



PROSOSYAL DAVRANIŞ NORMLARI BAĞLAMINDA ÖZGEÇİ DAVRANIŞI AÇIKLAYAN ÖRGÜTSEL VE PSİKOSOSYAL YAPILARIN İNCELENMESİ: TOPLULUKÇU(İLİŞKİSEL) KÜLTÜREL DEĞERLERİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Seçil BAL TAŞTAN, Öğr. Grv. Dr.
secilbal@yahoo.com, Marmara Üniversitesi

Cem GÜÇEL, Dr.
cgucel@gmail.com, Başkent Üniversitesi

Özet: Bu çalışmada, prososyal davranış normları bağlamında özgeci davranışı açıklayan örgütsel ve psikososyal yapılar incelenmiştir. Bu yapılar arasından, örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilim kavramlarının özgeci davranış algısı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve aynı zamanda bireylerin algıladıkları bireysel düzeydeki toplulukçu (ilişkisel) kültürel değerlerin örgüt kültürü ile özgeci davranış arasındaki bağlantıda düzenleyici rolünün tespiti edilmiştir. Bu amaçla, Türkiye’de sağlık sektöründe bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, örgüt kültürü, örgütsel adalet ve özerk benlik yönetimi boyutlarının, örgütle özdeşleşmenin ve empatik eğilimin bireylerin özgeci davranış algısını anlamlı ve pozitif yönde açıkladığını göstermiştir. Bununla birlikte, örgüt kültürünün bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeyleri üzerindeki açıklayıcılığında ilişkisel kültürel değerlerin anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özgecilik, Örgüt Kültürü, Örgütle Özdeşleşme, Örgütsel Adalet, Özerk Benlik Yönetimi, Empatik Eğilim, İlişkisel Kültürel Değerler

AN EXAMINATION OF THE ORGANIZATIONAL AND PSYCHOSOCIAL STRUCTURES EXPLAINING ALTRUISM IN THE CONTEXT OF PROSOCIAL BEHAVIOR NORMS: A RESEARCH ON THE MODERATING EFFECT OF COLLECTIVIST (ALLOCENTRIC) CULTURAL VALUES

Abstract: In the current study, the organizational and psychosocial structures explaining altruism in the context of prosocial behavior norms were examined. Among the relevant structures, the effects of the perceptions of organizational culture, organizational identification, organizational justice, self-determination and emphatic orientation on individuals' altruistic behavior were examined and it is aimed to evaluate the moderating effect of individual level cultural values of allocentrism on the link between organizational culture and altruistic behavior. For that aim, a research study was conducted in Turkish Health Sector. The findings of the study indicated that organizational culture, organizational justice, self-determination, organizational identification and emphatic orientation significantly and positively explained altruistic behavior. As further, it is revealed that allocentrism had a significant moderating effect on the link between organizational culture and altruistic behavior.

Keywords: Altruism, Organizational Culture, Organizational Justice, Organizational Identification, Self-Determination, Emphatic Orientation, Allocentrism

1. GİRİŞ

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan “özgeci davranış” olumlu bir görev ötesi ve gönüllü iş yeri davranışı olup son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan konulardan biridir. Çalışma yaşamında görevlerin başarı ile tamamlanabilmesi için çalışanların ekstra çaba sarf etmesi, diğer insanlara yardım etmesi, onlarla işbirliği yapması, makul örgütsel kural ve yöntemleri izlemesi, örgütsel amaçları savunması, desteklemesi ve onaylaması gerekmektedir. Bu nedenle, işyerinde özgeci davranışların kurumların verimini ve etkenliğini arttırdığı ve genelde cesaretlendirilmesi gereken bir kavram olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla, özgeci davranışlar incelenmeye değer, felsefi ve sosyolojik temelleri olan ve gelişmeye açık bir kavramdır. Bu bağlamda, alan yazında özgeci davranışların ortaya çıkmasını ve nedenlerini açıklamak üzere çalışılan konular arasında örgütsel, durumsal, bireysel ve çevresel faktörler yer almaktadır. Bu çalışmada ise, özgeci davranış ile ilişkisi olduğu tespit edilmiş olan pek çok öncel ve faktör incelenmiş, örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilim kavramları incelenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda, bireylerin bulundukları kültürel çevreden etkilenerek ve bireysel düzeydeki kültürel algıları ile oluşturduğu davranışlar ve bunların gerisindeki değerler ve sayıtlılar da dikkate alınarak, toplulukçu kültürel değerlerin görev yapmakta oldukları örgütteki algıladıkları örgüt kültürü özelliklerinin özgeci davranışlar ile olan bağlantısında potansiyel bir düzenleyici etkiye sahip olabileceği varsayılmıştır. Böylece, bu çalışmanın temel amacı; özgecilik kavramının kapsamı, tarihsel gelişimi ile yine bu kapsamda prososyal davranışın bir elementi olarak alan yazında tartışılan özgeci davranış hakkında var olan bilgileri ortaya koymak; kavramın getirilerini prososyal davranış ekseninde tartışmaktır. Çalışmanın yönteminde ise alan yazın değerlendirme yöntemlerinden bütüncüsel değerlendirme yöntemi kullanılmış, çalışmada öne sürülmüş olan hipotezler ise görgül bir araştırma ile test edilmiştir. Söz konusu araştırma, Türkiye’de sağlık sektöründe ve hastanelerde çalışmakta olan hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, var olan alan yazın sonuçları ile birlikte tartışılmış ve işletme yönetimi ve örgütsel davranış gibi alanlara olabilecek katkıları değerlendirilmiştir.

II. LİTERATÜR VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

II.1. Özgeci Davranış

Özgeci davranış, rol ötesi, gönüllü ve yardımsever olumlu davranışlar olarak, örgütsel başarının elde edilmesi ve özellikle grup performansının artmasında ve görev yeterliliğinin desteklenmesinde, örgütün sosyal ve psikolojik iş çevresine katkıda bulunan kritik davranışlar olarak ele alınmaktadır (Avey, Luthans ve Youssef, 2009, p.3; Çetin ve Fıkrıhoca, 2011, s.43). Bu davranışların sergilenmesine etki eden kişisel, ortamsal, tutumsal, ilişkisel ve kültürel unsurlar yapılan çok sayıda çalışmada incelenmiştir. Bu çalışmada ise, açıklanmaya çalışılan değişken olan "özgeci davranış" örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kapsamında ifade edilen pek çok gönüllü ve rol ötesi davranışları kapsayan bir işyeri performans davranış özelliği olarak ele alınmaktadır. Katz (1964) çalışanların bireysel performans davranışlarını üç kategoride sınıflandırmış ve ikinci ve üçüncü davranışsal kategorileri 2 grupta ele almıştır: Görev içi davranışlar ve Görev ötesi davranışlar. Bu çalışmada, açıklanmaya çalışılan özgeci davranış ise Katz'ın bu temel sınıflandırılması ile birlikte görev-ötesi performans davranışları kapsamında da değerlendirilebilmektedir. "Prososyal Davranış" ise, bireylerin örgütsel hedeflere ulaşmada kendiliğinden ve gönüllü olarak yaptıkları davranışlarıdır (Brief ve Motowild, 1986, s.710). Böylece, bu çalışmada literatürdeki çok sayıda kavram ve içerik incelenerek, söz konusu prososyal davranış ekseninde yardımsever ve gönüllü davranış örüntüleri dikkate alınarak, özgeci davranış kavramı olarak ifade edilmekte ve "özgecilik" kavramının felsefi ve sosyolojik temelleri ile tanımlamaya çalışılmaktadır. "Özgecilik", referans olarak farklı çerçeveleri olan sayısız araştırmacı tarafından ölçme girişiminde bulunulan, araştırılan bir kavramdır (Karadağ ve Mutaftılar, 2009). Batson'a (1991) göre; özgecilik araştırmacılarını, filozof, biyolog, özellikle sosyobiolog, gelişimsel ve sosyal psikologları içermektedir. Bunun yanında çeşitli sosyoloji ve ekonomi araştırmacıları da özgeciliği tanımlamaya çalışmışlardır. Özgecilik kavramını ilk kez Auguste Comte ortaya atmış ve özgeciliği başkaları için yaşama eğilimi veya arzusu olarak tanımlamıştır. Durkheim ahlâkı ise, benlik yıkıcı olarak düşünmekte iken; özgeciliği, kişisel çıkar olmaksızın kişinin gönüllü hareketi olarak tanımlanmaktadır (Dubek, 2001). Bar-Tal (1976) prososyal davranış dışarıdan bir ödül beklemeksizin başkasına yarar sağlamaya çalışıldığı gönüllü davranış olarak tanımlamaktadır (Karadağ ve Mutaftılar, 2009). Mateer ve Willover (1994, s.30) özgeciliği; birinin diğerine iyilikle gerçekleştirdiği, diğerlerine yarar sağlayan ve kişinin dışarıdan herhangi bir ödül beklemeksizin yaptığı davranış olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte, Morris (içinde Cutler, 2000) özgeci davranış teklifsiz, gönüllü ve içten davranış olarak nitelendirmektedir. Bu durum en basit anlatımı ile gerçekleştirilen yardımsever hareketten, özellikle ödül ve kişisel çıkar beklenmemesidir (bkz. Taştan, 2012, s.229). Böyle davranışlar yardım, paylaşma, önemseme ve kurtarmayı içine almaktadır. Leeds (1963, s.230) özgeciliği; bir diğer kişiye yararlı olabilen, gönüllü gerçekleştirilen ve kişinin hemen bir ödül elde etmesini beklentisi ile güdülenmeyen bir davranış olarak kabul etmektedir (içinde Aktaran Karadağ ve Mutaftılar, 2009, s.48). Özgecilik, yazında büyük ölçüde prososyal ya da yardımsever davranış olarak tanımlanmaktadır (Karadağ ve Mutaftılar, 2009). Özgecilik ve prososyal davranış ahlâk felsefecilerinin önemli bir çalışma konusu olmuştur ve günümüzde de örgütsel davranış, sosyal psikoloji ve yönetim-organizasyon gibi alanlarda da üzerinde önemle durulan bir kavram olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, prososyal ve yardımsever davranışın eksenini incelendiğinde, özgeciliğin kendi tanımlarının baskın kavramsal zemini de içerdiği görülmektedir. Bu nedenle, prososyal davranışın alan yazında kabul edilmiş olan unsurları ile özgecilik ilişkisi göz önünde bulundurularak, bu çalışmanın ana sorunu bir prososyal davranış unsuru olarak özgeciliğin bireysel, kültürel ve örgütsel önceller ile açıklanmaya çalışılmasıdır.

II.2. Özgeci Davranış Açıklayan Örgütsel, Durumsal, Bireysel ve Kültürel Önceller

II.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt içinde bireylerin algılamaları üzerinde etkili olmakta ve bireylerin karşılaştıkları olayları içinde bulundukları kültüre göre yorumlamalarına neden olmaktadır (Kwantes ve Boglarsky, 2007, s.205). Örgüt kültürü, üyelerinin nasıl davranmaları gerektiğini öğretirken, üyeler arasında ortak bir dil, algılama, düşünme ve duygudaşlık oluşturmakta; örgüt çalışanlarına çeşitli sorunların çözüm yolunu göstermekte ve örgüt çalışanlarının davranışlarının makul ve anlamlı kılan bir temel sağlamaktadır (Polat ve Meydan, 2011). Schein (2004) bu kavramı, örgüt çalışanlarının içselleştirdikleri ve davranışlarını şekillendiren değer, norm ve inançlar olarak tanımlamaktadır. Bu noktada, örgüt kültürü, örgüt üyelerini bir arada tutan bir sosyal sistem ve ortak davranış kalıpları oluşturmaktadır (Polat ve Meydan, 2011). İlgili alan yazında örgüt kültürü konusunda farklı boyutlarda sınıflandırmalar yapılmıştır (Bkz. Hofstede, 1980; Harrison, 1972; Cameron ve Quinn, 1999; Schein, 2004). Bu çalışmada ise, örgüt kültürü Danışman ve Özgen'in (2003) boyutlandırması kapsamında değerlendirilmiş ve Türkiye'de yapılmış diğer görgül çalışmalarda da incelenmiş olan hiyerarşi eğilimi ele alınmıştır (örn. Polat ve Meydan, 2011; Çetin, Şeşen ve Basım, 2012). Bu kültürel eğilim örgüt içinde, bir yönde hiyerarşi, itaat, güç ve otoriteye yönelik, diğer yönde ise, eşitlik ve katılımcılık yönündedir. Yapılan pozisyonlara ya da iş ortamında eşitlik ve katılımcılığa önem verme derecesi olarak ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalarda hiyerarşi eğilimi ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Polat ve Meydan, 2011; İpek ve Saklı, 2012). *Ancak, gerek yurtdışında,*

gerekse yurtiçinde bu konuda yeterli sayıda araştırma bulunmadığı gözlenmiştir. Özgeci davranışı belirleyen örgütsel ve tutumsal değişkenler olarak genelde örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgütsel adalet gibi kavramlar üzerinde durulmaktadır (Bowler ve Brass, 2006, s.71). Bu çalışmada ise, özgecilik davranışı ile şimdiye kadar üzerinde pek fazla durulmayan bir başka örgütsel değişken olan örgütsel kültür arasındaki ilişki incelenmektedir. Bir örgütte hiyerarşi eğiliminin yüksek olması, toplumsal kültürden kaynaklanan yüksek güç mesafesinin de etkisi ile prososyal davranış ekseninde özgecilik davranışı üzerinde çok fazla pozitif bir etki yaratmayabileceği ve/veya nispeten negatif yönde etki yaratabileceği beklenmektedir. Eşitlik-katılımcılık eğilimli bir örgüt kültürü algısının ise kendiliğinden, gönüllü ve özgeci davranışları daha fazla etkileyerek bu tür olumlu davranışlara pozitif yönde etki yaratabileceği düşünülmektedir. Bu kuramsal gerekçelerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Bir örgüt kültürü boyutu olan hiyerarşi eğilimi bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeylerini anlamlı ve negatif yönde açıklamaktadır.

H2: Bir örgüt kültürü boyutu olan eşitlik-katılımcılık eğilimi bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde açıklamaktadır.

II.2.2. Örgütle Özdeşleşme

Son yıllarda Pozitif Psikoloji akımının da etkisiyle örgütle özdeşleşmeye kavramı ve bireysel ve örgütsel düzeydeki etkileri önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özdeşleşmenin bütünsel bir kavram olarak ele alınmasının "Sosyal Kimlik Teorisinin" gelişiminden ileri gelmekte olduğu öne sürülmektedir. Ashforth ve Mael (1989) sosyal kimliği "kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası" olarak tanımlamıştır. Çeşitli araştırmalar; örgütle özdeşleşmenin, iş tatmini, verimlilik, performans, örgüte sadakat duyma, işbirlikçi davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla bağlantılı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Cole ve Bruch, 2006; Schaufeli ve Bakker, 2003; Atilla Bal, 2009). Özdeşleşmenin iş tatmini, işte kalma niyeti ve devamsızlık ile daha az güçlü ilişkisi varken gönüllü davranış ve işe katılım alanlarında ise çok daha güçlü ilişkisi olduğu gözlenmiştir. (Riketta, 2005, s.373; Taştan, 2012, s.234). Öte yandan, örgütle özdeşleşmenin bireylerde inisiyatif alma, sürekli öğrenme ve proaktif davranışlar sergileme gibi olumlu sonuçlara etki ettiği ifade edilmektedir. (Sonnentag, 2003; Atilla Bal, 2009). Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, bireyin örgütleriyle özdeşleşme düzeyinin artmasıyla birlikte, örgütün çıkarlarına daha fazla uygun hareket ettiği belirtilmektedir. Bu kuramsal gerekçelere dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3: Örgütle özdeşleşme bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde açıklamaktadır.

II.2.3. Örgütsel Adalet Algısı

Geniş anlamı ile bir davranışın ne kadar adil sayılabileceği, geçerli ve hakim olan etik sistem öğretileri ile yapılacak kıyaslamalara göre varılabilecek bir sonuçtur (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001). Örgüt içerisindeki çalışanlar elde ettikleri ödül nitelikli kazanımların ve de kendilerine yapılan muamelenin adil ve hakkaniyetli olmasını beklemektedirler. Örgütsel adalet ile ilgili sınıflandırmalar, alınan kararların sonuçları ile ilgili "dağıtım adalet", örgütteki karar alma süreçleri ve uygulamasını da kapsayan "işlemsel adalet" ve tarafların birbirleri ile ilişki kurma tarzına odaklanan "etkileşimsel adalet" olmak üzere üç temel boyut içermektedir (Fu ve Lihua, 2012). Yapılan pek çok çalışmada, örgütsel adalet algısının, çalışanların tutumsal ve davranışsal özellikleri, işleri ve örgütleri ile karşılıklı olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeylerde adalet algısının örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve prososyal davranışlar, ve iş birliğinin gelişmesi ile yakından ilişkili olduğu da ortaya konmuştur. (Folger ve Cropanzano, 1998; İşcan ve Sayın, 2010; Holley, 2012). Bu kuramsal bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H4: Örgütsel adalet algısı bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde açıklamaktadır.

II.2.4. Özerk Benlik Yönetimi

Özerk Benlik Yönetimi Kuramı'na göre (Self Determination Theory) bireyler gelişmek için doğuştan bir eğilim taşıyan aktif organizmalardır (Deci ve Ryan, 2000) ve bu eğilim kendiliğinden etkinleşmemekte, sosyal çevrenin desteğiyle ortaya çıkmaktadır. O nedenle, bireylerin davranışları sosyal bağlam tarafından etkilenmektedir (Deci vd., 1994). Özerk Benlik Yönetimi Kuramı, amaçlar ya da sonuçların içeriği ile bunların elde edildiği düzenleyici süreçleri birbirinden ayırır. Bu kuram, içsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic) güdülenme arasında bir ayrım öngörmektedir. Deci ve Ryan (1985) dışsal güdülenmeyi de "özerk karar verilmiş dışsal güdülenme" ile "özerk karar verilmemiş dışsal güdülenme, kişinin olmak üzere kendi içinde iki türe ayırmışlardır (Kowal ve Fortier, 1999). Özerk karar verilmiş dışsal güdülenme, kişinin kendi bağımsız tercihiyle bir eylemde bulunmasına işaret etmektedir. Kişi bu eylemde bulunur çünkü buna değer verir ve önemli olarak algılamaktadır. Özerk karar verilmemiş dışsal güdülenme ise bireyin davranışlarının dışsal faktörlerce kontrol edildiğini algılaması ve isteneni yapmazsa suçluluk duyacağı inancıyla, o eylemde bulunması durumunu ifade etmektedir. Shalton ve Deci (1996) ise kendini savunabilmek için bireyin gereksinimlerini, çıkarlarını, bunları karşılamak için mevcut gücünü ve sınırlılıklarını bilmesi yani "bireysel farkındalığa" (self-contact) erişebilmesi

gereğini ön sürmüştür. Ayrıca karar verme aşamasında durumun gereklerini kavramak, mevcut seçenekler arasından en iyisini tercih etmek için birey "seçme hakkı" (choicefulness) olduğunu da hissetmelidir. Shalton ve Deci (1996) de geliştirdikleri ölçekte özerk karar vermenin bu önemli iki boyutunu belirlemeyi hedeflemişlerdir. Dolayısıyla "kendini isteklerinin farkında olmak" ve davranışlarında "seçme hakkı" olduğunu hissetmek özerk karar vermeyi biçimlendirmektedir ve bireylerin tutumsal ve davranışsal sonuçlarını açıklayabilmektedir (Kart ve Güldü, 2008). Bu kuramsal gerekçelerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H5: Bireysel bir faktör olarak özerk benlik algısı bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde açıklamaktadır.

II.2.5. Empatik Eğilim

Başkalarının düşünce ve duygularının ve bunların muhtemel anlamlarının objektif bir şekilde farkında olmak; karşısındakinin duygu ve düşüncelerini temsili olarak yaşama, kendini başkasının yerine koyma, acıları, sevinçleri paylaşma özgeciliğin geniş anlamda ifadesidir (Budak, 2003). Karar verme sürecinin daima duygusal bir boyutu vardır. Bireyin kendi kararlarının başkalarını nasıl etkilediğini düşünmesi empatik eğilimleri gerektirmektedir. Empati bireyin başkalarını anlamasını ve onlar hakkında kimi tahminlerde bulunmasını sağlarken, başkalarının sevilme için bir araç da olabilmektedir (Ak, 2013). Başkalarıyla sosyal ilişki (relatedness) gereksinimi bireyin başkalarını önemsemesini ve vereceği karar ile diğer kişilerin istek ve gereksinimleri arasındaki bağlantıyı göz önünde tutmasını sağlamaktadır. Bu durum grup normlarının içselleştirilmesi, benlik duygusunun derinleşmesi ve empati kapasitesinin yoğunlaşması aracılığıyla güçlü sosyal temaslara yol açmaktadır (Malhotra, 2004). Dolayısıyla kendini başkalarının yerine koymak "gönüllü", yani içten güdülenmiş bir davranış kararına zemin hazırlamaktadır. Bu durumda empatik eğilimler başkalarının dayattığı bir eylemi bireyin gözünde makulleştirebilmektedir. Böylece empati "ahlaki çelişkileri" bireyin görmesine izin vermekte ve böylece başkalarıyla sosyal ilişki gereksinimi de empatik eğilimlerle bağlantılı olabilmektedir. Dolayısıyla empati ve özgeci davranış arasında doğru yönlü bir ilişki beklenmektedir. Ayrıca Deci ve Ryan (2000) empatik eğilimlerin olumlu sosyal davranışları açıkladığını bulmuşlardır. Öte yandan, yardım ve desteğe ihtiyacı olan insanlara duyulan empati doğal olarak özgeci davranışı da beraberinde getirecektir. Bir bireyin karşısındaki insana empati duyduğu zaman, karşılığında ne kazanacağımızı düşünmeden tamamen özveriyle yardım etme arzusu duyabilmesi söz konusudur. Bu ise özgeci davranış ile empatik eğilim arasında yüksek bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Ak, 2013). Yapılan çalışmalar zor durumda ve yardıma gereksinimi olan kişilere empati kuranların, empati kurmayanlara oranla daha fazla yardım etme eğiliminde bulunduklarını göstermektedir (Warneken ve Tomasello, 2009; Banbal, 2010; Ak, 2013). Bazı çalışmalarda empatik eğilimlere, özgeci davranışın en önemli harekete geçiricilerinden biri olarak bakılmış ve özgeci davranışlarla empati kavramı ilişkilendirilmiştir (Batson 1991). Sosyal Biliş Kuramı ve Karşılıklık Kuramı ile de ifade edildiği gibi, empati-özgecilik kuramına göre özgeci davranışların kişilerarası etkileşimlerinde düzenli ve sık sık meydana gelmesi için yardım edenin duygusal ve bilişsel tepkisini gerektirmektedir (Gintis, Bowles, Boyd ve Fehr, 2003). Bu noktada, konu ile ilgili literatür, empati eğilimini özgeci davranışın temel nedeni olarak tanımlanmakta ve empatinin başkalarının sıkıntılarını azaltmak için özgeci davranışlara yol açtığı belirtilmektedir (Malhotra, 2004; Karadağ ve Mutaftçılar, 2009; Banbal, 2010; Avcı, Aydın ve Özbaşaran, 2013). Bu kuramsal açıklamalar ve görgül bulgulara dayanarak, empati düzeyi yüksek olan hemşirenin de hastasını ve çalışma arkadaşlarını anlaması ve yardım ediciliğinin, empati düzeyi düşük hemşirelerden daha yüksek olması beklenmektedir. Bu kuramsal açıklamalar ve görgül bulgulara dayanarak, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H6: Empatik eğilim bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde açıklamaktadır.

II.3. Toplulukçuluk Değerlerinin Düzenleyici Rolü

II.3.1. Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri

Kültürleri birbirinden ayıran çok sayıda kültürel boyut olmasına rağmen, çalışma özelliklerini birbirinden ayıran en temel özellik grup içindekilerin birbirleriyle olan ilişkileridir. Bu nedenle Hofstede'in tanımladığı kültür boyutlarından araştırmalarda en sık olarak kullanılan boyut "Toplulukçuluk- Bireycilik" boyutudur. Çalışanların birey olarak davranış özelliklerinin grupla olan ilişkisi örgütün bireyci ya da toplulukçu olmasını yansıtır (Erez ve Earley, 1993, s.74). Bireyci ve toplulukçu toplumları birbirinden ayıran önemli etkenlerden birisi kişisel hedef ve çıkarlara karşı toplumun hedefleri ve çıkarlarının gözetilmesidir. Bireyci toplumlar genel toplumun çıkarlarından daha çok önceliği kişisel çıkarlara vermektedir (Triandis, 1995). Öte yandan toplulukçu toplumlar kişisel çıkarlarla toplumun çıkarlarını eşdeğerde tutar ve eğer kişisel çıkarlar toplumun çıkarlarıyla ters düşüyorsa bu yanlış bulunmaktadır ve bu tarz kültürlerde en anlamlı sosyal birim kişilerin içinde bulundukları topluluktur; aile, komşuluk, işyeri vbdir. Toplulukçu toplumlarda kişisel çıkarlar toplumun çıkarlarından sonra gelmektedir (Hofstede, 1980, s.171) ve genel olarak geleneklerden gelen fikirlere karşı olumlu yaklaşırken, bireyci toplumlar yeni olan şeylere daha çok ilgi duymaktadırlar. Toplulukçu kültürlerin grup düzenini bozmamaya gösterdikleri önem birbirleriyle olan iletişimlerinde ve karşılıklı etkileşimlerinde de kendini göstermektedir (Wasti ve Erdil, 2007).

II.3.2. Bireycilik-Toplulukçuluk Boyutları ve Bireysel Düzeyde Ölçümü

Bireycilik ve toplulukçuluk boyutlarının bireysel düzeyde kavramsallaştırılması ve ölçümlemesinde Triandis'in (1995) öznel kültür kavramını geliştirdiği çalışmaları büyük rol oynamıştır. Triandis (1995) bireycilik ve toplulukçuluğun öznel kültürün bir parçası olduğunu, dolayısıyla bireyin değerlerinde, tutumları ve/veya davranışlarında, diğer bir deyişle kişinin benliğinde izlenebileceğini öngörmektedir. Bu doğrultuda bireyciliğin kültürel anlamda öznel yansıması için ise ilişkisel benlik ifadeleri bireycilik ve toplulukçuluk terimleriyle eşanlamlı olarak kullanılmaktadır (Wasti ve Erdil, 2007). Toplulukçu toplumlarda ise ilişkisel benlik yaygındır. İlişkisel benlik sahiplerinde, kişi için anlam ifade eden ilişkilere taraf olan başkalarının duygu, düşünce, ihtiyaç ve tercihleri sosyal davranışı belirler, düzenler ve yönlendirir (Markus ve Kitayama, 1991). İlişkisel benlik sahibi kişilerin bireysel özellikleri, tercihleri çoğunlukla ikinci planda yer alır ve başkalarına duyulan yükümlülükler çerçevesinde kişi tarafından sürekli olarak kontrol altında tutulup çevreye uyumlanır. İlişkisel benlik sahibi kişiler için önem verilen başkaları herhangi bir grup değil iç grup diye ifade edilen, kişilerin aidiyet duydukları ve ortak bir kader gördükleri gruplardır ve özellikle bu gruplara uyum ön plandadır. Bu bağlamda, ilgili alan yazında, ilişkisel benlik değerleri taşıyan bireylerin daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları, yardımseverlik ve dayanışma davranışları, özgeci davranışları, örgütsel aidiyet ve bağlılık tutumları sergiledikleri belirtilmektedir (ör. Wasti, 2003; Farh, Hackett ve Liang, 2007; Azizoglu, 2011). Bu bağlamda, çalışmanın önceki bölümünde de öne sürüldüğü gibi, örgüt kültürü algısı değerlendirildiğinde, özgecilik davranış üzerinde bireylerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının etkisi olması beklenmektedir. Bununla birlikte, böyle bir etki olduğunda, ilişkisel kültürel değerlerin bireylerin özgeci davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir düzenleyici role sahip olabileceği varsayımından (Wasti, 2003) yola çıkılarak, ilişkisel kültürel değerlerin söz konusu ilişkiler arasında bir şartlı değişken (düzenleyici) etkisi olabileceği öngörülmektedir. Bu kuramsal gerekçe ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H7: Örgüt kültürü algısının bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeyleri üzerindeki açıklayıcılığında ilişkisel kültürel değerlerin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Bu bağlamda, araştırma hipotezlerine kaynak teşkil eden model Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli



III. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

III.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmada; örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet algısı, özerk benlik algısı ve empatik eğilim değişkenlerinin bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeyleri üzerindeki açıklayıcılığı ve ilişkisel kültürel değerlerin örgüt kültürü ve özgeci davranış arasındaki bağlantıda düzenleyici etkisi araştırılmaktadır. Çalışmanın amacına ve kuramsal çerçevesine temel teşkil eden ve araştırmada yanıtlanması beklenen sorular ise (1) "Hemşirelerin özgeci davranış düzeyleri nedir?" (2) "özgeci davranış düzeyleri ile örgüt kültürü algıları, örgütle özdeşleşme ve örgütsel adalet algıları, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilimleri arasında bağlantı var mıdır?" (3) "özgeci davranış düzeyleri ile örgüt kültürü arasında bir bağlantı var ise, ilişkisel kültürel değerlerin bu ilişkilerde düzenleyici değişken olarak etkisi var mıdır?" olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu çalışma, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla planlanmış, tanımlayıcı ve kesitsel niteliktedir.

III.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu amaçla gerçekleştirilen araştırma sağlık sektöründe İstanbul'da faaliyet gösteren özel sağlık kurumlarında ve hastanelerinde uygulanmıştır. Sözü edilen sektörde, Türkiye'de ve İstanbul'da çok sayıda ve kapsamda hastane ve sağlık kurumu yer almaktadır. Bu alanda erişilebilirlik kriteri esas alınarak, İstanbul'da faaliyet gösteren hastane niteliğindeki özel sağlık kurumları araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın örneklemi ise toplam 36 ayrı hastanede görev yapan 1800 sağlık personeli (hemşire) oluşturmaktadır. Toplanabilen ve değerlendirmeye alınan anket formu sayısı toplam 28 hastaneden 440'dır. Böylece, toplam 440 hemşirenin katılımıyla elde edilen anket formları değerlendirmeye alınmıştır. Bu sayının evreni temsil kabiliyeti olduğu düşünülmektedir.

III.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcı ile ilgili kişisel verileri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, kurumdaki görev süresi, toplam mesleki tecrübesi) toplamaya amaçlayan toplam 6 soru sorulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçüm araçları şöyledir:

- a) "Özgeci Davranış Ölçeği": Özgecilik Ölçeği (ÖÖ), London ve Bower (1968) tarafından bireylerin olumlu sosyal davranışlarından biri olan özgecilik düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlanması Akbaba (2001) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin maddeleri araştırmacı tarafından değerlendirilmiş ve 3 öğretim üyesi, 2 hemşire tarafından içerik analizi yapılmıştır. Çeşitli sektörlerde ve kurumlarda uygulanmış olan özgeci davranış ölçeğinde 20 madde bulunmaktadır ve ölçek dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; çalışma arkadaşları-amirler, sosyallik, yardımseverlik ve sorumluluk alt boyutlarıdır. Ölçeğin çalışma arkadaşları-amirler boyutuna ait 5 (1-5) madde, sosyal boyutuna ait 5 madde (6-10), yardımseverlik boyutuna ait 5 madde (11-15), sorumluluk boyutuna ait 5 (1-5) madde 16-20) bulunmaktadır. Dört boyutun tümünden elde edilen puanların toplamı özgeci davranış düzeyini belirleyen puanıdır.
- b) "Örgüt Kültürü Ölçeği": Örgütteki hiyerarşi eğilimi, Danışman ve Özgen (2003) tarafından geliştirilen örgüt kültürü ölçeğinin hiyerarşi eğilimini ölçümleyen 6 maddesi ile ölçümlenmiştir.
- c) "Örgütle Özdeşleşme Ölçeği": Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve çok sayıda çalışmada kullanılan (örn. Mael ve Ashforth, 2001; Van Knippenberg ve diğerleri, 2007) ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan 6 soruluk "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır.
- d) Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği: Anket formumuzda bireylerin örgütsel adalet algısını (işlemsel ve dağıtımsal boyutlarda) belirlemeye yönelik 8 madde bulunmaktadır. İşlemsel adalet algısının ölçümünde Greenberg ve Baron'un (2000), dağıtımsal adalet algısının ölçümünde ise Karambaya ve Brett'in (1989) oluşturduğu ve İşcan ve Naktiyok (2004) tarafından kullanılan anket formlarından yararlanılmıştır.
- e) "Özerk Benlik Yönetimi Ölçeği": Özerk Benlik Yönetimi Ölçeği (Self-Determination Scale), Sheldon ve Deci (1996) tarafından özerk karar vermedeki bireysel farklılıkları değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. 10 maddeden oluşan özgün ölçek, "bireysel farkındalık" (self-contact) ve "seçim hakkı" (choicefulness) olmak üzere iki faktöre sahiptir. Türkiye'de Kart ve Güldü (2008) tarafından test-tekrar test güvenilirliği ve geçerlilik çalışmaları yapılmış ve çeşitli araştırmalarda uygulanmıştır.
- f) "Empatik Eğilim Ölçeği": Dökmen (1988) tarafından empatinin teorik özünden yola çıkarak geliştirilen Empatik Eğilim Ölçeğinin amacı; kişilerin günlük yaşamında empati kurma potansiyellerini (eğilimlerini) ölçmektir. Likert türü bir ölçek olarak hazırlanan ve 20 maddeden oluşan ölçeğin maddelerinin yaklaşık yarısı, bireylerin evet deme eğilimlerini önlemek için negatif yazılmıştır.
- g) "İlişkisel Kültürel Değerler (Toplulukçuluk) Ölçeği": Singelis vd. (1995) tarafından geliştirilen ölçek bireycilik-toplulukçuluk boyutlarını yatay-dikey (eşitlikçi ve hiyerarşik) olarak ayırarak ölçmektedir. Her boyutu 8'er maddeyle ölçen toplam 32 maddelik ölçek Triandis (1995) tarafından sunulmuştur. Bu çalışmada uygulanan anketler Triandis'i takip eden çalışmalarda katkılarıyla oluşturulan 37 soruluk formdur (Yatay bireycilik= 8 madde; dikey bireycilik=10 madde; yatay toplulukçuluk= 9 madde; dikey toplulukçuluk= 10 madde). Bu ölçek Türkiye'de Wasti ve Erdil (2007) tarafından kullanılmış ve güvenilirlik ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Bu çalışma ise, ilişkisel kültürel değerler toplulukçuluk değerlerinin bireysel düzeyde ölçümü ile gerçekleştirildiği için yatay ve dikey toplulukçuluk boyutlarına ait toplam 19 madde kullanılmıştır. Böylece araştırma anketinde ilgili değişkenleri ölçmek amacıyla toplam 89 madde yer almıştır. Tüm maddeler 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum,... 5=Kesinlikle Katılıyorum).

III.4. Verilerin Analizi

Verilerin çözümleme sürecinde öncelikle, araştırma yer alan örgüt kültürü, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve özgeci davranış değişkenlerine ait dört ölçek üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis-CFA) LISREL 8.54 paket programı kullanılarak yapılmış ve sonuçlara ilişkin uyum indeksleri incelenmiştir. Bu değerlendirmeler neticesinde, SPSS programında yapılan veri çözümleme sürecinde uygulama yapılan katılımcıların araştırma kuramsal çerçevesinde yer alan değişkenlere ait ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin algıları aritmetik ortalama ve standart sapma ile betimlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların bağımlı değişken (özgeci davranış) ile ilgili algılarının cinsiyetlerine ve kıdemlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için iki yönlü varyans analizi yapılmıştır. Özgeci davranış algısının kuramsal çerçevedeki bağımsız değişkenlere (örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi, empatik eğilim) ait algılarından kestirilip kestirilemeyeceği ise çoklu regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

IV. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR

Elde edilen bulgularla ilgili yapılacak olan analizlere tanımlayıcı analizler ve doğrulayıcı faktör analizi ile başlanmıştır. İlk olarak, araştırmanın yürütüldüğü örnekleme ait kişisel bilgiler tanımlayıcı analizlerle değerlendirilmiştir. Daha

sonra, araştırmada yer alan ölçekler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bir sonraki aşamada, çözümlenen verilerin tablolaştırılarak açıklanmasında öncelikle, modeldeki değişkenlere ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiş, ölçeklerin güvenilirlik değerleri ve daha sonra anlamlılık testi sonuçları sunulmuştur. Anlamlılık testlerinden sonra ise özgeci davranışın örgüt kültüründen, örgütle özdeşleşmeden, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilimden kestirilmesine yönelik regresyon analizi sonuçları incelenmiştir.

IV.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmadan elde edilen kişisel bilgi sonuçlarına göre, araştırmada yer alan katılımcıların yüzde 92.5'i bayan, yüzde 7.5'i ise erkektir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, yüzde 83.5'inin evli, yüzde 16.1'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların, yüzde 24.2'si 30 yaş ve altında, yüzde 45'i 31-40 yaş arasında, yüzde 21.5'i ise 41 yaş ve üzerindedir. Bu sonuçlara göre, araştırmada yer alan katılımcıların daha çok bayan, evli ve 31-40 yaş aralığında yer alan hemşirelerden oluşmakta olduğu görülmektedir.

IV.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kuramsal olarak gizli (latent variable) boyutlardan oluşan modeldeki dört ölçek üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'deki uyum indeksleri incelendiğinde, her dört ölçek üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizinin de kabul edilebilir olduğu görülmektedir. İlgili alanyazında belirtildiği gibi, X^2/df oranının 3'ün altında olması uyumun mükemmel olduğunu, CFI ve GFI'nın .90'ın üzerinde, RMSEA ve SRMR'nin ise .80'den küçük olması iyi uyumu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu sonuçlara dayanarak, boyutlardaki her bir ifadenin söz konusu değişkenleri ve alt boyutlarını temsil etme gücü olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Uyum İndeksleri)

BOYUTLAR	X^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	LO 90	HI 90	SRMR
Örgüt Kültürü	1.609	.914	.962	.952	.049	.044	.063	.052
Örgütsel Adalet	1.601	.907	.952	.945	.045	.038	.055	.047
Özerk Benlik Yntmi	1.703	.904	.951	.944	.042	.035	.058	.053
Özgeci Davranış	1.801	.924	.973	.964	.059	.043	.065	.055
Örgütle Özdeşleşme	1.605	.901	.898	.884	.041	.039	.066	.049
Empatik Eğilim	1.706	.911	.959	.942	.046	.043	.061	.051

IV.3. Güvenilirlik Analizleri ve Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

IV.3.1. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt kültürü algıları hiyerarşi eğilimli ve eşitlik-katılımcılık eğilimli örgüt kültürü olmak üzere, örgütsel adalet algıları işlemsel ve dağıtımsal adalet olmak üzere, özerk benlik yönetimi algıları bireysel farkındalık ve seçim hakkı olmak üzere, özgeci davranış algıları ise çalışma arkadaşları-amirler, sosyallik, yardımseverlik, ve sorumluluk olmak üzere alt boyutlarda betimlenmiştir. Modeldeki örgütle özdeşleşme ve empatik eğilim değişkenleri tüm alt ifadelerinin toplamıyla tek bir boyut olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada yer alan tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri incelenmiş ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Modeldeki Değişkenlere İlişkin Algıları (n=440)

Ölçek	Boyut	X	S	Cronbach α
Örgüt Kültürü	Hiyerarşi Eğilimlilik	3.57	.61	.77
	Eşitlik-Katılımcılık	3.16	.60	.83
Örgütle Özdeşleşme		3.45	.66	.91
Örgütsel Adalet	İşlemsel Adalet	3.22	.71	.88
	Dağıtımsal Adalet	3.55	.74	.85
Özerk Benlik Yönetimi	Bireysel Farkındalık	3.88	.65	.79
	Seçim Hakkı	3.71	.61	.81
Empatik Eğilim		3.94	.59	.85
Özgeci Davranış	Çalışma Arkadaşları	3.67	.72	.87
	Sosyallik	3.39	.68	.91
	Yardımseverlik	3.92	.60	.88
	Sorumluluk	3.82	.75	.93

Tablo 2'de, katılımcıların örgüt kültürü algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların hiyerarşi eğilimli örgüt kültürü boyutunda 3.57, eşitlik-katılımcılık eğilimli örgüt kültürü boyutunda ise 3.16 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Katılımcıların örgütsel adalet algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların işlemsel adalet boyutunda 3.22, dağıtımsal adalet



boyutunda 3.55 ve örgütle özdeşleşme tek boyutlu değişkeninde ise 3.45 olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. Özerk benlik yönetimi algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların bireysel farkındalık boyutu için 3.88 ve seçim hakkı boyu için 3.71 olduğu saptanmıştır. Empatik eğilim tek boyutlu değişkeninin aritmetik ortalaması ise 3.94 olarak belirlenmiştir. Son olarak, katılımcıların özgeci davranış algılarına ilişkin aritmetik ortalamaları çalışma arkadaşları boyutunda 3.67, sosyallik boyutunda 3.39, yardımseverlik boyutunda 3.92 olarak gerçekleşirken, sorumluluk boyutunda 3.82 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri incelendiğinde ise, özgeci davranış alt boyutu olan sorumluluk algısının (Cronbach $\alpha=.93$), sosyallik algısının (Cronbach $\alpha=.91$), örgütle özdeşleşme değişkeninin (Cronbach $\alpha=.91$), işlemsel adalet (Cronbach $\alpha=.88$), ve yardımseverlik (Cronbach $\alpha=.88$) boyutlarının en yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir.

IV.3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Katılımcıların bağımlı değişkene yani özgeci davranış algılarına ilişkin betimsel istatistikler cinsiyetlerine ve mesleki deneyimlerine/kıdemlerine göre Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet ve Kıdemlerine Göre Özgeci Davranış Algıları (n=440)

Değişken	Grup	n	X	S
Cinsiyet	Bayan	407	3.87	.56
	Erkek	33	3.52	.61
Kıdem (Çalışma Süresi)	1-5	47	3.61	.62
	6-10	99	3.65	.58
	11-15	188	3.55	.57
	16+	106	3.69	.60

Tablo 3'te görüldüğü gibi, araştırma yapılan toplam 440 katılımcının 407'si bayan, 33'ü ise erkek hemşirelerden oluşmaktadır. Bu katılımcıların kıdemlerine bakıldığında 47'sinin 1-5 yıl, 99'unun 6-10 yıl, 188'inin 11-15 yıl arası, 106'sının ise 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında görev yapmakta olan katılımcıların özgeci davranış algılarına ilişkin aritmetik ortalama bayan hemşireler için 3.87, erkek hemşireler için ise 3.52 çıkmıştır. Öte yandan, özgeci davranış değişkeninde katılımcıların kıdem gruplarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde, en düşük aritmetik ortalamanın 3.55 ile 11-15 yıl kıdem grubunda yer alan hemşirelere, en yüksek aritmetik ortalamanın ise 3.69 ile 16 yıl ve üstü kıdeme sahip hemşire grubuna ait olduğu görülmektedir. Katılımcıların özgeci davranış algılarının cinsiyetlerine ve kıdemlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için iki yönlü varyans analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Tablo 4'e göre, özgeci davranış algılarının cinsiyete ve kıdeme bağlı olarak istatistiksel yönden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4. Özgeci Davranış Algısının Cinsiyet ve Kıdeme Göre Karşılaştırılması (n=440)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark (Scheffe)
Cinsiyet	5.689	1	5.689	18.248	.000	Bayan>Erkek
Kıdem	2.377	3	.775	2.471	0.62	6-10 yıl < 16 + yıl
Cinsiyet*Kıdem	.965	3	.325	1.029	.383	
Hata	85.816	275	.322			
Toplam	3839.977	291				

Tablo 4, Tablo 3 ile birlikte incelendiğinde, özgeci davranış değişkeninde bayan katılımcıların algılarının ($X = 3.87$) erkek katılımcıların algılarından ($X = 3.52$) daha yüksek düzeyde gerçekleştiği gözlenmektedir. Kıdeme bağlı olarak yapılan karşılaştırmada ise 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan katılımcı grubunun özgeci davranış algılarının ($X = 3.69$), 6-10 yıl arası kıdeme sahip katılımcı grubunun algılarından ($X = 3.65$) istatistiksel olarak daha yüksek çıktığı anlaşılmaktadır. Tablo 4'te görüldüğü gibi, cinsiyet ve kıdemin geleneksel özgeci davranış algıları üzerindeki ortak etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir ($p = .383$).

IV.4. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Sağlık kurumlarında görev yapmakta olan katılımcıların görev yaptıkları kurumlarda özgeci davranış algıları, örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilim algılarından kestirilmeye çalışılmış ve bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

(H1 ve H2): Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların özgeci davranış algılarının, örgüt kültürünün hiyerarşi eğilimi algılarından ve eşitlik-katılımcılık eğilimi algılarından ($R = .57$; $F = 2.295$; $p = .000$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği görülmektedir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgüt kültürü algılarının özgeci davranış algılarındaki varyansın, %32'sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda örgüt kültürü boyutları birlikte incelendiğinde özgeci davranış algısı ile ilişkisinin anlamlı, zayıf düzeyde ve pozitif yönde olduğu

görülmektedir ($r = .47$). Tablo 5'de, katılımcıların özgeci davranış algıları ile örgüt kültürünün hiyerarşi eğilimi ve eşitlik-katılımcılık boyutları arasındaki korelasyon ayrı ayrı incelendiğinde, özgeci davranış ile hiyerarşi eğilimli örgüt kültürü boyutu arasındaki korelasyonunun .41 ($p = .285$), eşitlik-katılımcılık boyutu arasındaki korelasyonun ise .49 ($p = .000$) olduğu gözlenmektedir. Bu bulgulara dayanarak "Hipotez 1" "reddedilmiş" ve "Hipotez 2" "doğrulanmıştır".

(H3): Örgütle özdeşleşme ve özgeci davranış ilişkisi incelendiğinde, katılımcıların özgeci davranış algılarının, örgütle özdeşleşme algılarından ($R = .645$; $F = 72.408$; $p = .000$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği görülmektedir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgütle özdeşleşme algılarının özgeci davranış algıları ile anlamlı, zayıf düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r = .33$). Bu bulgulara dayanarak "Hipotez 3" "kabul edilmiştir".

(H4): Tablo 5'de, katılımcıların özgeci davranış algılarının, işlemsel ve dağıtımsal adalet algılarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği görülmektedir ($R = .561$; $F = 2.285$; $p = .000$). Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların işlemsel ve dağıtımsal adalet algılarının özgeci davranış algılarındaki varyansın, %33'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır. Örgütsel adalet boyutları birlikte incelendiğinde özgeci davranış algısı ile korelasyonunun anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r = .54$). Katılımcıların özgeci davranış algıları ile örgütsel adalet boyutları arasındaki korelasyon ayrı ayrı incelendiğinde, özgeci davranış ile işlemsel adalet boyutu arasındaki korelasyonunun .55 (orta düzeyde ve pozitif yönde; $p = .001$), dağıtımsal adalet boyutu arasındaki korelasyonun ise .47 (zayıf düzeyde ve pozitif yönde; $p = .000$) olduğu gözlenmektedir. Bu bulgulara dayanarak "Hipotez 4" "doğrulanmıştır".

(H5): Hipotez 5'i test etmek üzere, özerk benlik yönetiminin özgeci davranış algısı ile ilişkisi ve özgeci davranış algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo 5'de görüldüğü üzere, katılımcıların özgeci davranış algılarının, özerk benlik yönetiminin bireysel farkındalık algılarından ve seçim hakkı algılarından ($R = .561$; $F = 61.401$; $p = .000$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği anlaşılmaktadır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların özerk benlik yönetimi algılarının özgeci davranış algılarındaki varyansın, %40'ını açıkladığı görülmektedir. Aynı zamanda özerk benlik yönetimi boyutları birlikte incelendiğinde özgeci davranış algısı ile ilişkisinin anlamlı, zayıf ve pozitif yönde olduğu anlaşılmaktadır ($r = .41$). Katılımcıların özgeci davranış algıları ile özerk benlik yönetiminin bireysel farkındalık ve seçim hakkı boyutları arasındaki korelasyon ayrı ayrı incelendiğinde, özgeci davranış ile bireysel farkındalık boyutu arasındaki korelasyonunun .48 ($p = .000$), seçim hakkı boyutu arasındaki korelasyonun ise .37 ($p = .000$) olduğu görülmektedir. Her iki boyutun özgeci davranış ile zayıf düzeyde ve pozitif yönde korelasyona sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular ile "Hipotez 5" "kabul edilmiştir".

Tablo 5. Örgüt Kültürü, Örgütle Özdeşleşme, Örg. Adalet, Özerk-Benlik Yönetimi, ve Empatinin Özgeci Davranışı Açıklayıcılığına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi (Korelasyon Analizi ile Birlikte)

Bağımlı Değişken:	Özgeci Davranış				
Bağımsız Değişkenler		r	Betaß	t value	p value
Hiyerarşi Eğilimi		.41	.168	1.075	.285
Eşitlik-Katılımcılık		.49	.502	8.059	.000
R = .57; R ² = .32 F = 2.295 p = .000 İkili r = .47					
Bağımlı Değişken:	Özgeci Davranış				
Bağımsız Değişkenler			Betaß	t value	p value
Örgütle Özdeşleşme		.33	.278	5.060	.000
R = .645; R ² = .407 F = 72.408; p = .000					
Bağımlı Değişken:	Özgeci Davranış				
Bağımsız Değişkenler			Betaß	t value	p value
İşlemsel Adalet		.55	.209	3.281	.001
Dağıtımsal Adalet		.47	.405	6.426	.000
R = .561; R ² = .33 F = 2.285 p = .000 İkili r = .54					
Bağımlı Değişken:	Özgeci Davranış				
Bağımsız Değişkenler			Betaß	t value	p value
Bireysel Farkındalık		.48	.197	5.074	.000
Seçim Hakkı		.37	.388	8.051	.000
R = .634 R ² = .403; F = 61.401; p = .000 İkili r = .41					
Bağımlı Değişken:	Özgeci Davranış				
Bağımsız Değişkenler			Betaß	t value	p value
Empatik Eğilim		.56	.365	5.778	.000
R = .675 R ² = .421; F = 71.335; p = 0,000					

(H6): Son olarak, empatik eğilim ve özgeci davranış ilişkisi incelenmiş ve katılımcıların özgeci davranış algılarının, empatik eğilim algılarından ($R = .675$; $F = 71.335$; $p = .000$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği görülmüştür. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların empatik eğilim algılarının özgeci davranış algılarındaki varyansın, %42'sini açıkladığı gözlenmiştir. Bununla birlikte, empatik eğilim algısının özgeci davranış algısı ile anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r = .56$). Bu bulgulara dayanarak "Hipotez 6" "doğrulanmıştır". Tablo 6'da özgeci davranış algısı üzerinde etkileri olan değişkenlerin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

(H7): Bu analizlerin ardından Hipotez 7'yi test etmek üzere, çalışmanın alan yazın incelemesi sonucu oluşturulan ilk altı hipotezinin elde edilen verilerle doğrulanması sonucunda, çalışmanın ana amacını belirleyen "bireylerin örgütteki özgeci davranış düzeyleri üzerindeki açıklayıcılığında ilişkisel kültürel değerlerin düzenleyici etkisi bulunmaktadır (bireylerin özgeci davranış düzeyleri üzerinde, ilişkisel kültürel değerlerin ve örgüt kültürünün birlikte etkisi her birinin tek tek etkisinden daha fazladır)" şeklindeki yedinci hipotezini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde özgeci davranış algısı bağımlı değişken, ilişkisel kültürel değer ve örgüt kültürü algısı ise bağımsız değişken olarak işleme alınmıştır. Üç aşamalı olarak gerçekleştirilen regresyon analizinde, birinci aşamada kontrol değişkenleri olarak katılımcıların cinsiyeti ve örgütteki çalışma süreleri girilmiştir. İkinci aşamada, çalışanların ilişkisel kültürel değerleri ve özgeci davranış algısı eklenmiştir. Son aşamada ise ilişkisel kültürel değerler ve örgüt kültürü algısının çarpımsal sonucu (cross-product) eklenmiştir. İlişkisel kültürel değerler ve örgüt kültürü algısının çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin özgeci davranış algısı üzerinde etkileşim (interaction) etkisinin olacağını göstermektedir. Alanyazında yer bilgiler ve öneriler doğrultusunda regresyon analizine sokulan sürekli (continuous) değişkenlere

ait değerler standardize (z score) edilmişlerdir (Nunnally ve Bernstein, 1994, s.120; Frazier, Tix ve Barron, 2004, s.127; Şahin, 2011, s.283). İkinci aşamada analize sokulan ilişkisel kültürel değer ve örgüt kültürü değişkenlerinin R^2 değerini .144 ($p < .01$) oranında artırdığı görülmüştür. Bununla birlikte, özgeci davranış algısı üzerinde ilişkisel kültürel değer ($B = .27$, $p < .01$) ve örgüt kültürünün ($B = .318$, $p < .01$) pozitif yönde etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, ilişkisel kültürel değerlere sahip olanların daha fazla özgeci davranış gösterdiklerini ve örgüt kültürü ile ilgili algılar arttıkça katılımcıların özgeci davranışlarının da arttığını göstermektedir. İşlemin üçüncü aşamasında, ilişkisel kültürel değerler ve örgüt kültürü algısının çarpımsal sonucunun analize girilmesiyle birlikte R^2 değerinde .010 ($p < .01$) oranında bir artış sağladığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle, katılımcıların özgeci davranışla algıları üzerinde, ilişkisel kültürel değerlerin ve örgüt kültürünün etkileşiminin birlikte etkisi her birinin tek tek etkisinden %1 oranında daha fazladır. İlişkisel kültürel değerler ve örgüt kültürünün çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin özgeci davranış algısı üzerinde etkileşim etkisinin ($B = .131$, $p < .05$) var olduğunu göstermektedir. Baron ve Kenny (1986, s.1174) ve Sharma (1996, p.88) önerileri doğrultusunda, ilişkisel kültürel değerlerin ve örgüt kültürünün çarpımsal sonucunun etki büyüklüğü (effect size) ise $f^2 = .01969$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü, değeri itibarıyla küçük olsa da, deneysel olmayan çalışmalardan elde edilen sonuçlar arasında (.01-.03 arası) kabul edilebilir düzeydedir (Nunnally ve Bernstein, 1994, s.126). Bu bulgulara dayanarak, çalışmanın "yedinci hipotezinin" (H7) "desteklendiği" görülmektedir.

Tablo 6. Örgüt Kültürünün Özgeci Davranışı Açıklayıcılığında İlişkisel Kültürel Değerlerin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Aşamalar ve Değişkenler	R^2 (Düz. R^2)	ΔR^2	P	B (SE)	t	f^2
1.Aşama:Kontrol Değişkenleri	.084(.071)		.000			
Cinsiyet				-.035 (.066)	-.538	
Kıdem(Çalışma Süresi)				-.157 (.063)	-2.480*	
2.Aşama:Bağımsız Değişkenler	.225 (.205)	.144	.000			
İlişkisel Kültürel Değer				.273 (.064)	4.267**	
Örgüt Kültürü				.318 (.065)	4.852**	
3.Aşama: Çarpımsal Etki	.235 (.216)	.019	.000			
İlişkisel Kültürel Değer X Örgüt Kültürü (Ortak Etki)				.131 (.064)	-1.959*	.01969

* $p < .05$. ** $p < .01$. N = 440.

V. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, prososyal davranış normları bağlamında, örgütsel ve psikosoyal yapılardan örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilim kavramlarının özgeci davranış ile ilişkilerini incelemek ve özgeci davranışı belirlemede örgüt kültürü ile toplulukçu (ilişkisel) kültürel değerlerin tek tek ve birlikte etkilerini değerlendirmektir. Bu amaçla, ilgili alan yazın metinleri ve görgül bulgular incelenmiş ve çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturularak yedi hipotez geliştirilmiştir. Türkiye'de sağlık sektörü kapsamında ve hemşirelik hizmeti yapan sağlık personeli bağlamında yapılan araştırmadan elde edilen bulgular, örgüt kültürü, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilim algıları ile özgeci davranış düzeyi arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Örgüt kültürünün hiyerarşi eğilimi boyutunun özgeci davranış algısını negatif yönde etkileyeceğini öneren birinci hipotezin desteklenmediği, örgüt kültürünün eşitlik-katılımcılık yönelimli boyutunun, örgütle özdeşleşme, örgütsel adalet, özerk benlik yönetimi ve empatik eğilim algılarının ise özgeci davranış anlamı ve pozitif yönde etkilediği öneren beş hipotezin desteklendiği görülmüştür. Buna göre, genel olarak, örgüt kültürü hiyerarşi eğilimli ve katılımcılık eğilimli boyutları ile birlikte araştırma yapılan örneklem grubunda özgeci davranış anlamı ve pozitif yönde açıklamaktadır. Bu sonuç, hiyerarşi eğilimli örgüt kültürünün özellikle yüksek güç mesafesi değerlerinin mevcut olduğu bir ortamda örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu tutum ve davranışları etkilediği saptanmış olan önceki çalışmalarla uyumludur (Danışman ve Özgen, 2003; Polat ve Meydan, 2011; Çetin ve Diğerleri, 2012). Bu sonuç Türk kültürüne has bir yapı ve özellik olarak açıklanabilmektedir. Türkiye'de sağlık ve hemşirelik hizmetlerinde bireylerin örgüt içinde, bir yönde hiyerarşi, itaat, güç ve otoriteye yönelik, diğer yanda eşitlik-katılımcılığa yönelik kültürel algıya sahip olduğunu ve her iki algının da kuramsal boyutlandırmadaki gibi farklı iki ucu temsil etmediği, aynı yönde ve güçte özgeci davranış açıkladığı tespit edilmiştir. Öte yandan, örgütsel bir yapı olarak örgüt kültürünün genel olarak özgeci davranıştaki varyansın %32'sini, örgütsel adaletin ise genel olarak %33'ünü açıkladığı görülmüştür. Psikosoyal yapılar olarak örgütle özdeşleşmenin (%40), özerk benlik yönetiminin (%40) ve empatik eğilimin (%42) ise araştırma yapılan örneklem grubundaki bireylerin özgeci davranış algısını daha yüksek düzeyde açıkladığı saptanmıştır. Bu sonuçlar, yine Türk kültürü özellikleri ve hemşirelik meslek grubunda çalışmakta olan bireylerin kişisel nitelikleri ile açıklanabilmektedir. Bununla birlikte, elde edilen bulgular, ilişkisel kültürel değerlerin algılanan örgüt kültürünün özgeci davranış açıklamada düzenleyici etkisinin olduğunu ve bu etkinin kısmi bir etki düzeyinde olduğunu göstermektedir. Özgeci davranış üzerinde, ilişkisel kültürel değerlerin ve örgüt kültürünün etkileşiminin birlikte etkisi her birinin etkisinden %1 oranında daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, elde edilen bu sonucun, örgüt kültürü ile özgeci davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bireysel düzeydeki kültürel değerlerin örgüt kültürü ile bireysel tutum ve davranışlar arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğunu öne süren diğer çalışma sonuçlarıyla uyumlu olduğu gözlenmektedir (Triandis, 1995; Singelis, Triandis, Bhawuk, ve Gelfand, 1995; Wasti, 2003; Wasti ve Erdil, 2007; Farh vd., 2007; Taştan ve İşçi, 2013). Bu sonuçlar, toplulukçu kültürel değerlerin bireysel düzeydeki ölçümü olarak yansıyan ilişkisel kültürel değerlerin, algılanan örgüt kültürü ile özgeci davranış düzeyi arasında bir düzenleyici (şartlı değişken) etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, bireysel düzeydeki kültürel değerlerin örgütsel algıların iş davranışlarıyla olan bağlantısında etkiye sahip olduğunu betimlemektedir. Bu durum, toplulukçu kültürel değerleri yüksek bir toplumda bireylerin hiyerarşiyi, gücü normal, hatta olması gereken gibi algılayabildiklerini ve eşitlikçi-katılımcı yönelimli bir yapıyı da algılamaları durumunda, -ilişkisel kültürel değerlerinin de etkisiyle- örgütte daha fazla özgeci davranışlar sergileyebildiklerini göstermektedir. Bu bulgular yönetsel açıdan değerlendirildiğinde, çalışanlarının örgüt içinde hiyerarşinin, talimatların, görev ve sorumlukların net olduğu, yönetsel ilişkileri daha açık olduğu ve aynı zamanda eşitliğin ve katılımcı bir yapının da bulunduğu bir ortamda, özgeci davranışları daha fazla sergileyebileceğini ve ilişkisel kültürel değerlerin korunup teşvik edilmesiyle bu etkinin daha da artabileceği görülmektedir. Örgütlerde yöneticilerin kurumsal olarak yapılandırılmış bu tür ilişkilere önem vermesi çalışanların prososyal davranışlar ekseninde olumlu bir görev ötesi davranış olan özgeci davranış düzeylerini artırabilecek ve bunun sonucunda da birey, grup ve örgüt performansı artabilecektir. Araştırmada elde edilen tüm bu bulguların yanı sıra sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırma bireylerin algılamaları üzerine kesitsel olarak ve anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu durumda ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Araştırma, sınırlı sayıda sağlık kurumu ve çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı sektörlerde (hizmet, üretim, eğitim vb.) ve yapılarıdaki (kamu, vakıf gibi) örgütler ya da farklı örneklem gruplarıyla yapılacak çalışmalar farklı sonuçları ortaya koyabilecektir. Aynı zamanda, uygulanan anket sorularının tamamı aynı katılımcıya sorulmuştur. Özellikle özgeci davranış sorularının çalışana ve amire yöneltilmesi ve çoklu kaynak yönteminin uygulanması önerilmektedir. Böylece verilerin daha objektif olması mümkün olacaktır. Sonuç olarak, bu araştırmada elde edilen bulguların, farklı sektörlerde, kurumlarda, farklı örneklemelerde ya da farklı araştırma tasarımlarıyla yapılacak çalışmalarla desteklenmesinin gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ak, K. Üniversite öğrencilerinin özgecilik düzeylerinin yordayıcısı olarak yaşam amaçları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Tokat, 2013.
- Akbaba, S. "Özgecilik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması geçerlik ve güvenirlik çalışması". Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.3, Sayı.2, 2001, 85-95.
- Ashforth, B.E., Mael, F. "Social identity theory and the organizations". Academy of Man. Review, Cilt.14, 1989, 20-39.
- Atilla Bal, E. "Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi". 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23.Mayıs, Eskişehir, 2009.
- Avcı, D., Aydın, D., Özbaşaran, F. "Hemşirelik öğrencilerinde empati-özgecilik ilişkisi ve özgeci davranışın bazı değişkenler açısından incelenmesi". Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt.2, Sayı.2, 2013, 108-113.
- Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. "The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors," Journal of Management, Cilt.20, Sayı.10, 2009, 1-23.
- Azizoğlu, R.O. Kültürün örgütsel iletişim üzerine etkisi: İki farklı ülkede faaliyet gösteren iki işletme arasında karşılaştırmalı bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2011.
- Banbal, G. Hemşirelik öğrencilerinin özgecilik düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Bar-Tal, D. Prosocial Behavior: Theory and Research, New York: John Willey and Sons. 1976.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations". Journal of Personality and Social Psychology, Cilt.51, Sayı.6, 1986, 1173-1182.
- Batson, C. D. The Altruism Question: Toward a Social-Psychological Answer, Hillsdale NJ: L.Erlbaum Associates. 1991.
- Bowler, W. M., Brass, D. J. "Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: a social network perspective". Journal of Applied Psychology, Cilt.91, No.1, 2006, 70-88.
- Brief, A. P., Motowidlo, S. J. "Prosocial organizational behavior", Academy of Man. Review, Cilt.11, No.4, 1986, 710-725.
- Budak, S. Psikoloji Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2003.
- Cameron, K.S., Quinn, R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture, Addison Wesley, New York, 1999.
- Bulutlar, F., Öz, E.Ü. "Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs, Eskişehir, 2009.
- Cole, M.S., Bruch, H. "Organizational Identity strength, identification and Commitment and Their Relationship to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?", Journal of Organizational Behavior, Cilt.27, 2006, 585-605.
- Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., Ng, K.Y. "Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". Journal of applied psychology, Cilt.86, No.3, 2001, 408-425.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E.T. "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği", İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt.3, No.1, 2011, 89-121.
- Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H. N. "Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt.13, No.2, 2012, 197-211.
- Çetin, F., Fıkrıkoca, A. "Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi?.. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 65, No.4, 2011, 41-66.
- Çokluk, Ö. B., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik, SPSS ve LISREL Uygulamalar, Ankara: Pegem Akademi, 2010.
- Danışman, A., Özgen, H. "Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması: Niteliksel-niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir ölçek önerisi", Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt.3, Sayı.2, 2003, 91-124.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior", Psychological Inquiry, Cilt.11, Sayı.4, 2000, 227-268.
- Demircan, N., Ceylan, A. "Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları", Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt.2, 2003, 139-150.
- DÖKMEN, Ü. "Empatinin yeni bir modele dayandırılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi", A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt.21, Sayı: 1-2, 1988, 155-190.
- Dubiski, N. "Durkheim's altruism as the source of his social holism: A discussion of the viability of a social basis for moral principles", Electronic Journal of Sociology, Cilt.5, Sayı.3, <http://www.sociology.org/archive.html>, 2001.
- Erez, M., Earley, P. C. Culture, self-identity, and work. New York: Oxford University Press, 1993.
- Farh, J., Hackett, R. D., Liang, J. "Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionalism". Academy of Management Journal, Cilt.50, No.3, 2007, 715-729.
- Folger, R. G., Cropanzano, R., Organizational justice and human resource management, Sage Pub., Incorporated, 1998.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., Barron, K. E. Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. Journal of counseling psychology, Cilt.51, No.1, 2004, 102-115.
- Fu, Y., Lihua, Z. "Organizational justice and perceived organizational support: The moderating role of conscientiousness in China". Nankai Business Review International, Cilt.3, Sayı.2, 2012, 145-166.
- Gintis H, Bowles S, Boyd R, Fehr E. "Explaining altruistic behavior in humans". Ev. of Human Behavior, Cilt.24, 2003, 153-172.
- Harrison, R. "Understanding your organization's character", Harvard Business Review, Cilt.50, No.3, 1975, 119-128.
- Hofstede, G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values, Sage, Newbury Park, 1980.
- Holley, E.C. A Time for Cognitive Change: The Reappraisal of Anger, Interpersonal Injustice, and Counterproductive Work Behaviors, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Foster School of Business, University of Washington, U.S.A., 2012.

- İpek, C., Saklı, A.R. "Çay sektöründeki kamu çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları". Ege Academic Review, Cilt.12, No.2, 2012, 251-266.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. "Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları". Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt.59, No.1, 2004, 1-22.
- İşcan, Ö. F., Sayın, U. "Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki", Journal of Economics and Administrative Sciences, Cilt.24, Sayı.4, 2011, 195-216.
- Karadağ, E., Mutaçlılar, I. "Prososyal Davranış Ekseninde Özgüçlük Üzerine Teorik Bir Çözümleme", Journal of Philosophy, Cilt.8, 2009, 41-70.
- Kart, M. E., Güldü, Ö. "Self-Determination Scale: The Adaptation Study", Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, Cilt.41, No.2, 2008, 187-207.
- Katz, D. "The motivational basis of organizational behavior", Behavioral Science, 9, 1964, 131-146.
- Kwantes, C. T., Boglarsky, C. A. "Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries". Journal of International Management, Cilt.13, No.2, 2007, 204-230.
- Mael, F., Ashforth, B.E. "Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks". Journal for The Theory of Social Behaviour, Cilt.31, No.2, 2001, 197-222.
- Malhotra, Y. Desperately seeking self-determination: Key to the new enterprise logic of customer relationships. Proceedings of the Americas Conference on Information Systems, New York, 2004.
- Markus, H. R., Kitayama, S. Culture and self: implications for cognition, emotion and motivation. Psychological Review, Cilt.98, No.2, 1991, 224-253.
- Mateer, N. H., Willover, D. J. "Teacher altruism: Implications for administrators", Pennsylvania Educational Leadership, Cilt.13, No.2, 1994, 29-31.
- Nunnally, J.C., Bernstein, L.H. Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill, 1994.
- Polat, M., Meydan, C. H. "Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.25, Sayı.1, 2011, 153-170.
- Ricketts, M. "Organizational identification: A meta analysis", Journal of Vocational Behavior, 66, 2005, 358-384.
- Schein, E.H. Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 2004.
- Sheldon, K.M., Ryan, R., Reis, H.T. "What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person", Personality and Social Psychology Bulletin, Cilt.22, 1996, 1270-1279.
- Sharma, S. Applied Multivariate Techniques. John Wiley, New York, 1996.
- Sonnentag, S. "Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work". Journal of Applied Psychology, Cilt.88, 2003, 518-528.
- Şahin, F. "Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi". Ege Akademik Bakış, Cilt.11, Sayı.2, 2001, 277-288.
- Tak, B., Aydemir, B.A. "Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 2004.
- Taştan, S. "Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: gıda sektöründe yapılan bir araştırma". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, 2012, 227-238.
- Taştan, S., İşçi, E. "The examination of the relationship between transformational leadership and employees' organizational commitment with the moderating effect of allocentrism: An individual level analysis of cultural values. International Journal of Business and Management Studies, Cilt.5, Sayı.1, 2013, 436-447.
- Triandis, H. C. Individualism and collectivism, Boulder, CO: Westview Press, 1995.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., Tavares, S. "Social identity and social exchange: Identification, support and withdrawal from the job". Journal of Applied Social Psychology, Cilt.37, Sayı.3, 2007, 457-477.
- Warneken, F., Tomasello, M. "Varieties of altruism children& chimpanzees". Cognitive Sciences, Cilt.13, Sayı.9, 2009, 397-402.
- Wasti, S. A., Eser Erdil, S. "Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin Türkçe geçerliliği". Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt.7, 2007, 39-66.
- Wasti, S.A. "The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: an individual-level analysis", Applied Psychology: An International Review, Cilt.52, Sayı.4, 2003, 533-554.



MARMARA ÜNİVERSİTESİ