

Örgüt içi özgeci davranışların belirleyicileri: Öz yeterlilik ve iş tatmini açısından bir değerlendirme

Determinants of altruistic behaviors in organizations: An evaluation in terms of self-efficacy and job satisfaction

Ersan Dikili 

Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Türkiye, e-mail: ersandikili@gmail.com

Öz

Çalışanların örgüte ve misyonuna yönelik genel eğilimlerini yansıtan tutumları, performansları ve dolayısıyla genel örgütsel performans üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Olumlu tutumların geliştirilmesi, üretkenliği ve örgütsel başarıyı artırmaya elverişli bir ortamın teşvik edilmesi için esastır. Özellikle kişisel çıkarından bağımsız olarak başkalarının iyiliği için kendini feda etme eylemlerini benimseyen ahlaki ve ideolojik eğilim olarak tanımlanan özgeciliğin örgüt kültürüne hakim olması, hem çalışanlar hem de örgüt açısından önemli katkılar sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışanların özgeci davranışlarının belirlenmesi örgüt yönetiminin önemli konularından bir tanesi olarak gösterilebilir. Özgeciliğin söz konusu önemine dayanarak hazırlanan çalışmada, çalışanların öz yeterlilik ve iş tatmini düzeylerinin örgüt içerisindeki özgeci davranışlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Havacılık sektöründe yer hizmetleri veren bir firmanın Türkiye genelindeki 387 çalışanının dahil edildiği çalışmada toplanan anket verileri SPSS ile analiz edilmiştir. Analizler için betimleyici istatistiklerle birlikte, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları çalışanların öz yeterlilik ve iş tatmini düzeylerinin, örgüt içerisindeki özgeci davranışlarını artırdığını ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: Öz Yeterlilik, İş Tatmini, Özgecilik, Havacılık Sektörü.

JEL kodları: M10, M12, L20

Citation/Atf: DİKİLİ, E. (2023). Örgüt içi özgeci davranışların belirleyicileri: Öz yeterlilik ve iş tatmini açısından bir değerlendirme. *Journal of Life Economics*. 10(4): 329-340, DOI: 10.15637/jlecon.2224

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Ersan Dikili
E-mail: ersandikili@gmail.com



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

Employees' attitudes, which reflect their general disposition toward the organization and its mission, have a profound impact on their performance and thus on overall organizational performance. The development of positive attitudes is essential for fostering an environment conducive to increasing productivity and organizational success. In particular, the dominance of altruism, which is defined as the moral and ideological tendency to sacrifice oneself for the good of others regardless of self-interest, in the organizational culture will make significant contributions to both employees and the organization. In this context, determining the altruistic behaviors of employees can be shown as one of the important issues of organizational management. Based on the aforementioned importance of altruism, this study aims to determine the effect of employees' self-efficacy and job satisfaction levels on their altruistic behaviors within the organization. The survey data collected in the study, which included 387 employees of a company providing ground handling services in the aviation sector throughout Turkey, were analyzed with SPSS. Descriptive statistics, correlation and regression analyses were used for the analysis. The results of the study revealed that employees' self-efficacy and job satisfaction levels increase their altruistic behaviors within the organization.

Keywords: Self-Efficacy, Job Satisfaction, Altruism, Aviation Sector.

JEL codes: M10, M12, L20

1. GİRİŞ

Çalışanların kendi rollerine getirdikleri bilgi, beceri ve yetkinliklerin bir toplamı olan insan sermayesi, bir örgütün rekabet avantajının önemli bir belirleyicisidir. Özellikle, bu sermayenin içsel değeri, öncelikle doğası gereği dinamik ve uyarlanabilir olması nedeniyle maddi varlıkların veya mali kaynakların ötesindedir. Bu nedenle, bir bireyin bilgi ve becerileri, örgütsel davranışlarıyla birlikte, acımasız değişim ve gelişen pazar dinamikleriyle tanımlanan bir çağda örgütler için stratejik bir farklılaşma kaynağı olarak ortaya çıkma potansiyeline sahiptir. Çalışanların örgüte ve misyonuna yönelik genel eğilimlerini yansıtan tutumları, performansları ve dolayısıyla genel örgütsel performans üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Olumlu tutumların geliştirilmesi, üretkenliği ve örgütsel başarıyı artırmaya elverişli bir ortamın teşvik edilmesi için esastır. Söz konusu ortamın yaratılmasında en büyük sorumluluk ise örgütlerin yönetim kademesindedir. Öyle ki, örgütler, yönetimin yaptığı seçimler neticesinde arzu edilen hedeflere ulaşabilirler ya da yıkılabilirler (Akdemir vd., 2019). Bu bağlamda çalışanların örgütsel davranış unsurları detaylı bir şekilde ele alınmakta, örgüt içi davranışlarını yönlendiren unsurlar araştırılmaktadır.

Örgütsel davranış alanındaki önemli kavramlardan bir tanesi özgecildir. Türk Dil Kurumu

(TDK) tarafından yapılan tanımlamaya göre özgecilik kavramı, kişisel çikardan bağımsız olarak başkalarının iyiliği için kendini feda etme eylemlerini benimseyen ahlaki ve ideolojik eğilim olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Özgecilik ilkesi, mevcut literatürde de görüldüğü üzere, psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve etik gibi çeşitli akademik disiplinlerde önemli bilimsel tartışmalara yol açmıştır (Avşaroğlu ve Nurkoyuncu, 2022). Bu kavramın kökenleri, özellikle ilk kullanımıyla akredite edilen filozof Auguste Comte'a kadar izlenebilir. Comte, egoizm ve özgecilik arasında net bir sınır çizmiş ve bunları bireysel motivasyonun iki farklı kaynağı olarak nitelendirmiştir. Bu diyalektikte egoizm, kişinin bir başkasına yardım etmiş olabileceği durumlarda bile kişisel fayda sağlama arzusuyla motive edilen davranışlar olarak yorumlanır. Buna karşılık, özgecilik, kişinin eylemlerinden kaynaklanan kişisel kaygıları pek dikkate almadan, başkalarının refahı için var olmaya yönelik doğuştan gelen bir eğilimle karakterize edilir (Karadağ ve Mufatçılar, 2009; Düzgüner, 2019; Yorgancılar, 2022). Sosyal bağlamda, özgeciliğin pratikteki tezahürü, kan bağıışı, yaşlılara ve engellilere yardım eli uzatma ve gönüllü insani çabalarda bulunma gibi eylemleri kapsayan çeşitli özgeci davranış örnekleri aracılığıyla gözlemlenebilir (Mikulincer vd., 2005; Ümmet vd., 2013; Çiftçi ve Turan, 2021). Bununla birlikte, Becker (1976) özgeciliğin ekonomik yönlerini açıklarken, bunu

refah düzeyi yüksek bireylerin, refah düzeyi düşük olanlara, karşılık beklemezsizin proaktif bir şekilde yardım etmesi olarak tasvir etmiştir. Bu durum, kolektif toplumun ekonomik denge ve refah durumuna ulaştığı bir dinamiği ortaya çıkarmaktadır (Sökmen ve Kenek, 2019). Bu bağlamda gerektiği durumlarda kişinin kendisini bile tehlikeye atma riskini göze alarak başkalarının iyiliğine yönelik çabalar özgecildir ve literatür bu davranışı olumlu bir sosyal davranış olarak kabul etmektedir (Çetin, 2023).

Buna karşılık, örgütsel alandaki özgecilik kavramı, 1980'lerde Smith vd. (1983) ile Bateman ve Organ'ın (1983) çalışmalarıyla birlikte "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" (ÖVD) adı altında yönetim literatürüne girmiştir (Yaylacı, 2016). ÖVD, çalışanlar tarafından üstlenilen ve örgüt içindeki herhangi bir yapılandırılmış ücretlendirme çerçevesinin sınırları dışında gerçekleşen isteğe bağlı eylemler olarak tanımlanmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013; Erşahan vd., 2020). Bu eylemler örgütsel etkinliği desteklemeye yöneliktir, işbirliği ilkelerine dayanır ve uyumsuzluk durumunda cezai yaptırımlarla desteklenmez (Organ, 1988). Organ (1988) tarafından ifade edilen ve mevcut akademik çalışmalarda tekrar tekrar atıfta bulunulan taksonomi ile uyumlu olarak, ÖVD özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdemi kapsayan boyutlardan oluşmaktadır.

ÖVD kapsamında tanımlandığı şekliyle özgecilik, bir çalışanın örgütün operasyonel etkinliğini artırmak amacıyla iş arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler de dahil olmak üzere örgütsel paydaşlara yönelik gönüllü ve zorunlu olmayan kolaylaştırıcılığı olarak yorumlanmaktadır (Organ, 1997). Örgütsel ortamdaki özgeci davranış örnekleri, yeni işe başlayanları örgütsel ortama alıştırmaya, sorunlarla boğuşan meslektaşlara destek sunmaya, aşırı iş yükünü yönetmeye veya işe devam etmede karşılaşılan engelleri aşmaya yönelik çabaları kapsar. Dahası, başkalarına makine veya ekipmanların kullanımını konusunda yardımcı olmak da bu özgecil tezahürlerin bir örneğidir (Podsakoff vd., 2000). Bu tür özgeci davranışların potansiyel olarak bir çalışanın iş güvencesini iyileştirebileceği, terfi ilerlemelerinin önünü açabileceği ve liderlerle

etkileşimleri teşvik edebileceği ve böylece başarılı sonuçlarla sonuçlanabileceği ileri sürülmektedir (Organ vd., 2005; Sezgin, 2005). Bununla birlikte, bu çerçevedeki özgeci davranışların, beklenen karşılık veya ücretten bağımsız olarak ortaya çıktıkları için, bu tür ödüller için önceden tasarlanmış bir istekle gerçekleştirilen eylemler olarak yanlış anlaşılması gerektiğinin altını çizmek zorunludur.

Herhangi bir kişisel kazanç beklentisi olmaksızın başkalarına fayda sağlamayı amaçlayan özverili eylemlerle karakterize edilen özgecilik, müşteri memnuniyetini artırma, çalışanların refahını iyileştirme ve olumlu bir örgüt kültürünü teşvik etme potansiyeline sahiptir (Çetin, 2023). Örgütsel çerçeve içerisinde özgecilik, sadece hayırseverlik jestlerinin ötesine geçerek, bireylerin kurumun kolektif iyiliği için zaman, kaynak ve uzmanlıkla katkıda bulunmaya yönelik kasıtlı bir eğilimi olarak tezahür eder (Liv d., 2014). Bu eğilim, işbirliğinin arttığı, çatışmaların azaldığı ve grup uyumunun arttığı bir ekosistem yaratacak ve böylece örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi teşvik edilmiş olacaktır. Örgüt içerisindeki özgeci eylemler, çalışanlar açısından bir karşılıklık etkisi uyandırarak, potansiyel olarak daha iyi iş memnuniyeti, daha yüksek elde tutma oranları ve daha yüksek kurumsal performans sağlayabilecek bir prososyal davranış kültürü yaratacaktır (Pfattheicher, 2022).

Ekonomik, çevresel ve sosyal karmaşıklıkların karşılıklı etkileşimi ile karakterize edilen bir çağda, örgütler içindeki özgeciliğin incelenmesi, yalnızca örgütsel işleyiş için değil, aynı zamanda daha geniş toplumsal refah ve sürdürülebilir kalkınma için de sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda özgeciliği şekillendiren unsurların tespit edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Literatürdeki araştırmalarda örgüt üyelerinin öz yeterliliklerine ilişkin algılarının, özgeci davranışlar için belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ahearne, 2000; Caprara ve Steca, 2005; Wat ve Shaffer, 2005; Avcı, 2023). Özyeterlilik, Bandura (1977) öz yeterliliği, bireyin belirli bir göreve ilişkin kendi performans kapasitesine olan inancı veya bireyin başarıya ulaşma veya belirli bir hedefi başarıyla gerçekleştirme yeteneğine ilişkin algısı olarak kavramsallaştırmıştır. Sc-

hunk (1984) tarafından açıklanan ve Zimmerman (2000) tarafından genişletilen tanımıyla ise öz yeterlilik, bireyin belirli durumsal bağlamlarda eylemleri formüle etme ve yürütme konusundaki içsel kapasitesiyle ilgilidir. Temelde kişinin performansına dayalı yeteneklerinin algılanmasına dayanır ve yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip olanlar, belirli görevleri yetkin bir şekilde üstlenebileceklerine dair inanç taşırken, öz yeterliliği azalmış bireyler, görev yürütme yeteneklerine ilişkin belirsizlik sergilerler (Sakız, 2013; Arseven, 2016). Akhtar vd. (2012) olumlu bir benlik kavramının mesleki arayışlarda özgüven yarattığını öne sürerek öz yeterliliğin kişinin profesyonel tavrı üzerindeki derin etkisini ortaya koymaktadır. Verilen görevlerin özgüllüğü ve önceden tanımlanmış sonuçların elde edilmesi açısından farklılık gösterse de, öz yeterlilik ve beklentiyle ilgili diğer inançlar bağlamında kişinin algılanan yeteneklerine ilişkin inançların ortaklığının altını çizmek zorunludur (Pajares, 1996)

Öz yeterlilik yalnızca bir istek değil, daha ziyade belirli koşullar altında kişinin yeteneklerine olan inancın bir tezahürüdür. Bu inanç, psikolojik uyum alanında, zihinsel ve fiziksel refahı teşvik etmede ve davranış değişikliği için yetkin, kendi kendini yöneten stratejilerin uygulanmasını kolaylaştırmada çok önemli bir rol üstlenir (Maddux, 2002). Heslin ve Klehe (2006) tarafından açıklandığı üzere, öz yeterlilik daha yüksek derecede özgüllük ve açıklık ile karakterize edilir ve bu da onu üstün bir yapı haline getirir. Benzerlerinin aksine, öz yeterlilik doğası gereği göreve özgüdür, ancak kişinin bir dizi farklı durumda başarılı olma yeteneğine dair daha genel bir inanç olarak da ortaya çıkabilir ve böylece kişinin öz değerlendirmesini geliştirebilir (Stajkovic ve Luthans, 1998; Sakız, 2013).

Çalışanların öz yeterliliğinin birincil tezahürlerinden biri, görev performansları üzerindeki etkisidir (Şahin ve Gürbüz, 2012; Sezgin ve Düşükcan, 2020). Yüksek derecede öz yeterliliğe sahip bireyler, zorluklar karşısında daha fazla inisiyatif, sebat ve dayanıklılık sergileme eğilimindedir. İddialı hedefler belirlemeye daha meyillidirler ve hedefe ulaşmak için stratejiler geliştirmek ve uygulamak konusunda daha donanımlıdır. Bu öz inanç, proaktif bir çalışma

tutumunu teşvik eder, çünkü çalışanların zorlu görevleri üstlenmeleri ve bunları başarmak için çaba harcamaları daha olasıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Öz yeterlilik aynı zamanda bireylerin motivasyonu ve iş tatmini üzerinde de kayda değer bir etkiye sahiptir (Klassen ve Chiu, 2010; Canrinus vd., 2012; Eyitmiş vd., 2020). Güçlü bir öz yeterlilik duygusuna sahip çalışanlar, aksilikler karşısında motivasyonlarını sürdürmek için daha iyi bir konumdadır. Bu içsel motivasyon, engelleri aşmak ve başarıya ulaşmak için gerekli beceri ve yeteneklere sahip olduklarına dair inançlarından kaynaklanır. Sonuç olarak, öz yeterliliğe sahip çalışanlar genellikle yüksek iş tatmini yaşar, işlerinden bir başarı ve tatmin duygusu elde ederler.

Bireysel düzeydeki bu tezahürlere ek olarak, kolektif öz yeterlilik de ekip dinamikleri ve kurumsal performansta önemli bir rol oynar. Ekipler toplu olarak yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip olduklarında, etkili bir şekilde işbirliği yapmaya ve karmaşık görevlerin üstesinden gelmeye daha hazır olurlar. Grup düzeyindeki bu öz yeterlilik, ekipler zorlukların üstesinden gelme ve hedeflere ulaşma kapasitelerine toplu olarak inandıkları için kolektif sorumluluk ve esneklik duygusunu teşvik eder (Lai ve Chen, 2012; Jacobsen ve Bøgh Andersen, 2017). Sonuç olarak, ekibin performansı daha uyumlu ve hedef odaklı olma eğilimindedir.

Diğer taraftan yüksek düzeyde özyeterliliğe sahip çalışanların yüksek düzeyde özgecilik davranışı ortaya koyduğu bilinmektedir (Ahearne, 2000; Caprara ve Steca, 2005; Wat ve Shaffer, 2005; Avcı, 2023). Çeşitli güdüleme araçları ile çalışanların öz yeterlikleri teşvik edildiğinde, bunun özgeci kişilik davranışını harekete geçirebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda güçlü öz yeterlilik algısına sahip olan çalışanlar bir yandan mücadeleciler bir kişilik davranışı sergilerken diğer yandan kendilerinde özgeci kişilik davranışı için uygun motivasyonu da sağlamış olurlar (Avcı, 2023). Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₁: Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri, örgüt içindeki özgeci davranışlarını artırmaktadır.

Örgütlerin amaç ve hedeflerini şekillendiren insan kaynağının işlerinden tatmin düzeyine

bağlı olarak sürdürülebilir başarı oluşmaktadır. İş tatmini, Permana vd. (2021) ile Valentine vd. (2011) tarafından öne sürüldüğü üzere, bireyin işine ve işle ilgili deneyimlerine ilişkin değerlendirmelerinden kaynaklanan olumlu duygusal tepkileri kapsamaktadır. Tnay vd. (2013) ise iş tatminini, kişinin mesleki çabalarından duyduğu memnuniyetin dürüst bir şekilde kabul edilmesini sağlayan, hem çevresel koşullar hem de psikolojik faktörler tarafından şekillendirilen bileşik bir sonuç olarak tanımlamaktadır. İş tatmininin özünde rahatlık hissi yatar, ancak iş sırasındaki istikrarı ruh hali ve duygulardan etkilenen dalgalanmalara tabidir.

Psikolojik araştırmalar, faydacı bir bakış açısıyla, iş tatmininin örgütsel işlevselliği destekleyen çalışan davranışlarına yol açması gerektiğini öne sürmektedir (Albrech, 2011). Buna karşılık, insani bir bakış açısıyla, çalışanlara övgüye değer muamelenin göstergesi olarak eşit muamele ve saygının önemini altını çizmektedir. İş tatmini, Tnay vd. (2013) de belirttiği gibi, kariyer beklentileri, öğrenme fırsatları ve mesleki gelişim tarafından yönlendirilen örgütsel bağlılığı sürdürme arzusunun bir ürünü olarak da ortaya çıkabilir (Kök, 2006; Yenihan, 2014). Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının iş tatmini gibi tutumların geliştirilmesinden önce gelmesi dikkat çekicidir.

Çalışanların iş tatmininin önemli rolü, algılanan adaletin her iki biçimini de kapsar ve çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine yönelik tutumlarını yansıtır (Choudhary vd., 2013). İş tatmininin etkileri çok çeşitlidir ve hem örgütlere hem de çalışanlara avantajlar sunar. Örgütler artan üretkenlik ve karlılıktan faydalanırken, çalışanlar da iş tatminini keyifli çalışma, artan katılım, iş ortamı üzerinde daha fazla kontrol ve örgüt ortamında aidiyet duygusu olarak deneyimlemektedir (Earle, 2003). Bununla birlikte iş tatmini, çalışanların işlerine ve örgüt içinde üstlendikleri rollere ilişkin algılarının bir yansımasıdır. Örgütsel bir perspektiften bakıldığında, güçlü iş tatmini, çalışanların işe alımını ve işte tutulmasını kolaylaştıran destekleyici bir örgüt iklimini teşvik etmekte; verimlilik, iş gücü devir oranı, devamsızlık, hizmet kalitesi, müşteri

memnuniyeti ve finansal performans gibi çeşitli örgütsel sonuçları etkileyen öngörücü bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Holland vd., 2011; Zhu, 2013; Özpehlivan, 2019).

Diğer taraftan Bateman ve Organ (1983) çalışanların, örgütleri veya iş arkadaşları tarafından sağlanan destek veya fayda sayesinde işlerinden memnun olduklarında muhtemelen ÖVD göstereceklerini öne sürmektedir. Salehi ve Gholtash (2011) tarafından öğretim üyeleri üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, ÖVD'nin iş tatmininden olumlu yönde etkilendiğini ortaya koymuştur. Werner (2007), yalnızca tatmin olmuş çalışanların örgüte gerçek bir katkı sağlayabilecek yapıcı davranışlar sergilediğini ima etmiştir. Sökmen ve Kenek (2019) tarafından bir kamu kurumunda yapılan araştırmada, iş tatmininin özgeciliği artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Tokel (2017) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da iş tatmini ile özgeciliğin arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Literatürde yer alan bu sonuçlar, çalışanların özgeci davranışlarının oluşmasında iş tatmininin etkin bir rol oynadığını göstermektedir. Bu çıkarıma bağlı olarak araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

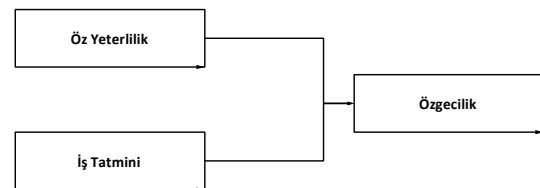
H₂: Çalışanların iş tatmini düzeyleri, örgüt içindeki özgeci davranışlarını artırmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Model ve Hipotezler

Giriş bölümünde açıklandığı üzere, araştırmada özgeciliğin bağımlı değişken, öz yeterlilik ve iş tatmini ise bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. İlgili bölümde geliştirilen hipotezlere dayanarak hazırlanan araştırma modeli aşağıda sunulmuştur:

Şekil 1. Araştırma Modeli



Bağımlı ve bağımsız değişkenler göz önünde bulundurulurken oluşturulan araştırma modelindeki hipotezler aşağıda listelenmiştir:

H₁: Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri, örgüt içindeki özgeci davranışlarını artırmaktadır.

H₂: Çalışanların iş tatmini düzeyleri, örgüt içindeki özgeci davranışlarını artırmaktadır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evren grubu olarak havacılık sektöründe yer hizmetleri veren bir firmanın Türkiye genelindeki çalışanları seçilmiştir. İşletmeden alınan bilgiye göre 2023 Haziran ayı toplam çalışan sayısı 3056 kişidir. Örneklem seçimi için kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Yapılan hesaplamada evreni temsil etmek için gerekli olan minimum örneklem sayısı 342 olarak hesaplanmıştır (Singh ve Masuku, 2014). Örnekleme ulaşmak için araştırmanın anket formu online olarak hazırlanmış ve firmanın insan kaynakları departmanına iletilmiştir. 2 haftalık süre zarfında toplam 387 katılımcıya ulaşılmış ve bu sayı araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması için anket formu online olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan form dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların öz yeterlilik düzeyini ölçmek için Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği kullanılmıştır. 10 maddeden oluşan ölçek, Jerusalem ve Schwarzer (1981) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlanması

Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar öz yeterlilik algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik için çeşitli çalışmalarda elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik değerlerinin ise 0,83 ile 0,94 arasında değiştiği gözlemlenmiştir (Basım vd., 2008; Çetin, 2011).

İkinci bölümde çalışanların iş tatmin düzeyini ölçmek için İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş olup Judge vd. (1998) tarafından kısaltılmış; Türkçeye uyarlaması Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir. Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa güvenilirlik değeri 0,85 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde çalışanların özgeci davranış düzeylerini değerlendirmek için Özgecilik Ölçeği kullanılmıştır. 38 maddeden oluşan ölçek Ümmet vd. (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar özgeciliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Geliştirme çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun son bölümünde ise katılımcılara ilişkin bilgilerin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. 4 maddenin yer aldığı ölçekte katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi bilgilerini değerlendirmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	127	32,8
	Erkek	260	67,2
Yaş	18-25 yaş	76	19,6
	26-35 yaş	148	38,2
	36-45 yaş	96	24,8
	46-57 yaş	67	17,3
Eğitim Düzeyi	Lise	36	9,3
	Ön lisans	82	21,2
	Lisans	227	58,7
Gelir Düzeyi	Lisansüstü	42	10,9
	Geliri giderinden düşük	166	42,9
	Geliri giderine denk	162	41,9
	Geliri giderinden fazla	59	15,2

2.4. İşlem

Araştırmanın verilerinin analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları daha önce yapıldığı için bu basamaklar tekrarlanmamıştır. Analizlerin ilk adımı olarak örnekleme ilişkin özelliklerin yüzdesel dağılımları sunulmuştur. Ardından kullanılan ölçüm araçlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklerle birlikte iç tutarlılık değerlerini göstermek üzere Cronbach Alfa değerleri sunulmuştur. Ölçekler arasındaki ilişkilerin ortaya koyulabilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde p değerinin 0,05'ten küçük olduğu durumlar anlamlı kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışma grubuna ilişkin özellikler Tablo 1'de yer almaktadır. Çalışma grubunun %67,2'si erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımına göre %38,2'lik grup 26-35 yaş aralığında, %24,8'lik grup 36-45 yaş aralığında, %19,6'lık grup 18-25 yaş aralığında ve %17,3'lük grup 46-57 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyi sonuçlarına göre %58,7 ile çoğunluk lisans mezunudur. Çalışma grubunun %21,2'si ön lisans, %10,9'u lisansüstü ve %9,3'ü lise mezunudur. %42,9'luk katılımcı grubu gelirin giderinden az olduğunu bildir-

miştir. %41,9'luk grup gelirin giderine denk olduğunu düşünürken, %15,2'lik grup gelirin giderinden fazla olduğunu beyan etmiştir.

Çalışma grubuna ilişkin özelliklerin sunumunun ardından ölçüm araçlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre çalışma grubunun öz yeterlilik ortalaması $4,03 \pm 0,48$, iş tatmini ortalaması $3,32 \pm 0,67$ ve özgecilik ortalaması $4,08 \pm 0,70$ 'tir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için değerlendirilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise $-0,804$ ile $0,977$ aralığında değiştiği belirlenmiştir. Bu sonuç verilerin normal dağılımına işaret etmektedir (Tabachnick vd., 2013). Bununla birlikte iç tutarlılık için değerlendirilen Cronbach Alfa katsayılarının ise $0,844$ ile $0,906$ aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar da ölçüm araçlarına yönelik yüksek güvenirliğe işaret etmektedir (Hair vd., 2014).

Analizlerin bir sonraki basamağında değişkenler arası ilişkilerin tespit edilebilmesi için yapılan Pearson korelasyon analizine geçilmiş ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Sonuçlar özgecilik ile öz yeterlilik arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir ($r=0,278$ ve $p=0,000$). Özgecilik ile iş tatmini arasında da orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,570$ ve $p=0,000$).

Tablo 2. Değişkenlerin Tanıtıcı İstatistikleri

	$\bar{X} \pm ss$	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)	Cronbach Alfa
Öz Yeterlilik	4,03±0,48	-0,420	0,977	0,844
İş Tatmini	3,32±0,67	-0,049	-0,232	0,872
Özgecilik	4,08±0,70	-0,804	0,653	0,906

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Öz Yeterlilik	İş Tatmini	Özgecilik
Öz Yeterlilik	1		
İş Tatmini	0,279**	1	
Özgecilik	0,278**	0,570**	1

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

	B	β	sh	t	p	F	Model p	Düz. R ²
Sabit	1,695		,172	9,866	,000			
Öz Yeterlilik	,090	,129	,030	2,976	,003	98,772	0,000	0,336
İş Tatmini	,518	,534	,042	12,359	,000			

Korelasyon analizinin ardından, araştırmanın iki hipotezinin test edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında öz yeterlilik ve iş tatmini bağımsız değişkenler olarak birlikte modele dahil edilmiştir. Bununla birlikte özgeciliğin araştırma modelinde bağımlı değişken olarak yer almıştır. Yapılan analiz sonucuna göre öz yeterlilik ve iş tatmini özgeciliği birlikte yordamaktadır ($F=98,772$ ve $p=0,000$). Regresyon modeline göre öz yeterlilik ve iş tatminin, özgeciliği açıklama oranı %34'tür. Diğer taraftan öz yeterlilik çalışanların özgeci davranışlarını artırmaktadır ($\beta=0,129$ ve $p=0,003$). Bu sonuca dayanarak H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde çalışanların iş tatmin düzeyleri de örgüt içindeki özgeci davranışlarını artırmaktadır ($\beta=0,534$ ve $p=0,039$). Bu sonuca bağlı olarak da H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Araştırma bulgularına göre çalışanların öz yeterlilik algılarının, örgüt içerisindeki özgeci davranışları üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Öz yeterlilik ve özgeciliğin arasındaki bu pozitif ilişki, örgütsel bağlamda insan bilişinin ve davranışının derin bir temeline işaret etmektedir. Bandura (1977)'nin sosyal bilişsel teorisinin temel bir bileşeni olan öz yeterlilik, bireylerin belirli görevleri yerine getirme veya öngörülen hedeflere ulaşma yeterliliklerine ilişkin öznel değerlendirmelerini yansıtır. Bu senaryoda, çalışanların öz yeterlilik algıları, özgeci eğilimler gösterme eğilimlerini etkileyen önemli bir psikolojik belirleyici olarak hizmet etmektedir. Bu olgunun arkasındaki itici güç çok yönlüdür ve öz yeterliliğin teorik ilkelere dayanmaktadır. Mesleki yeteneklerine ilişkin öz yeterlilik inançları yüksek olan çalışanlar, kendilerini yalnızca kişisel ilerlemeleri için değil, aynı zamanda örgütsel çerçevedeki daha büyük kolektif için de faydalı sonuçlar üretebilen etkin aktörler olarak algılamaya meyillidir. Bu tür algılar, bireyleri çabalarını rutin görevlerinin ötesine taşımaya teşvik eden güçlü bilişsel motivatörler olarak hizmet eder ve böylece örgütsel alanda başkalarına fayda sağlamak için üstlenilen özverili eylemlerle karakterize edilen özgeci davranışlara yönelik bir eğilimi teşvik eder. Yardımseverlik eylemlerinde bulunmaya yönelik bu eğilim, temelde sosyo-bilişsel bir sürecin ifadesidir; öz yeterlilik algılarından cesaret alan birey-

ler, işbirliğine dayalı çalışma ortamlarını teşvik etmek, meslektaşlarına mentorluk yapmak veya ihtiyaç duydukları zamanlarda meslektaşlarına yardımcı olmak suretiyle özgeci eylemleri örgüt içinde olumlu bir değişim yaratmak için uygun araçlar olarak yorumlanırlar.

Çalışanların öz yeterlilik algıları ile özgeci davranışları arasındaki fark edilen etkileşim, öğütler için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu, çalışanların öz yeterlilik inançlarını geliştiren ve güçlendiren bir ortamın beslenmesi ve teşvik edilmesinin, işgücü arasında özgeci davranış eğiliminde eşzamanlı bir artışa neden olabileceği anlamına gelir. Esasen, örgütler eğitim, mentorluk programları veya beceri geliştirme fırsatları sağlamak gibi çalışanların öz yeterliliklerini yükseltmeyi amaçlayan girişimlerden faydalanabilir, çünkü bu müdahaleler işyerinde bir yardımseverlik kültürü geliştirmek için katalizör görevi görebilir. Sonuç olarak, bu bulgu, öz yeterlilik algılarının psikolojik boyutlarına ve bunların örgütsel dinamikler üzerindeki çeşitli etkilerine, özellikle de işbirliğini, uyumu ve genel örgütsel etkinliği artırma potansiyeline sahip olan özgeci davranışla ilgili olarak dikkat etmenin önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın diğer bulgusu, çalışanların iş tatmin düzeylerinin, örgüt içerisindeki özgeci davranışlarını artırdığını ortaya koymuştur. Ortaya çıkan bu pozitif etki, örgütsel ortamlarda insan bağlılığının temelini oluşturan dinamiklerin çok yönlü doğasının altını çizmekte ve çalışanlar arasında özgeci davranışların sergilenmesine katkıda bulunan bilişsel ve duygusal faktörlere ilişkin aydınlatıcı bilgiler sağlamaktadır. Bu önemli ilişkinin ortaya çıkışı, örgütsel psikolojide yaygın olarak kabul gören ve temel bir yapı olan iş tatmini ile bireylerin resmi iş sorumluluklarını aşan, iş arkadaşlarının ve daha geniş örgütsel varlığın refahına yönelik özverili bir yönelimle karakterize edilen eylemlerde bulunma eğilimi arasındaki karmaşık etkileşimde yatmaktadır.

Örgütsel psikoloji alanındaki en önemli yapılardan biri olan iş tatmini, bireylerin mevcut istihdam rollerinden duydukları genel memnuniyet ve tatmine ilişkin öznel değerlendirmelerini kapsamakta ve içsel

motivasyon, ücretlendirme, çalışma koşulları, kişiler arası ilişkiler ve mesleki gelişim fırsatları gibi sayısız faktörü içermektedir. Bu çalışma bağlamında, pozitif etki, daha yüksek düzeyde iş tatmini bildiren çalışanların örgütsel alanda özgeci davranışlara daha fazla eğilim gösterme eğiliminde olduklarını açıklamaktadır. Bu eğilim, iş tatmininin bilişsel ve duyuşsal boyutlarına dayanmaktadır; çünkü tatmin olmuş çalışanlar, çalışma ortamlarını kişisel ve mesleki ihtiyaçlarına elverişli olarak algılamakta ve sonuç olarak, çabalarını özgeci bir şekilde belirlenmiş iş rollerinin kapsamının ötesine taşımaya daha meyilli olmaktadır.

İş tatmini ile özgeci davranışlar arasında fark edilen bağlantı, iş tatmininin örgüt kültürü ve dinamiklerini şekillendirmedeki önemli rolünün altını çizmektedir. Pratik anlamda bu bulgu, çalışanlar arasında iş tatminini artırmaya yönelik çabaların, artan özgecilikle karakterize edilen bir işyeri kültürünü teşvik ederek bileşik bir etki yaratabileceğini göstermektedir. İşyeri koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların katkılarının tanınması ve ödüllendirilmesi ve kariyer gelişimi ve ilerleme fırsatlarının kolaylaştırılması gibi iş tatminini artırmayı amaçlayan örgütsel stratejiler, yalnızca bireysel iş tatminini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda örgüt içinde karşılıklı destek ve işbirliği kültürünü de teşvik edebilir. Bu da örgütsel etkinlik ve uyumun artmasıyla sonuçlanabilir. Sonuç olarak, bu bulgu, özgeci davranışları teşvik etmek ve daha üretken ve uyumlu bir örgütsel ortam yaratmak için mekanizmalar olarak iş tatmininin bilişsel ve duygusal yönlerini anlamının ve kullanmanın önemini altını çizmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, havacılık sektöründe yer hizmetleri veren bir firmasının Türkiye genelindeki 387 çalışanı ile sınırlandırılmıştır. Çalışma grubunun havacılık sektörü çalışanları ile sınırlandırılmış olması, elde edilen sonuçların diğer sektörler için genellenebilirliği önündeki bir engeldir. Bu sınırlılık çerçevesinde gelecekteki araştırmaların farklı sektörlerde öz yeterlilik ve iş tatmininin özgecilik üzerindeki etkisini incelemesi önerilmektedir. Bu sayede farklı sektörlerden elde edilecek ampirik sonuçlar, özgeciliğin öncülleri için daha genellenebilir

çaktılar sunacaktır. Buna ek olarak özgeciliğin öncülleri olarak öz yeterlilik ve iş tatmini değişkenlerinin alınmış olması araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. Özgecilik davranışının ortaya çıkmasında diğer bireysel ve örgütsel faktörlerin etkili olabileceği de göz önünde bulundurularak, sonraki araştırmalara farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerin eklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AHEARNE, M. J. (2000). *An Examination of The Effects of Leadership Empowerment Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors on Sales Team Performance*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Indiana University, Bloomington.
- AKDEMİR, A., YILMAZ, G., ASLAN, M., BOYRAZ, M. A., ÇETİN, Z., DEMİRCİ, L., DİKİLİ, E., KOÇAK, H., TABAN F.T., İMAMOĞLU, D., BİLKAY, S., & YEMİŞÇİ, N. A. (2019). Üst Düzey Yönetim Görev Uvanlarına Yönelik Üniversite Öğrencilerinin Algılarının Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.
- AKHTAR, S., GHAYAS, S., & ADİL, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- ALBRECH, S. L. (2011). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. *Human Resource Management International Digest*, 19(7), 176-178.
- ARSEVEN, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- AVCI, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü. *Fiscaoeconomia*, 7(3), 2411-2436.
- AVŞAROĞLU, S., & NURKOYUNCU, S. A. S. (2022). Kadınlar ve Özgecilik. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*, 7(85), 3075-3085.
- BASİM, H. N., KORKMAZYÜREK, H., & TOKAT, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- BATEMAN, T. S., & ORGAN, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between

affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.

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.

BECKER, G. S. (1976). Altruism, egoism, and genetic fitness: Economics and sociobiology. *Journal of economic Literature*, 14(3), 817-826.

BUNDURA, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.

CANRINUS, E. T., HELMS-LORENZ, M., BEIJAARD, D., BUIÏINK, J., & HOFMAN, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European journal of psychology of education*, 27, 115-132.

CAPRARA, G. V., & STECA, P. (2005). Self-efficacy beliefs as determinants of prosocial behavior conducive to life satisfaction across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(2), 191-217.

CHOUDHARY, N., KUMAR, R., & PHILIP, P. J. (2013). Links between organisational citizenship behaviour, organisational justice and job behaviours at the workplace. *LBS Journal of Management & Research*, 11(2), 3-11.

ÇETIN, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.

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

ÇİFTÇİ, B., & TURAN, G. B. (2021). Hemşirelik Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Özgecilik Düzeyinin Kan Bağışı Tutumuna Etkisi. *Sakarya Tıp Dergisi*, 11(3), 608-615.

DÜZGÜNER, S. (2019). Pro-sosyal davranışlarda diğer kâmlığın (özgecilik) tanımı ve konumu. *Bilimname*, 2019(40), 351-373.

EARLE, H. A. (2003). Building a workplace of choice: Using the work environment to attract and retain top talent. *Journal of facilities management*, 2(3), 244-257.

ERŞAHAN, B., BAKAN, İ., & OĞUZ, M. (2020). Örgütsel İletişim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Lojistik Yetenek Üzerindeki Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 1050-1078.

EYİTMİŞ, A. M., YILDIZ, C., & DURMUŞ, A. (2020).

Öz Yeterlilik Ve Çalışma Yaşam Kalitesinin Motivasyon Üzerine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 103-114.

HAİR J., BLACK W., BABİN B. & ANDERSON R. (2014). *Multivariate Data Analysis*, 7th edn, Pearson Education Limited, Harlow, United Kingdom.

HESLİN, P. A., & KLEHE, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia Of Industrial/Organizational Psychology*, SG Rogelberg, ed, 2, 705-708.

HOLLAND, P., PYMAN, A., COOPER, B. K., & TEİCHER, J. (2011). Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resource Management*, 50(1), 95-111.

JACOBSEN, C. B., & BØGH ANDERSEN, L. (2017). Leading public service organizations: How to obtain high employee self-efficacy and organizational performance. *Public Management Review*, 19(2), 253-273.

JERUSALEM, M. & SCHWARZER R. (1981). Self-Efficacy as Resource Theory in Stress Appraisal Process. (Ed.) R. Schwarzer, Self-Efficacy: Thought Control of Action (s.195—213). Washington DC: Hemisphere.

JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C., & KLUGER, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.

KARADAĞ, E., & MUTAFCILAR, İ. (2009). Pro-sosyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 41-69.

KESER, A., & BİLİR, B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.

KLASSEN, R. M., & CHİU, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.

KÖK, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

LAİ, M. C., & CHEN, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387.

LI, N., KIRKMAN, B. L., & PORTER, C. O. (2014). Toward a model of work team altruism. *Academy of Management Review*, 39(4), 541-565.

MADDUX, J.E. (2002), "Self-Efficacy: the power of believing you can", *Handbook of Positive Psychology*,

- Snyder, C.R. and Lopez, S.J. (Eds), Oxford University Press, pp. 277-287.
- MIKULINCER, M., SHAVER, P. R., GILLATH, O., & 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.
- 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.
- ÖZPEHLIVAN, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları Ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- PAJARES, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of educational research*, 66(4), 543-578.
- PAŞAMEHMETOĞLU, A., & POYRAZ, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics*, 2(4), 75-89.
- PERMANA, A., AİMA, M., ARIYANTO, E., NURMAHDI, A., SUTAWIDJAYA, A., & ENDRI, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287-1292.
- PFATTHEICHER, S., NIELSEN, Y. A., & THIELMANN, I. (2022). Prosocial behavior and altruism: A review of concepts and definitions. *Current opinion in psychology*, 44, 124-129.
- 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.
- ROTHER, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Sakız, G. (2013). Başarıda anahtar kelime: Öz-yeterlilik. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 185-210.
- SALEHI, M., & GHOLTASH, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University—first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 306-310.
- SCHUNK, D. H. (1984). Self-efficacy perspective on achievement behavior. *Educational psychologist*, 19(1), 48-58.
- SEZGİN, E. E., & DÜŞÜKCAN, M. (2020). Hemşirelerin öz yeterlilik inanç düzeylerinin performansları üzerindeki etkisi: Elazığ ili örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1689-1702.
- SEZGİN, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- SINGH, A. S., & MASUKU, M. B. (2014). Sampling techniques & determination of sample size in applied statistics research: An overview. *International Journal of economics, commerce and management*, 2(11), 1-22.
- SMITH, C. A., ORGAN, D. W., & NEAR, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653-663.
- SÖKMEN, A., & KENEK, G. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3120-3130.
- SÖKMEN, A., & KENEK, G. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3120-3130.
- STAJKOVIC, A. D., & LUTHANS, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- ŞAHİN, F., & GÜRBÜZ, Y. D. D. S. (2012). Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: çokuluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 123-140.
- TABACHNICK, B. G., FIDELL, L. S., VE ULLMAN, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- TDK (2023). Türk Dil Kurumu Sözlüğü. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- TNAY, E., OTHMAN, A. E. A., SIONG, H. C., & LIM, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- TOKEL, C. M. (2017). İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Ekonomi İşletme Ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 145-157.

ÜMMET, D., EKŞİ, H. VE OTRAR, M. (2013). Özgecılık (Altruizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Deđerler Eđitimi Dergisi*, 11(26), 301-321.

ÜMMET, D., HALİL, E., & OTRAR, M. (2013). Özgecılık (altruizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Deđerler Eđitimi Dergisi*, 11(26), 301-321.

VALENTINE, S., GODKIN, L., FLEISCHMAN, G. M., & KIDWELL, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of business ethics*, 98, 353-372.

WAT, D., & SHAFFER, M. A. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behaviors: The mediating role of trust in the supervisor and empowerment. *Personnel review*, 34(4), 406-422.

WERNER, A. (2007). *Organizational behavior: A contemporary South African perspective*. Pretoria: Van Schaik Publishers.

YAYLACI, A. F. (2016). Özgecılık, Sözleşmeye Dayalı İlişkiler ve Toplumsal Takas Bağlamında Örgütsel Yurttaşlık Davranışları. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 257-277.

YENİHAN, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.

YORGANCILAR, S. (2022). Bir İyilik Modeli Olarak Özgecılık, Egoistlik ve Yardımseverlik Hakkında Bazı Görüşler. *Electronic Turkish Studies*, 17(4), 817-826.

ZHU, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 5-20.

ZIMMERMAN, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.