değerli, nadir bulunan, taklit edilemez ve ikame edilemez özelliklerde olan örgüt kaynaklarının ve bunları yönetim şekillerinin rekabet üstünlüğü sağlamadaki hayati önemi üzerinde durulmuştur. İnsan kaynakları yönetimi ve Stratejik insan kaynakları yönetimi ise örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada insanın sahip olduğu öneme vurgu yapmakta ve onun hem örgüte değer katması hem de kendine değer katması adına bağlılıklarını kazanarak örgüte devamlılıklarını sağlamak için çeşitli yöntem ve yaklaşımlar ile birlikte yoğun çaba sarf etmektedir. Şüphesiz günümüz bilgi ve teknoloji döneminde, insanın bir stratejik kaynak olarak örgütlerine bağlılığının sağlanması, işlerinden duydukları tatminin artırılması ve bu doğrultuda örgütlerine artı değer katacak davranışların teşviki örgütler arasında farklılık oluşturan ve onları birbirlerinden ayırt eden özellikler olarak görülmektedir. Bu önem dolayısıyla mevcut çalışmanın konusu örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerindeki etkisi ve iş tatmininin bu etki sürecindeki aracılık rolünün tespiti olarak belirlenmiştir. Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel bağlılık (ÖB), iş tatmini (İŞT) ve özgecilik davranışı (ÖD) değişkenleri arasındaki ilişkileri kamu sektörü örneğinde ele almaktır. Bu kapsamda da, çalışmanın başlangıç kısmında ilgili değişkenler hakkında özet literatür bilgisi verildikten sonra değişkenler arasındaki ilişkiler, kurulan hipotezlere uygun olarak test edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında da sonuçlar sunulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık literatürüne ilk katkı yapan araştırmacılardan olan Etzioni (1975) çalışanların örgüte olan katılımları üzerinde durmuş ve yabancılaşmış katılım (çalışan zorunlu olduğu için örgüt üyeliğini devam ettirmektedir, örgütüne karşı tutumu negatiftir), hesaba dayalı katılım (çalışanlar çıkarları ve ihtiyaçları karşılandığı sürece örgüt üyeliğini devam ettirme niyetindedirler) ve ahlaki katılım (herhangi bir ceza veya ödüllendirme unsuru bulunmaksızın örgüte olan bağlılığın içselleştirildiği durumdur) olmak üzere üçlü bir sınıflandırma yaparak örgütsel bağlılığı tanımlamıştır (s:10-40). Kavram ile ilgili olarak yaptıkları tanımlama ve sınıflandırmalar ile literatüre önemli katkıda bulunan diğer araştırmacılardan Becker (1960) örgütsel bağlılığı "uyulmadığı takdirde ortaya konulan yan bahislerin kaybedileceği tutarlı davranışlarda bulunma eğilimi" olarak tanımlarken Kanter (1968) "kişinin yapısı ve ihtiyaçlarından oluşan ilgilerini, sosyal sistem ile ilişkilendirme süreci", O'Reilly ve Chatman (1986) ise "kişinin örgütüne olan psikolojik bağlılığı" olarak ifade etmişlerdir. Literatürde en sık kullanılan ve atıf alan sınıflandırma ise Meyer ve Allen'e (1987) ait olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşan sınıflandırmadır. Allen ve Meyer (1990) bu boyutları şu şekilde açıklamışlardır;

- *Duygusal bağlılık*; çalışanın örgütte kendi isteği ile kalmaya devam etmesi, örgüte üye olmaktan ve diğer üyeler ile olan ilişkilerinden dolayı mutluluk duyması gibi ulaştıkları duygusal tutumları neticesinde örgüt hedef ve değerlerini benimsemesi ve olması gerekenden daha fazla çaba sarf etmesidir.
- *Devam bağlılığı*; çalışanın örgüte yaptığı yatırımların ve elde ettiklerinin (geçirilen süre ve dolayısıyla kıdem, statü, maaş vb.) ortaya konarak, işten ayrılması ve yeni bir işe başlaması durumunda elde edebileceklerinin maliyet hesabına dayalı olarak, tamamen ekonomik nedenlerden dolayı örgütte kalma davranışdır.
- *Normatif bağlılık*; çalışanın sahip olduğu ahlaki ve kültürel değerleri doğrultusunda örgütte kalmayı bir borç ve yükümlülük olarak görmesi ve bu davranışın en doğru olduğunu düşünmesiyle birlikte örgütte kalmaya devam etme davranışdır (Allen ve Meyer, 1990).

Meyer ve Allen (1991) çalışanın kişisel özelliklerini ve iş deneyimlerini, örgüt yapısını ve mevcut iş alternatiflerini örgütsel bağlılığın öncülleri olarak belirtirken; örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansı ise örgütsel bağlılığın çıktılarını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili olarak yapılan birçok araştırmanın sonucuna göre örgütsel bağlılığın; işten ayrılma niyeti (Schwepker, 2001; Tett ve Meyer, 1993; Yücel, 2012) örgütsel vatandaşlık davranışı (Sinclair vd., 2005; Sökmen vd., 2017), performans (Jaramillo vd., 2005; Riketta, 2002), örgütsel adalet (Bakhshi vd., 2009; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Ay ve Koç, 2014; Sökmen vd., 2017), işe devamsızlık (Falkenburg ve Schyns, 2007; Hausknecht vd., 2008), örgütsel sadakat (Koç, 2009; Huangfu vd., 2013), iş tatmini (Eslami ve Gharakhani, 2012; Mete vd., 2016) gibi örgüt için önem arz eden bir çok çalışan tutum ve davranışı ile güçlü ilişkilere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

1.2. İş Tatmini

Neo-klasik dönem itibarıyla çalışanların tutumları ile performansları arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik birçok araştırma yapılmıştır (Judge vd., 2001). İş tatmini ile performans arasındaki ilişki ise bu araştırmaların büyük bir çoğunluğunun konusu olmuştur (Bateman ve Organ, 1983). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ile Hackman ve Oldham'a ait olan İş Özellikleri Modeli de çalışanın refahının nasıl artırılacağı ve dolayısıyla iş tatmininin oluşturulması konusunda örgüt yapılarının önemini ve rolünü açıklayan modeller olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalleberg, 1977; Loher vd., 1985). Bu modeller, örgüt yapılarında yapılacak olan kontrollü değişikliklerin çalışanların tatminlerini ve memnuniyetlerini doğrudan etkilediği düşüncesini vurgulayarak ve pratik öneriler sunarak örgütlere fayda sağlamaktadırlar.

Literatür incelendiğinde iş tatmini üzerine birçok farklı tanım olduğu gözlemlenmektedir. Spector'e (1997) göre iş tatmini, çalışanın işinden hoşlanma derecesidir. Kimisi işini sever ve onu hayatının merkezine koyar, kimisi ise ondan nefret eder ama zorunlu olduğu için o işi yapar (Spector, 1997, s.7). Literatürde en sık kullanıma sahip olan tanımlama ise Locke (1976) tarafından yapılmıştır. Ona göre iş tatmini, çalışanın işini veya iş ile ilgili deneyimlerini memnun edici veya pozitif duygusal durum olarak değerlendirmesidir (Judge ve Kilinger, 2000, s.107). Cranny, Smith ve Stone (1992, s.1) ise iş tatminini, çalışanın işten beklentilerinin ve isteklerinin karşılanma derecesine bağlı olarak farklılık gösteren duygusal tepkisi olarak tanımlamıştır. İş tatmini etki edebileceği sonuçlar itibarıyla örgütler açısından büyük öneme sahiptir. İş tatmininin; devamsızlık (Scott ve Taylor, 1985; Spector, 1985), işten ayrılma niyeti (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2016; Bright, 2008; Tett ve Meyer, 1993), performans (Judge vd, 2001; Koç, 2011; Schleicher vd., 2004), örgütsel bağlılık (Karataş ve Güleş, 2010; Rusu, 2013; Testa, 2001), örgütsel vatandaşlık davranışı (Bateman ve Organ, 1983; Nadiri ve Tanova, 2010) gibi örgüt etkinliğinde doğrudan rol oynayan işgören davranışları ile anlamlı ilişkileri bulunmaktadır.

Sosyal Değişim Teorisi (Blau, 1964) ışığında; yönetimin evrimi ve çalışana bakış açısındaki değişim incelenerek; örgütlerin, çalışan ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması amacıyla örgüt yapısı, iş özellikleri, yönetim şekli, ödüllendirme sistemleri vb. örgüt içi unsurlarda değişiklikler yaparak çalışanda tatmin duygusu oluşturmak istedikleri ve bunun karşılığı olarak çalışanlardan etkinliğin ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışlarda bulunmalarını bekledikleri söylenebilir. Böylece örgütler, amaç ve hedeflerine daha kararlı bir şekilde ulaşabileceklerdir. Ancak kişi her zaman daha fazla çıktı üretme veya sorunlara çözüm getirme ile örgütünün beklentilerine karşı cevap verme fırsatına sahip olamayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı da kişinin kendi kontrolü altında bulunan, dikkat çekici ve örgütün etkinliğine katkı sağlayıcı bir karşılık verme şekli olarak belirtilebilir (Bateman ve Organ, 1983, s.1982).

1.3. Özgecilik

Türk Dil Kurumu (2019) sözlüğüne göre "çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlak tutum ve görüş" kelime anlamı taşıyan özgecilik veya bir diğer ifadeyle diğergamlık; literatürde psikoloji, sosyoloji, ekonomi, etik gibi farklı disiplinlere konu olmuştur. Terimi ilk kez kullanan ünlü filozof Aguste Comte, egoizm ve özgeciliği bireysel motivasyonun iki ayrı kaynağı olarak değerlendirmiştir (Batson, 2014). "Comte egoizmi, başkasına yardım dahi etmiş olsa bunun sonucunda kendine yarar sağlama amacı taşıyan davranışlar olarak ifade ederken, özgeciliği kişinin eylemleri sonucunda kendini düşünmeksizin başkaları için yaşama arzusu olarak nitelendirmiştir" (Batson, 2014, s.5). Bu bağlamda kan bağıışı (Steele vd., 2008) yaşlılara ve engellilere yardım etme, gönüllü insani yardım davranışları (Dovidio, 1984; Mikulincer vd., 2005) vb. sosyal anlamda özgecilik davranışına örnek olarak gösterilebilir. Becker ise (1976) ekonomik bakış açısıyla özgeciliği, refahı yüksek olan kişilerin bu anlamda

düşük seviyelerde olan kişilere herhangi bir beklenti olmadan yardım etmesi ve onların refahını artırıcı şekilde davranması olarak değerlendirmiştir. Böylelikle de toplumdaki tüm bireylerin ekonomik olarak uygunluk durumuna ulaşılacağını belirtilmiştir (Becker, 1976). Bu bakış açısı bizlere Anadolu’da ticaretin ve birlik ruhunun oluşturulmasında ve yaygınlaştırılmasında büyük rolü olan Ahilik Teşkilatını hatırlatmaktadır. Toplum dilinde bir mit haline gelmiş söyleme göre “siftah yapan esnafın, henüz satış yapamayan esnaf komşusuna gelen müşterileri yönlendirmesi” toplumsal anlamda özgecilik davranışına güzel bir örnek olarak gösterilebilir.

Örgütsel anlamda özgecilik kavramı 1980’lerde Smith, Organ ve Near (1983) ve Bateman ve Organ’ın (1983) ortaya koydukları çalışmalar ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” kapsamında yönetim literatürüne dâhil olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgüt içinde herhangi bir biçimsel ödül sisteminde yer almayan, örgüt etkinliğine destek olan, işbirliğine dayalı, yerine getirilmemesi durumunda herhangi bir ceza ve yaptırım doğurmayan, gönüllü çalışan davranışları olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988; s:4). Organ (1988) tarafından ortaya konan ve literatürde en sık kullanılan sınıflandırmaya göre ÖVD “özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem” boyutlarından oluşmaktadır. ÖVD çatısı altında özgecilik; örgüt içinde çalışanın, bir zorunluluk olmadan ve gönüllü olarak çalışma arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler gibi örgüt paydaşlarına, örgütsel etkinliğin artırılmasına katkı sağlayıcı yardımları olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997: s.94). Yeni katılan çalışanları örgüte alıştırma çabaları, bir problem ile karşılaşan, iş yükü ağır olan veya işe gelemeyen arkadaşlarına yardımcı olma, bir makine veya ekipmanın kullanımını öğretme gibi davranışlar örgüt içinde özgeciliğe örnek olarak gösterilebilir (Podsakoff vd., 2000, s.518-519). Bu tür davranışların bireysel açıdan çalışanın işine son verilme ihtimalini azaltabileceği, daha yüksek kademelere yükselme kolaylığı sağlayabileceği, lider-üye etkileşimi için zemin hazırlayarak başarının yakalanabileceği belirtilmiştir (Organ vd., 2005, s.239). Fakat daha önce belirtildiği üzere, bu tür ödüllendirme olarak atfedilebilecek çıktılar çalışanın özgecilik davranışı sergilemesine sebep olarak gösterilemez. Eğer çalışanın amacı bu tür çıktılara ulaşabilmek ise; sergilediği davranışlar özgecilik olarak nitelendirilmez.

1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

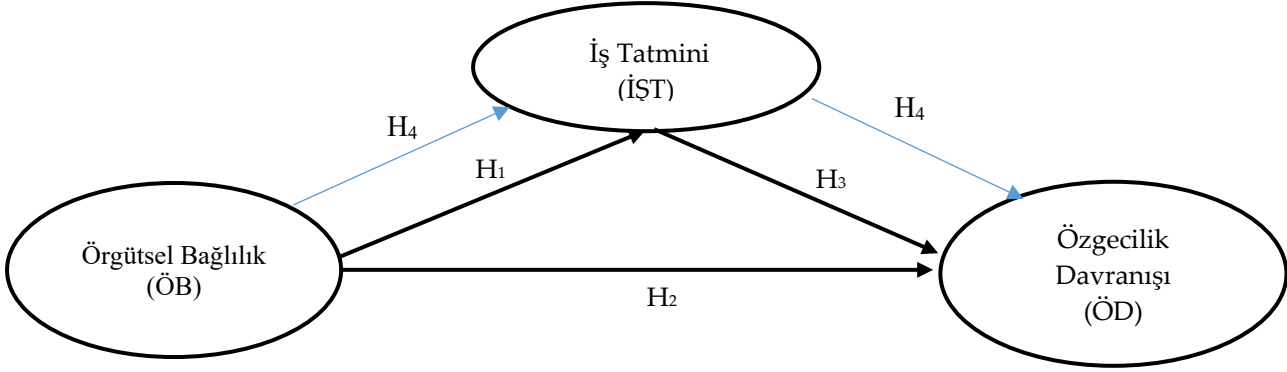
Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik birçok farklı çalışma olduğu gözlemlenmektedir. Fakat iki değişken arasındaki etki süreci ile ilgili olarak tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Araştırmacıların kimine göre iş tatmini örgütsel bağlılığın öncülü olarak görülürken kimisi ise örgütsel bağlılığın iş tatminine yol açtığı görüşünü savunmaktadır (Tett ve Meyer, 1993, s. 260). Fakat iki kavram ile ilgili yapılan tanımlamalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın, iş ilişkilerinden (duygusal bağlılık), çalışanın şahsi ahlaki değer ve kişilik özelliklerinden (normatif bağlılık) ve maliyete dayalı hesaplamasından (devam bağlılığı) kaynaklandığı görülmekteyken, iş tatmininin ise kapsamı daha geniş olmakla birlikte çalışanın iş ile ilgili tüm faktörleri göz önünde bulundurarak örgüte karşı genel duruşunu yansıttığı ifade edilebilir. Diğer taraftan ÖVD ve bu çalışmada ele alındığı gibi daha özel olarak özgeciliğin de çalışanların işlerinden duyduğu tatminin ve örgütlerine olan bağlılıklarının bir sonucu olarak geliştiği düşünülmektedir.

Literatürde, insan kaynağının etkinliği ve verimliliği ile yakından ilişkili olan bu değişkenlerin konu edinildiği birçok çalışma bulunmaktadır. Organ ve Ryan’ın (1995) ÖVD’nin öncüllerine yönelik yaptıkları meta-analizine göre; duygusal bağlılık ile özgecilik ve iş tatmini ile özgecilik değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Benzer şekilde Schappe (1998) de yaptığı çalışma ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında, iş tatmini ile özgecilik arasında ve örgütsel bağlılık ile özgecilik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fatimah ve arkadaşları (2011) ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırma ile iş tatmini ve özgecilik arasında önceki çalışmalara benzer sonuçlar elde etmişlerdir. ÖB ile ÖVD arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yapılan başka bir çalışmada özgeciliğin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken, devam bağlılığı ile arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir (Gautam vd., 2005). Wagner ve Rush (2000) ise özgecilik davranışı üzerine yaptıkları çalışmada, özgecilik ile iş tatmini ve özgecilik ile örgütsel bağlılık ilişkilerinin pozitif yönde ve anlamlı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yine bu çalışmanın diğer bir sonucuna göre ise özgeciliğin diğer değişkenler ile arasındaki ilişkilerin çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterdiği de ortaya konmuştur (Wagner ve Rush, 2000). Donovan ve arkadaşları (2004) tarafından müşteri oryantasyonunun, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve özgecilik ile olan ilişkilerinin tespitine yönelik yaptıkları

çalışmaya göre de iş tatmini, örgütsel bağlılık ve özgecilik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

2. Yöntem

Araştırmanın temel amacı, örgütsel bağlılık (ÖB), iş tatmini (İŞT) ve özgecilik davranışı (ÖD) değişkenleri ilişkisini bir kamu kurumunda görev yapan uzmanlar örnekleminde ele almaktır. Teorik çerçeveye uygun olarak oluşturulan hipotezler ve değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren model aşağıdaki şekilde verilmiştir. (Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Yukarıdaki model kapsamında oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İş tatmininin özgecilik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı bir etkisi vardır.

Araştırma bir kamu kurumunda görev yapan uzman çalışanlara yönelik olarak 2019 yılı Şubat-Mart döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu kurum temelde denetim ağırlıklıdır. Bu dönemde ilgili kurum bünyesinde görev yapan uzman sayısı toplam 806'dır. Toplanan kullanılabilir anket sayısı ise 212'dir. Böylece, seçilen örneklem evrenin yaklaşık %26'sından oluşmaktadır.

Araştırmada katılımcıların ÖB düzeylerinin tespit edilebilmesi için Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilen 15 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Özgecilik davranışı, Organ (1988) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin "özgecilik" boyutuyla ilgili 5 ifadesi ve son olarak katılımcıların işlerinden duydukları tatminin belirlenebilmesi için Agho, Price ve Müller (1992)'in 6 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır ve her ifade 1 ile 5 arasında ("1=Hiç Katılmıyorum" dan "5=Tamamen Katılıyorum" a doğru olarak) derecelendirilmiştir. Hazırlanan ölçekler bir yardımcı tarafından hem elektronik ortamda, hem de elden dağıtılarak yüksek katılım elde edilmesine çalışılmıştır.

2.1. Bulgular

Katılımcıların, yöneltilen ölçeklere verdikleri cevaplar neticesinde elde edilen veriler SPSS 25 programı aracılığıyla analizlere tabi tutulmuştur. Demografik özelliklere ilişkin veriler, frekans analizi yapılarak yüzdesel değerleri ile açıklanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesi adına Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi, oluşturulan hipotezlerin sınanması amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmaya 72 kadın ve 140 erkek katılmıştır, bunların % 56'sı evli, % 44'ü ise bekârdır. Katılımcıların % 33'ü 20-29, % 45'i 30-39, % 22'si 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların % 82'si lisans, % 18'i ise yüksek lisans ve doktora mezunudur. Araştırmada sorulara gerçekçi cevaplar alınması amacıyla katılımcıların birim/departman bilgileri istenmemiştir.

Tablo 1: Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Değerleri

	1	2	3
<i>Örgütsel Bağlılık (ÖB)</i>	[0.964]		
<i>İş Tatmini (İŞT)</i>	,496**	[0.922]	
<i>Özgecilik Davranışı (ÖD)</i>	,472**	,488**	[0.904]

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü), [Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.]

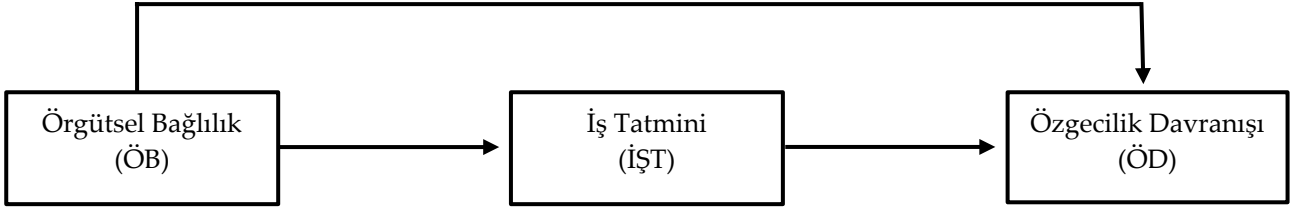
Gerçekleştirilen analizlere göre kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları; örgütsel bağlılık ölçeği 0.964, iş tatmini ölçeği 0.922 ve özgecilik davranışı ölçeği 0.904'dür. Elde edilen değerler kullanılmış olan ölçeklerin kabul edilebilir ölçüde yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Değişkenler arası ilişkileri göstermek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ($r=0.496$, $p>0.01$) örgütsel bağlılık ile özgecilik davranışı arasında ($r=0.472$, $p>0.01$) ve iş tatmini ile özgecilik davranışı arasında da ($r=0.488$, $p>0.01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 2: Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler			
	İş Tatmini		Özgecilik Davranışı	
Örgütsel Bağlılık	β	Sig	β	Sig
	0.496	0.000	0.472	0.000
	R ² =0.286 F=62,679		R ² =0.278 F=61,725	
İş Tatmini	Özgecilik Davranışı			
	β	Sig		
	0.488	0.000		
	R ² =0.268 F=60,569			

Regresyon analiz sonuçlarına göre; örgütsel bağlılığın iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ($\beta=0.496$; $p<0,001$) ve % 28,6 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2= 0.286$), özgecilik davranışı üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.472$; $p<0,001$) ve % 27,8 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.278$) görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez 1 ve 2 kabul edilmiştir. Buna göre kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artması durumunda, iş tatmini düzeylerinin ve özgecilik davranışlarının artacağı görülmektedir. Bununla birlikte iş tatmininin de özgecilik davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ($\beta=0.488$; $p<0,001$) ve % 26,8 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2= 0.268$) görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez 3 de kabul edilmiştir. Buna göre uzman çalışanların iş tatminlerinin artması durumunda fazladan rol üstü davranışlarından özgecilik düzeylerinin de artacağı rahatlıkla ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilebilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen ve dört aşamadan oluşan aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde aracılık rolü üç değişkenli model oluşturularak belirlenebildiği için çalışmamızda da buna uygun bir model oluşturulmuştur. Buna göre örgütsel bağlılığın özgecilik üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı etkisine yönelik aşağıdaki model test edilmiştir.



Şekil 2: Aracı Değişken Modeli

Modele uygun olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre birinci adımda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde (örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerinde) anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.472$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. İkinci adımda ise bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde (örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde) anlamlı etkisinin ($\beta=0.496$; $p<0,001$) olduğu görülmüş; daha sonra üçüncü adımda ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde (iş tatmininin özgecilik davranışı üzerinde) anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.488$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Son aşama olarak dördüncü adımda da, bağımsız değişken ve aracı değişkenin (örgütsel bağlılık ile iş tatmini) birlikte analize dâhil edilmesi ile (bağımlı değişken) özgecilik davranışı üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık ve iş tatmininin analize sokulmasıyla özgecilik davranışı üzerinde örgütsel bağlılığın pozitif ve anlamlı etkisi devam etmiş ancak etki katsayısı azalmıştır ($\beta=0.336$; $p<0,001$). İş tatmininin de özgecilik davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi devam etmiş fakat etki katsayısı azalmıştır ($\beta=0.324$; $p<0,001$). Buna göre örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerindeki etkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez 4 kabul edilmiştir.

3. Sonuç

Bu çalışmada belirlenen amaç; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik arasındaki ilişkilerin ortaya konması ve örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün saptanmasıdır. Bu amaç çerçevesinde bir kamu kurumunda görev yapmakta olan denetim uzmanlarından anket yöntemiyle elde edilen verilere uygun analizler SPSS 25 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular şöyledir; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik davranışı arasındaki ilişkiler pozitif yönlü ve anlamlı düzeydedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık iş tatminini ve özgecilik davranışını, iş tatmini ise özgecilik davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Böylece H_1 , H_2 ve H_3 kabul edilmiştir. Bu bulgular; Sökmen ve Ekmekçioğlu (2016), Malik, Nawab, Naeem ve Danish (2010), Cohen (2006), Kim (2006) Wagner ve Rush (2000), çalışmalarından elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Diğer bir sonuca göre ise iş tatmini, örgütsel bağlılığın özgecilik davranışı üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisine sahiptir. Bu sonuç ile birlikte H_4 de kabul edilmiştir. Tüm bu sonuçlara göre denilebilir ki; örgütsel bağlılık ve iş tatmini çalışanların özgecilik davranışı sergilemelerine sebep olan önemli değişkenlerdir. Her ne kadar ahlaki, kültürel ve kişisel özelliklere göre değişkenlik gösterse de, özgecilik davranışı çalışanın örgüte olan bağlılığının ve işinden duyduğu memnuniyetin bir sonucu olarak veya Sosyal Değişim Teorisi ışığında çalışanın örgütüne verdiği bir cevap olarak nitelendirilebilir. Konuyu, araştırmanın örneklemini olan denetim uzmanları kapsamında değerlendirmek gerekirse; yapılan iş, yüksek sorumluluk isteyen, detaylı inceleme, yüksek problem çözme becerisi ve profesyonel bir yaklaşım gerektiren, iş arkadaşları ve diğer paydaşlar ile olumlu ilişkileri gerekli kılan yoğun tempolu faaliyet ve görevlerden oluşmaktadır. Görevlerin zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Böyle bir iş ortamında, yeni katılan üyelere yardımcı olmak, iş yükü fazla olan veya hastalık vb. durumlarda işe gelemeyen arkadaşlara destek olmak ve onlar adına gönüllü olarak fazladan çaba harcamak hiç şüphe yok ki örgüt başarısında önemli rol oynamaktadır. Araştırmadan elde edilen verilere dayanarak denilebilir ki; çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş tatminini artırıcı (fiziksel iş koşulları, adil, katılmalı ve etik yönetim, geri bildirim, yetki devri, iş zenginleştirme vb.) yaklaşımlar yöneticilerin sahip olmak istedikleri, birlik ve beraberlik ruhu içinde başarıya odaklanmış bir örgüt iklimi oluşturulmasına fayda sağlayacaktır. Sonuç olarak elde edilen bulguların, örgütsel davranış alanına katkı sağlayacağı ve yapılacak olan çalışmalara fikir verebileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Agho, A. O., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.
- Allen, N. J. ve 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.
- Ay, G., ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.
- Bakhshi, A., Kumar, K., ve Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Batson, C. D. (2014). *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Psychology Press.
- Becker, G. S. (1976). Altruism, egoism, and genetic fitness: Economics and sociobiology. *Journal of economic Literature*, 14(3), 817-826.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment, *American Journal Of Sociology*, 66(1), 32-40
- Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166.
- Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational behavior*, 69(1), 105-118.
- Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., ve Stone, E. (1992). *Job satisfaction: how people feel about their jobs*.
- 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(1), 128-146.
- Dovidio, J. F. (1984). Helping behavior and altruism: An empirical and conceptual overview. *Advances in experimental social psychology*, 17, 361-427.
- Eslami, J., and Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, 2(2), 85-91.
- Etzioni, A. (1975). *A Comprehensive Analysis Of Complex Organizations (Review Edition)*. Ny: FreePress, New York.
- Falkenburg, K., ve Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Fatimah, O., Amiraa, A. M., ve Halim, F. W. (2011). The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. ve Hum*, 19, 115-121.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., ve Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian journal of social psychology*, 8(3), 305-314.
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., ve Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223-1245.

- Huangfu, G., Jiang, D., and Zhang, G. (2013). From organizational commitment to organizational loyalty: The concept and structures of Chinese organizational loyalty. *Advances in Psychological Science*, 21(4), 711-720.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., ve 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.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376-407.
- Judge, T. A., ve Klinger, R. (2000). Promote job satisfaction through mental challenge. *Handbook of principles of organizational behavior*, 75-89.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review* 33(4),499-517
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010, 3/2, 74-89.
- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International journal of manpower*, 27(8), 722-740.
- Koç, H. (2011). The impact of managers leadership behaviors on job satisfaction and performance of employees. *African Journal of Business Management*, 5(30), 11836-11843.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., ve Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 70(2), 280-289.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., ve Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(6), 17-26.
- Mete, E. S., Sökmen, A., ve Biyik, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction: A research on IT employees. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2), 199-215.
- Mikulincer, M., Shaver, P. R., Gillath, O., ve Nitzberg, R. A. (2005). Attachment, caregiving, and altruism: boosting attachment security increases compassion and helping. *Journal of personality and social psychology*, 89(5), 817-839.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nadiri, H., ve Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.
- O'reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification and Internalization On Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499

- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington England: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Organ, D. W., ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- 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.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266.
- Rusu, R. (2013). Organizational Commitment And Job Satisfaction. *Buletin Stiintific*, 18(1). 52-55
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., ve Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-Performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of applied psychology*, 89(1), 165-177
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Scott, K. D., ve Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 599-612.
- Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., ve Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280-1287
- Sökmen, A., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2016). The relationship between organizational justice, organizational commitment and intention to leave: investigating gender difference. *Int. J. Bus. Manage*, 5, 27-31.
- Sökmen, A., Benk, O. ve Gayaker, S. (2017). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu E. B. (2016). Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılıkla ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü: kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 118-133
- Sökmen, A., Kenek, G., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2017). Etkileşimsel adalet ve duygusal bağlılık ilişkisi: Algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 196-214.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Steele, W. R., Schreiber, G. B., Gultinan, A., Nass, C., Glynn, S. A., Wright, D. J., ve Garratty, G. (2008). The role of altruistic behavior, empathetic concern, and social responsibility motivation in blood donation behavior. *Transfusion*, 48(1), 43-54.
- TDK, (2019). Büyük Türkçe Sözlük, Ankara. Erişim Adresi: www.tdk.org.tr, 19.04.2019.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.

- Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Wagner, S. L., and Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58