



Research Article/Araştırma Makalesi

Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Workplace Spirituality and Organizational Climate in the Relationship Between Employees' Self-Efficiency and Altruism Perception Levels

Nuri AVCI¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde çalışanların özgecilik ve öz yeterlilik davranışları arası ilişkide, iş yeri maneviyatı algıları ile örgüt iklimi algılarının aracı rolü olup olmadığını belirlemektir. Araştırma nicel araştırma deseninde planlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, LinkedIn sosyal medya platformu üyesi, 530 orta ve üst düzey İnsan Kaynakları Profesyoneli oluşturmaktadır. Veri toplamak için Özgecilik Ölçeği, Öz Yeterlilik Ölçeği; İş Yeri Maneviyat Ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeği olmak üzere dört ayrı ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların öz yeterlilik algısının özgecilik üzerinde olumlu yönde anlamlı etkisi vardır. Öz yeterlilik algıları yüksek olanların özgecilik algıları da yüksektir. İş yeri maneviyatı algısının özgecilik üzerinde anlamlı etkisi olmadığı gibi, öz yeterlilik ile özgecilik arası ilişkide iş yeri maneviyatı algısının aracılık rolü de yoktur. Örgüt iklimi algısının ise özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi bulunması yanında, öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide örgüt iklimi algısının aracılık rolü vardır. Örgüt iklimi algısı, öz yeterlilik ve özgecilik arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini değiştirmektedir. Olumsuz örgüt iklimi algısı, öz yeterliliğin özgecilik üzerindeki olumlu etkisinde de azalma meydana getirmektedir.

Jel Kodları: J24, M10, M12, M54

Anahtar Kelimeler: Özgecilik, Öz Yeterlilik, İş Yeri Maneviyatı, Örgüt İklimi

¹ Dr., navci1959@gmail.com, ORCID:0000-0001-8864-9274



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgeçililik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscaoconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

Abstract

The aim of this study is to determine whether workplace spirituality perceptions and organizational climate perceptions have a mediating role in the relationship between altruism and self-efficacy behaviors of employees in organizations. The research was planned in a quantitative research design. The sample of the research consists of 530 middle and senior Human Resources Professionals who are members of the LinkedIn social media platform. In order to collect data, four different scales were used: the Altruism Scale, Self-efficacy Scale, Workplace Spirituality Scale and Organizational Climate Scale. According to the research results, the self-efficacy perception of employees has a positive and significant effect on altruism. Those with high self-efficacy perceptions also have high altruism perceptions. The perception of workplace spirituality does not have a significant effect on altruism, nor does the perception of workplace spirituality have a mediating role in the relationship between self-efficacy and altruism. In addition to the positive and significant effect of organizational climate perception on altruism, organizational climate perception has a mediating role in the relationship between self-efficacy and altruism. The perception of organizational climate changes the direction and severity of the relationship between self-efficacy and altruism. Negative organizational climate perception also causes a decrease in the positive effect of self-efficacy on altruism.

Jel Codes: J24, M10, M12, M54

Keywords: Altruism, Self-Efficacy, Workplace Spirituality, Organizational Climate



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

1. Giriş

Çalışanların iş performansları ile iş yerinde fark yaratması, onların potansiyellerini sergileme derecesine bağlıdır. Bunun ise, çalışanların alışlageldik rutin çalışma performanslarının ötesine taşıyacak öz aşkınlıklarını harekete geçirmekle ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmaya konu olan öz yeterlilik, özgecilik, iş yeri maneviyatı gibi olguların çalışanların öz aşkınlıklarının çıkış noktası olabileceği düşünülmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel yapı ve sitillerle desteklenen örgüt ikliminin ise öz aşkınlıklar için çalışanlara uygun ve elverişli zemini sağlaması beklenmektedir. Çalışanın özgüveninden beslenen öz yeterliliği ile karşılıksız yardım anlamına gelen özgeci davranışlar arasındaki ilişkinin varlığı ve yönünün tespitinin yanında, bu ilişkide örgüt iklimi ve iş yeri maneviyatının rolünün tartışılması çalışanları güçlendirme bağlamında literatürde yeni bir niş alana işaret etmektedir (Avcı & Yazar, 2022: 633-646).

Öz yeterlilik, çalışanın herhangi bir işi başarıyla yapabileceği konusunda kendi yetilerine duyduğu güvenle ilgili inancıdır. Sosyal Öğrenme Kuramına göre çalışanın işi yapmakla ilgili gerekli potansiyel yetkinliklere sahip olması yeterli olmayıp bu yetkinlikleri etkin bir şekilde harekete geçirmesi de gerekmektedir (Bandura, 1994: 71). Gawith'e göre (1995: 99-107), kişi herhangi bir işi yapabilme becerisine sahip olsa da eğer bunu yapacağına dair öz güveni yani öz aşkınlığı yoksa işi yapamama olasılığı her zaman vardır. Kişinin öz aşkınlığı sadece onun kendisine olan güven ve inancını değil aynı zamanda motivasyon ve başarısını da etkiler (Henson vd., 2001: 404-420). Kişilerde özgüven daha genel alanlarda kendini gösterirken, öz yeterlilik farklı olarak belirli bir eylem alanı ile ilgili olmaktadır. Kişi bir alanda kendisini yetkin hissederken başka bir alanda yetersiz bulabilir (Cossidy & Eachans, 2002: 133-153). Ancak burada çalışan öz yeterlilik algısının normatif değerlerden etkilenen öznel bir değerlendirme olasılığı olduğu da bilinmelidir (Tschannen vd., 1998: 208). Öz yeterlilik inancının kaynakları; kişinin yaşadığı deneyimler, model alınan kaynaktan dolaylı olarak beslenen yaşanmışlıklar, sözlü ikna çabaları ve kişinin içinde bulunduğu durumdur (Bandura, 1986: 390). Kişinin öz yeterliliklerini sergilemesinde yaşadığı tecrübeler birinci derecede etkili olmaktadır. Eden & Kinnar (1991: 772) öz yeterlilik inancının kişinin yaşamı boyunca edindiği tecrübeler sonucu ortaya çıkan bir inanç olduğu düşüncesindedir. Pastorelli vd. ne göre (2001: 87-97), öz yeterlilik inancı aileden başlar. Aile çocukluk evresinde kişinin çevresiyle olan ilişkisinde aracı rolü üstlenir. Öz yeterliliğin ikinci kaynağı ise kişinin arkadaş çevresidir. Kişi kendi yeteneklerini ve potansiyelini bu yakın çevre içinde değerlendirir. Öz yeterlilik konusundaki inançların tamamen gerçeklikle bağlantılı olması gerekmez. Sadece, kendilerinde yapabilirlik inancı olması yeterlidir (Evers vd., 2002: 1485). Bazen işin gerektirdiği yetkinliğe sahip olmakla birlikte, kişi özgüven eksikliği nedeniyle, bu alanda kendisini yetersiz bulabilir. Bu takdirde çalışan ya iş için hiç girişimde bulunmayacak ya da peşinen başarısızlığı kabullenecektir (Özerkan, 2007).

Özgecilik; çıkar, ödül ve karşılık beklentisi içerisine girmeden diğerleri adına fedakarlıkta bulunma prensibinden hareketle, kişinin kendisini adamayı sosyal sorumluluk olarak kabul etmesi inancına dayalı Comte ve Spencer ahlak görüşüne dayanmaktadır (TDK, 2008). Özgecilik özü itibarıyla karşılıksız yardım, sorumluluk alma ve bağış yapma gibi olumlu içeriğe sahip sosyal davranış biçimi olarak belirginleşmektedir. Günümüzde yapılan çoğu reklam ve sosyal statü sağlama amaçlı bireysel ya da kurumsal bağış ve yardım kampanyalarının özgecilikle



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

karıştırılmaması gerekmektedir. Özgeci davranışta önemli olan şey, yardımda bulunmadan öte özgeci davranışta bulunma niyetidir (Freedman vd., 1993). Piliavin & Charnig'e (1990: 27-65) göre, kişinin kendi gereksinimlerden çok diğerlerinin gereksinimlerini karşılamayı öncelikleyen davranışlarının tümü özgecilik davranışı kapsamındadır. Özgecilik; kişinin karşılığında yardım etmenin verdiği gönül rahatlığı dışında, hiçbir karşılık beklemeden diğerlerine gönüllü yardım ve iyilikte bulunma davranışı olarak tanımlanabilir. Özgecilik davranışının temelinde; başkalarının iyiliği için özveride bulunma, kendisini başkalarına, çalıştıkları kuruma ve içinde yaşadıkları topluma aidiyet duygusu yatmaktadır. Özgeci kişilik özelliği olarak; empati yeteneği, rol üstlenme yeteneği, kendi öz yeterliliğini ve potansiyelini kavrayarak kendine değer verme ve içinde bulunulan eşitsizlik ve haksızlığı gidermede sosyal sorumluluk algısı sayılabilir (Aşkar & Çinkır, 2021: 1089). Özgeci davranış kalıbında, karşılıklı ilişki normu, sosyal sorumluluk normu ve sosyal adalet normu algı ve değerleri vardır. Özgecilik davranışında; yapmacıklık ve gösterişten uzak, muhatabının kişisel duyarlılıklarına ve onuruna saygı temelli yardım anlayışı egemendir. "Bugün bana yarın sana" deyişinde öz olarak anlatıldığı üzere, kişiler arası rollerin her an değişebileceği erdem ve dayanışma anlayışının geçerli olduğu düşünülmektedir. Özgecilik olgusu, bireysel düzeyde görülebildiği gibi örgütsel düzeyde de görülmesi olasıdır. Örgütlerin sosyal sorumluluk politikaları özgeci davranışa bir örnektir. Örgütsel özgecilikten, işyerine aidiyet duygularını geliştirerek çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde bir araç olarak yararlanılabilir. Bu çalışmada çalışanın özgecilik algısı; aile, sosyallik, yardımseverlik ve sorumluluk (Tosun vd., 2017) boyutlarıyla değerlendirilecektir.

Çalışanın öz yeterlilik potansiyelini özgeci davranışa motive edebilmek için içsel gücünü yani öz aşkınlığını harekete geçirmesi gerekmektedir. Frankl (2009: 145) öz aşkınlığı, kişinin kendisiyle meşgul olmayı bırakıp başkalarına, işine ve bir probleme veya başka bir etkinliğe adayabilme yetisi anlamında kullanmaktadır. Maslow'a göre, insan kendini gerçekleştirme ile yaşamın anlamının farkına varırken, Frankl öz aşkınlığı insanın kendini gerçekleştirmeden öte, kendisini aşma anlamında daha yüce bir değere işaret etmektedir. Sarıçam'a (2015: 25-34) göre ise öz aşkınlık, kendini aşma ya da keşfetme yetisi, tavır ve davranışlarını genişleterek deneyimlerini anlamlandırma potansiyelidir. Öz aşkınlık, çalışana maneviyatın bir göstergesi olarak dinsel değil, kişinin kendisinden vazgeçme denetimlerini içeren gelişimsel bir yapı sunmaktadır (Coward, 1994: 116-121).

İş yeri maneviyatı (iş yeri ruhsallığı); organizasyonlarda ve iş ilişkilerinde benimsenen geçerli değerlerin tümü (Seyyar, 2009: 44) olarak, çalışanın yaşam amacını gerçekleştirmek için, iş hayatında yakın çevresiyle güçlü ve uyumlu bağlantılar geliştirme çabasıdır (Mitroff & Denton, 1999: 89). Literatürde tanımlanan başlıca iş yeri ruhsallığı boyutları; yapılan işi anlamlandırma, kolektif hareket, örgüt kültürü ile uyum, örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti, iş memnuniyeti, işe dahil olma ve örgüt merkezli benlik saygısıdır (Milliman vd., 2003: 434). İş yaşamında ruhsallığın korunması ve geliştirilmesi; organizasyonda güven ikliminin güçlendirilmesi yoluyla örgütsel barışı, çalışanların iş memnuniyetlerini ve örgütsel performansın gelişimini sağlamaktadır (Seyyar, 2009: 44). Böylece iş yeri maneviyatı etiksel anlamda özyeterlilik ve özgecilikte olduğu gibi çalışanın öz aşkınlığı ile ilgili bir motivasyon aracı olmaktadır. İş yeri maneviyatı kavramının, organizasyon yaşamının her aşamasında, çalışan ve yönetici



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

davranışlarına iş tatmini, katılım, adanma ve performans şeklinde yansımaları görülmektedir. Avcı'ya göre (2019) iş yeri maneviyatı; çalışanın bir çeşit vicdani muhasebesi, kendi kendini kontrolü ve güdüleme vasıtası olmaktadır. İş yeri ruhsallığı çalışanın davranış sınırlılıklarını anlama ve belirlemede bir ölçü olabileceği gibi, grup içi rol dağılımında da dikkate alınması gerekmektedir.

Örgüt iklimi, iş çevresi ile ilgili bireysel değerlendirmeleri içeren çok yönlü bir kavramdır (Neal & Griffin, 2006: 947). Literatürde örgüt iklimi farklı boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Örneğin Koys & DeCotiis (1991: 268) çalışmalarında örgüt ikliminin psikolojik yönüne dikkat çekerken Lussier (2017) ise örgüt iklimini organizasyon yapısı, kültür ve stilleriyle ilişkilendirmiştir. Örgüt iklimi, çalışanların davranış ve tutumlarında etkili olmaktadır. Olumlu bir örgüt iklimi, çalışanları ilave işlev yüklenmeye güdülemektedir (Maamari & Messarra, 2012: 165-174). Pozitif örgüt iklimi algılı işgörenlerin iş ve örgütle güçlü şekilde bütünleşme eğilimine girmeleri beklenebilir. Örgüt iklimi; bireyin algılarını odak alan, örgütsel çevrenin karakteri ya da kişiliği; bir örgütü diğerlerinden ayıran, zaman içinde örgüt üyelerini etkileyerek kalıcılaşan özellikler dizisi; örgüt yaşamını betimleyen duygu ve davranış kalıpları; çalışma hayatında işgörenlerce algılanan güdüleme vasıtaları ve performansla tesir eden davranışlar bütünüdür. Örgüt iklimi; yönetim tarzı, kültür, yapı ve işgörenlerle ilgilidir (Özçer, 2005; Yüksel, 2004; Düren, 2000: 105; Patterson vd., 2004: 196; Aytaç, 2003). Literatürde öz yeterlilikle ilgili yapılan çalışmalarda; öz yeterlilik ile performans, iş tatmini, stres, eğitim, girişimcilik ve liderlik ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Özgecilekle ilgili yapılan çalışmalar ise özgecilik ile empati, örgütsel bağlılık, iş tatmini, dindarlık, psikolojik iyi oluş, benlik saygısı, performans, sosyal sorumluluk, otantiklik ve aile aidiyeti ilişkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Literatürde çalışanların özgecilik özyeterlilik algı düzeyleri üzerinde işyeri maneviyatı ve örgüt ikliminin aracılık rolünü inceleyen bir çalışmayla rastlanmamıştır. Bu çalışmada, iş yeri maneviyatı ve örgüt ikliminin çalışanların öz yeterlilikleri ve özgeci davranışları sergilemesinde bir rol üstlenebilecekleri varsayılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, özgecilik ve öz yeterlilik algı düzeyleri üzerinde her iki olgunun aracılık rolünü test etmektir.

Her aşaması etik kural ve ilkelere uygun olarak yürütülen bu çalışmanın temel motivasyonu; çalışanların öz yeterliliklerini bir tür öz aşkınlık davranışı olan özgecilik davranışını harekete geçirmede iş yeri maneviyatı ve örgüt ikliminden uygun ve elverişli bir araç olarak yararlanılabileceği düşüncesidir. Çalışmanın motivasyonunun yönlendirilmesinde literatürdeki bazı çalışmaların bulguları etkili olmuştur. Örneğin; iş yeri maneviyatı ile çalışan performansı, duygusal emek ve çalışanları güçlendirme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal emeğin, işyeri maneviyatı-güçlendirme arası ilişkide aracılık rolü tanımlanmıştır. (Avcı, 2019: 213-225; Avcı & Yarar, 2022: 633-646). Pelenk & Acaray'ın (2020: 480-497) çalışmasında, iş yeri maneviyatının, iş tatminini pozitif olarak etkilediği ve aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının düzenleyicilik rolü üstlendiği ortaya konulmuştur. Tilki & Bulgurcu Gürel'in (2021: 2683-2700) çalışmalarında, örgüt iklimi ile özgecilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bütüncül bir bakış açısı ile özgecilik ve öz yeterlilik algı düzeyleri üzerinde iş yeri maneviyatı ve örgüt ikliminin aracı rolü üstlenebileceği düşünülmektedir. Bu bakış açısı doğrultusunda, LinkedIn sosyal medya platformu üyesi insan

kaynakları profesyonelleri üzerinde yürütülen çalışmanın literatüre iki farklı alanda katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir:

- 1) Çalışanların özyeterlilik ve özgecilik algıları üzerinde iş yeri maneviyyatının aracı rolü olup olmadığının belirlenmesi. Bu tespit işyeri maneviyyatı olgusuna kavramsal olarak etiksel ağırlıklı bir içerik kazandırılmasını gerektirmektedir.
- 2) Çalışanların öz yeterlilik ve özgecilik algıları üzerinde örgüt ikliminin aracı rolü olup olmadığının belirlenmesi. Bu tespit örgüt yapısı, stil ve liderlik tarzlarının oluşturulması ile ilgili politika ve stratejilere ışık tutacaktır.

Çalışmada öncelikle araştırmanın değişkenleri ile ilgili kavramsal çerçeve belirlendi. Daha sonra literatür taraması ile değişkenler arası ilişki tartışılarak hipotezler belirlendi. Oluşturulan hipotezler araştırma modeli ile test edildi. Araştırma için uygun evren ve örneklem ile metodoloji seçimi yapılmasını müteakip uygun ölçme araçları seçildi. Veri toplamak için anket formu oluşturularak katılımcılara iletildi. Katılımcılardan elde edilen veriler uygun istatistiksel araçlarla analiz edildi ve ulaşılan bulgular literatürdeki benzer çalışma bulguları ile karşılaştırmalı olarak tartışıldı.

2. Literatür

Çalışmanın modelinde öngörülen örüntü ve ilişki ağı içinde değişkenlerin birbirlerini açıklama biçimlerinin bilinmesine gereksinim olduğu düşünülmektedir. Araştırmada kullanılacak ölçeklerin ölçme düzeylerini anlamada ve verilerin analizinde uygun ve elverişli çıkarımların yapılması önem kazanmaktadır. Bu çıkarımlardan hareketle araştırma bulgularının literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ile karşılaştırılması, araştırmadan faydalı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayabilecektir. Mevcut literatür, araştırma modeli değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisi bağlamında özet olarak tartışılarak model testine olanak verecek hipotezler geliştirilecektir.

2.1. Öz Yeterlilik- Özgecilik İlişkisi

Özgecilik öz yeterlilik ilişkisini açıklamada “Özgeci Kişilik Kuramı”nın (The Altruistic Personality Theory) uygun teorik çerçeveyi sağladığı düşünülmektedir. Bu kurama göre, bazı kişiler özgecilik özellikleri bakımından diğerlerinden farklılaşabilirler. Kimi insanlar yardıma muhtaç birini gördüklerinde özgeci davranışta bulunurken birçok insan ise sadece seyretmekle yetinebilir ya da ya görmezden gelebilirler (Oliner & Oliner, 1988). Kurama göre, özgeci kişilikle ilintili öz yeterlilik inançları, özgeci davranışa yönelik güdüleme sağlarlar. Benimsenmiş değerler ya da uyulması gereken kurallar, kişiyi özgeciliğe yönelten etiksel bir mecburiyet oluşturmaktadır. Bu durum, özgeci kişiliğin bilişsel yönünü oluşturur (Schwartz & Bilsky, 1987).

Öz yeterlilik inancı ise, kişinin bir işi başarıp başaramayacağı konusunda kendi beceri ve yetkinliklerini değerlendirmesidir (Bandura, 1997). Öz yeterlilik, kişinin kendi öz değerlemesinin yanında, başkalarının yararını öncelikleyen davranış içine girmesi konusunda onu güdüleyen güç kaynağı olması bakımından da önemlidir (Diekman & Clark, 2015). Yüksek öz yeterlilik sahibi olma, çoğu tarihsel kahraman ve kurtarıcının ortak kişilik özelliği olmaktadır (Oliner & Oliner, 1988). Caprara & Steca'nın (2005: 197) çalışması, öz yeterliliğin, özgeci



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

davranışlar üzerinde yordayıcı etkisine dikkat çekmektedir. Çeşitli güdüleme araçları ile çalışanların öz yeterlilikleri teşvik edildiğinde, bunun özgeci kişilik davranışını harekete geçirebileceği düşünülmektedir.

Çalışanların öz yeterlilik inançları, onların karşılaşabilecekleri olası durumların üstesinden gelebileceklerine dair duygu ve düşüncelerinden kaynaklanan önemli güdüleme kaynağıdır (Akkoyunlu vd., 2005: 1-8). Bu kapsamda güçlü öz yeterlilik algısına sahip olan çalışanlar bir yandan mücadeleci bir kişilik davranışı sergilerken diğer yandan kendilerinde özgeci kişilik davranışı için uygun motivasyonu da sağlamış olurlar. Ahearne'nin (2000) çalışması, öz yeterlilik algılamalarının çalışanların yardım etme, davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, Wat & Shaffer'ın (2005: 407) çalışması ile de desteklenmektedir. Literatür incelemesi sonucu aşağıdaki kaniya ulaşılmıştır:

H₁: Öz yeterlilik algısının özgecilik üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

2.2. Öz Yeterlilik- Özgecilik-İş Yeri Maneviyatı İlişkisi

Ruhsallık, ruhsal gerilimle başa çıkmada proaktif bir kaynak olarak fonksiyonel önem taşımaktadır (Ekşi vd., 2016). İş yeri maneviyatı ise iş yaşamı değerleri toplamı, çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamasıdır (Mitroff & Denton, 1999: 90; Çakıroğlu vd., 2015: 37-59). İş yeri maneviyatı kavramından; teolojik içeriklere sahip Tanrı yönelimli bir manevi yaşam, kişinin doğayla ilgisini vurgulayan yeryüzü yönelimli bir manevi yaşam ve insanın yetkinliğine dikkat çeken insan yönelimli bir manevi yaşam anlaşılmalıdır (Hökelekli vd., 2012). İş yeri ruhsallığının amacı, çalışanların kişisel gereksinimlerini, içsel bir motivasyon oluşturarak iş çevresinde karşılaması suretiyle örgütsel amacı gerçekleştirmesi veya iş performansı düzeyini yükseltmesidir. Ruhsallık sahibi çalışan, ruhsallıkla ilgili değerlerini iş çevresine adapte etmekte ve bu yolla örgütün kültürünü zenginleştirmektedir (Giacalone & Jurkiewicz, 2003: 15). İşyeri maneviyatı özünde bireyin değerlerini iş ortamına taşıyabilmesini içermenin (Smith & Rayment, 2006: 221) yanında çalışanların yaptıkları işi anlamlı kılma ve anlamlandırma çabalarıdır (Ashmos & Duchon, 2000). Çalışanın öz yeterliliği onun psikolojik sermayesinin bir parçası olup pozitif örgütsel davranış alanının içinde yer almaktadır (Zhao & Hou, 2009: 35; Luthans vd., 2007: 542; Avey vd., 2008: 53). Özgecilik olumlu içeriğe sahip sosyal ve prososyal bir davranış olarak (İşmen & Yıldız, 2005; Karadağ & Mutafçılar, 2009: 45) insana iç huzuru ve iyi oluş hali sağlamaktadır (Kasapoğlu, 2014: 286). İşyeri maneviyatı, çalışanın öz yeterliliğini özgeci davranışlara yönelterek işini anlamlandırmasına ve bu yolla işte iyi oluşla sonuçlanabilecek bir süreç izleyebileceği söylenebilir.

Kanbur & Kavuklu'nun (2018: 17-35) çalışmasına göre, iş yeri ruhsallığının psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır. İş yeri ruhsallığının öz yeterliliği yordayıcı rol üstlendiği ifade edilebilir. Bu verilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₂: İş yeri maneviyatının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

H₄: Özgecilik-öz yeterlilik ilişkisinde işyeri maneviyatı algısının aracılık rolü vardır.

2.3. Öz Yeterlilik-Özgecilik-Örgüt iklimi ilişkisi

İş yerindeki çalışan davranışlarına yön veren ve süreklilik gösteren niteliklerden oluşan sağlıklı bir örgüt ikliminin, örgüt amaçlarıyla çalışan amaç ve beklentilerinin bütünleştirilmesini ve etkili bir denetim ve iletişim ağı oluşturularak çalışanların özerkliğini öncelikleyen esnek bir örgüt yapısı oluşturmayı gerektirdiği düşünülmektedir. Örgüt iklimi çalışanların davranış ve tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Pozitif örgüt iklimi algılı çalışanların, pozitif tutum ve davranış tarzı benimseyerek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıklarının yüksek olduğu söylenebilir (Maamari & Messarra, 2012: 165). Organ & Ryan'a (1995: 782) göre özgecilik, örgütsel vatandaşlık davranışının bir alt boyutudur. Özgecilik, karşılaşılan iş problemlerinde çalışanın birlikte çalıştığı arkadaşlarına gönüllü yardımda bulunma davranışının tümüdür (Podsakoff & Mackenzie, 1994: 351). İş yerinde sergilenen her türlü yardımlaşma ve dayanışma çabaları çoğunlukla özgeci içerik taşımaktadır. Literatür incelendiğinde, örgüt iklimi ile özyeterlilik-özgecilik ilişkisini örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında inceleyen, olumlu ve anlamlı ilişkiler belirleyen bazı çalışmalarla karşılaşılmaktadır. Burada Nwankwo vd.nin (2015), Subramani vd.nin (2016), Aydoğan & Dinçer'in (2017) ve Çekmecelioğlu'nun (2011) çalışmalarını anmak gerekecektir. Anılan çalışmalarda örgüt iklimi ile özyeterlilik ve özgecilik arasında anlamlı ve olumlu ilişki saptamıştır. Örgüt iklimi ile ilgili olumlu algı taşıyan iş görenlerin, öz yeterlilik potansiyellerini daha çok özgeci davranışlara yöneltme eğilimde olduğu söylenebilir. Örgüt ikliminin, Özyeterlilik-özgecilik ilişkisi için gerekli elverişli ortamı ve motivasyon faktörünü sağladığı düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₃: Örgüt iklimi algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

H₅: Öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide örgüt iklimi algısının aracılık rolü vardır.

3. Yöntem

Nicel araştırma deseninde kurgulanan çalışmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Bu çalışma için İstanbul Okan Üniversitesi Etik Kurulunun 23.02.2022 tarihli ve 150 toplantı sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde çalışanların özgecilik davranışlarının öz yeterlilikleri ile ilişkisini belirlemek ve bu ilişkide işyeri maneviyatı algıları ile örgüt iklimi algılarının aracılık rolü olup olmadığını incelemektir. Çalışanın kendi ailesi, sosyal çevresi ve eğitim süreçleri boyunca edinip biriktirdiği ve kendi doğasında potansiyel olarak var olan öz yeterlilik, özgecilik ve işyeri maneviyatı gibi moral değerlerinin dışı vurulmasında, olumlu bir örgüt ikliminin varlığı yaşamsal önem taşımaktadır. Bu potansiyel çalışan değerleri toplamı, örgütte temel yetkinlik alanları oluşturarak rekabet gücü kazanmada gerekli araçları sağlayabilecektir. Bu yönüyle her tür örgütte, düşük maliyetle başarıyı garantileyen bir yaklaşım sunulacaktır.

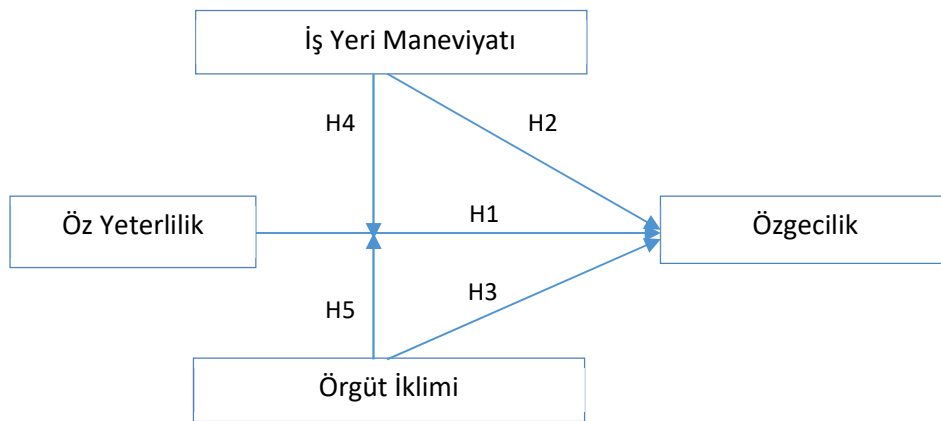
3.2. Örneklem

Bu çalışmanın örnekleme; LinkedIn sosyal medya platformunda aynı ağı paylaşan kişiler arasından yargısal örnekleme ile seçilen ve çalıştıkları kurumlarda insan kaynakları departmanlarında çalışan 530 kişiden oluşmaktadır. Googleforms'ta düzenlenen anket formu ile internet üzerinden çevrim içi yürütülen çalışmaya katılım talebi ağ üzerinden her bir kişiye özel mesajla iletilmiş ve 355 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Katılımcı sayısı, çalışmada kullanılan ölçek maddeleri toplamının (71 madde) beş katı büyüklüktedir. Bu büyüklük, istatistiksel analiz araçlarının sağlıklı çalışabilmesi için yeterlidir (Büyüköztürk,2011). Araştırmaya katılan 355 kişiden %65,3'ü kadın, %59,4'ü bekar, %36,6'sı 20-30 yaş arası, %54,5'i lisans düzeyinde öğrenim görmüş, %26,7'sinin iş deneyimi 1-5 yıl, %25,7'sinin iş deneyimi 21 yıl ve üstüdür.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modelinde kullanılan değişkenlerin oluşturduğu kavramsal ve kuramsal çerçeveye göre, özyeterlilik, çalışanların özgeci davranış sergilemesinde önemli bir motivasyon aracı olabilir. “Çalışanların iş için özyeterliliklerini ve özgeciliklerini harekete geçirmede işyeri maneviyatı ve örgüt ikliminin aracı bir rol üstlenip üstlenemeyecekleri” sorusu, çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu temel sorunsal etrafında “Çalışan işyeri maneviyatı, onu özgeci davranışa yönlendirecek uygun psikolojik ve moral ortamı sağlayabilir mi? Örgüt iklimi çalışanlara kendilerini ifade edebilme özzerkliği sağlayabilir mi?” sorularına yanıt aranması amaçlanmıştır. Bu öngörüye göre, araştırmanın test edilecek modelinde bağımsız değişken “öz yeterlilik”, bağımlı değişken “özgecilik” ve iki değişken arasındaki ilişkide aracı değişkenler “iş yeri maneviyatı” ve “örgüt iklimi” olarak belirlenmiştir. İlk üç adımın bağımsız modeller olarak test edilmesi gerekmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma modeline ait hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Öz yeterlilik algısının özgecilik üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

H₂: İş yeri maneviyatının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

H₃: Örgüt iklimi algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

H₄: Özgecilik-öz yeterlilik ilişkisinde işyeri maneviyatı algısının aracılık rolü vardır.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

H₅: Öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide örgüt iklimi algısının aracılık rolü vardır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini içeren kişisel bilgi formu ile aşağıdaki ölçeklerden oluşan anket formu kullanılmıştır.

3.4.1. Özgecilik Ölçeği

Bireylerin özgecilik düzeyini ölçmek amacıyla London & Bower (1968: 19-30) tarafından geliştirilen ve Akbaba (1994) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp daha sonra Akbaba (2001: 85-95) tarafından revize edilen ölçek beşli Likert tipinde (1: çok az, 5: çok fazla), dört boyutlu (aile, sosyallik, yardımseverlik, sorumluluk) ve 20 ifadedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir.

3.4.2. Öz Yeterlilik Ölçeği

Ölçek iş yaşamı dahil günlük yaşamda bireyin öz yeterlik algısını ölçmek amacıyla, Sherer, Maddux & Mercandante (1982: 663-671) tarafından geliştirilmiş, Yıldırım & İlhan (2010: 301-308) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 17 ifadedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,85'tir.

3.4.3. İş Yeri Maneviyat Ölçeği

Ölçek çalışanların iş yerindeki örgütsel maneviyat algı düzeyini ölçmek amacıyla Milliman, Czaplewski & Ferguson (2003: 426-447) tarafından geliştirilmiş, Çakıroğlu & Aydoğan (2021: 1062-1077) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 3 boyutlu (anlamli iş, topluluk bilinci ve iş yeri değerleri ile uyum) ve 21 ifadedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,96 bulunmuştur.

3.4.4. Örgüt İklimi Ölçeği

İşyerindeki örgütsel iklime ilişkin çalışan algısını ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Örgüt İklimi Ölçeği; tek boyutlu ve 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesinde Rinkin (1995) tarafından betimlenen ölçek geliştirme adımları izlenmiştir. Bu kapsamda öncelikle eleştirel kaynak taraması yapılarak örgüt iklimi kavramının betimsel çerçevesi çizilmiştir. Daha sonra örgüt ikliminin içerik ve özelliklerini anlamaya yönelik ifadelerden oluşan 21 maddelik soru havuzu oluşturulmuştur. Taslak soru havuzunda yer alan ifadeler dilbilimsel ve literatüre uygunluk bakımından kontrolü için alanda uzmanlığı olan üç kişinin değerlendirmesine sunulmuştur. Uzman değerlendirmesi sonucu, anlam bütünlüğü bozuk ve farklı anlaşılabilir sekiz madde soru havuzundan çıkarılmıştır. Sorular tek boyutlu ve kapalı uçlu olup katılımcıların düşüncelerini öğrenmek amaçlandığından, literatürde yaygın şekilde kullanılan Likert 1-5 ölçüm düzeyli ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) seçilerek anket formu ekinde katılımcılara gönderilmiştir. 101 katılımcı geri dönüşü üzerinden yürütülen pilot çalışmadan elde edilen verilerin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış, tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'tan büyük ve bütün ifadelerin t değerlerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,85 ve bütün ifadeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek olduğu görülmüştür. Örgüt İklimi Ölçeği geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları ve ölçeğin yapısal geçerlik araştırması "Bulgular" kısmında sunulmuştur.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

3.4.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS ve AMOS istatistik programlarından faydalanılmıştır. Yazar tarafından geliştirilmiş örgüt iklimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyini belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapılmıştır. Ölçek alt boyut puanlarını ve maddelerin faktör yüklerini belirlemek için betimsel istatistiklere başvurulmuş, yetersiz faktör yükü taşıyan maddeler ölçeklerden çıkarılarak sadeleşmeye gidilmiştir. Değişkenler arası ilişki Pearson Korelasyon Analizi (PKA) ile ortaya konulmuştur. Araştırma modeli değişkenleri arası ilişki örüntüsünü oluşturan hipotezler Hiyerarşik Regresyon Analizi (HRA) ile test edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Örgüt İklimi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Bu çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek için örneklem büyüklüğünün Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) açısından uygunluğu, 355 katılımcıdan sağlanan verilerin Varimax Döndürmeli AFA bulgularına göre (KMO değeri 0,825 ve Bartlett Küresellik testi ki-kare istatistiği $p < 0,05$) yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Örgüt İklimi Ölçeği Varimax Döndürmeli AFA Bulguları

Madde	İlk AFA	Son AFA
1. Çalıştığım kurumda insanlar birbirlerine saygılı ve anlayışlı davranırlar.	0,754	0,757
2. Çalıştığım kurumda çalışanların bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	0,684	0,688
3. Çalıştığım kurumda herkes işini sahiplenir ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getir.	0,797	0,798
4. Çalıştığım kurumda yöneticiler astlarının görüşlerini alarak karar verir.	0,749	0,770
5. Çalıştığım kurumda yöneticiler iş ile ilgili konularda bize adil davranır.	0,796	0,782
6. Çalıştığım kurumda yöneticiler bizden neler beklediğini açıkça ifade eder.	0,815	0,817
6. Çalıştığım kurumda yöneticiler bizden neler beklediğini açıkça ifade eder.	0,775	0,795
8. Çalıştığım kurumda çalışanlar iş dışında da görüşmeye devam ederler.	0,644	0,673
9. Çalıştığım kurumda iş ile ilgili yaşanan problemler olduğunda karşılıklı anlayış içerisinde çözülür.	0,705	0,715
10. Her sabah işe giderken ayaklarım geri geri gider. *	0,317	-
11. Çalıştığım kurumda İK problemleri yaygın olarak görülür. *	0,271	-
12. Çalıştığım kurumda çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur. *	0,068	-
13. Çalıştığım kurumda çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	0,350	-
Toplam Varyans (%)	41,115	57,254
KMO- Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,825	
Bartlett's Küresellik Testi (X^2)	716,355	
sd	78	
p	0,000	

AFA ilk sonuçlarına göre 13 ifadeden meydana gelen ve tek boyutlu olarak planlanan ölçekte açıklanan toplam varyansın çok düşük düzeyde (%41,11) olduğu ve dört maddenin (m10, m11, m12, m13) faktör yükünün ise 0,40'tan düşük olduğu görülmektedir. Anılan maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra,

ölçekte kalan 9 maddenin açıkladığı toplam varyans %57,25 düzeyine ulaşmıştır. Böylece tüm ifadelerin faktör yükleri 0,40'tan yüksek olmuştur. Ölçek uyum indeksleri Tablo 2'tedir.

Tablo 2: Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi'nde (DFA) Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk DFA	Son DFA*
	9 madde tek boyut	9 madde tek boyut
X ² /sd (p)	5,221	2,039
SRMR	0,092	0,054
GFI	0,751	0,916
NNFI	0,718	0,931
CFI	0,788	0,958
RMSEA	0,205	0,100
Faktör yükü	0,62 / 0,81	0,61 / 0,82
Kovaryans bağlantısı	-	m8-m9, m1-m2, m3-m7, m4-m5, m5-m6

*: Kovaryans bağlantıları sonrası

DFA ilk sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu ancak model uyum indekslerinin uygun aralıklarda olmadığı görülmektedir. Öncelikle modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları kurularak model uyum indeksleri iyi ve çok iyi düzeylere ulaştırılmıştır. Ölçeğin DFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları Tablo 3'tedir.

Tablo 3: Örgüt İklimi Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde	Std. β	t	r
1.Çalıştığım kurumda insanlar birbirlerine saygılı ve anlayışlı davranırlar.	0,69		0,67
2. Çalıştığım kurumda çalışanların bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	0,61	9,65**	0,59
3. Çalıştığım kurumda herkes işini sahiplenir ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getir.	0,8	7,06**	0,73
4. Çalıştığım kurumda yöneticiler astlarının görüşlerini alarak karar verir.	0,71	6,59**	0,69
5. Çalıştığım kurumda yöneticiler iş ile ilgili konularda bize adil davranır.	0,72	6,64**	0,71
6. Çalıştığım kurumda yöneticiler bizden neler beklediğini açıkça ifade eder.	0,76	7,04**	0,76
7. Çalıştığım kurumda yöneticiler bize iş ile ilgili gerekli kaynakları sağlarlar.	0,82	7,25**	0,73
8. Çalıştığım kurumda çalışanlar iş dışında da görüşmeye devam ederler.	0,64	5,98**	0,6
9. Çalıştığım kurumda iş ile ilgili yaşanan problemler olduğunda karşılıklı anlayış içerisinde çözülür.	0,65	6,06**	0,64
Cronbach Alpha (α)			0,90

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

DFA sonucunda ölçekte kalan 9 ifadenin tek boyuttaki faktör yükleri 0,40'tan yüksek ve bütün ifadelerin t değerleri anlamlıdır. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,90 ve bütün

ifadeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksektir (0,59 ile 0,76 aralığında). Örgüt İklimi Ölçeği, modifiye edilmiş haliyle güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

Ölçeğin yapı geçerliliği kapsamında benzeşim ve ayırım geçerliliği değerlendirilmiştir. Buna göre; benzeşim geçerliliği, yapıyı oluşturan değişkenlerin faktörlerin aralarında ilişkili olması (yüksek korelasyon) durumunu ifade eder. Bir faktörü tanımlayan ifadelerin faktör yüklerinin 0,50 ve üzerinde olması, bunun yanı sıra, en azından tüm faktör yüklerinin anlamlı olması benzeşim geçerliliği kanıtı olarak kabul edilmektedir (Bozoklu & Ermeç, 2020: 450).

Tablo 2'de ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,61/0,82 aralığında olduğundan ölçeğin benzeşim geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Ayırım geçerliliği için gizil değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin 0,85 sınırını aşmaması (Çakır & Çakır, 2008: 51) gerekmektedir. Tablo 3'e göre korelasyon değerleri 0,59-0,76 aralığındadır. Böylece ölçekte ayırım geçerliliği sağlanmaktadır.

4.2. Betimsel Bulgular

Ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler Tablo 4'tedir.

Tablo 4: Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Boyut	N	Alınabilecek		Elde Edilen		\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık
		Min.	Maks.	Min.	Maks.				
Aile	355	1	5	1,60	5,00	3,70	0,76	-0,57	-0,05
Sosyallik	355	1	5	1,20	5,00	3,28	0,83	-0,09	-0,08
Yardıms severlik	355	1	5	1,60	5,00	3,44	0,72	-0,34	-0,20
Sorumluluk	355	1	5	1,80	4,40	3,53	0,61	-0,72	0,18
ÖZGECİLİK	355	1	5	1,90	4,70	3,48	0,54	-0,35	0,12
ÖZ YETERLİLİK	355	1	5	2,18	4,88	3,73	0,60	-0,16	-0,54
Anlamlı İş	355	1	7	1,00	7,00	3,67	1,80	0,31	-1,32
Topluluk Bilinci	355	1	7	1,00	7,00	3,64	1,71	0,27	-1,14
İşyeri Değerleri ile Uyum	355	1	7	1,00	7,00	3,94	1,61	0,06	-0,94
İŞYERİ MANEVİYATI	355	1	7	1,05	7,00	3,75	1,49	0,25	-0,89
ÖRGÜT İKLİMİ	355	1	5	1,00	5,00	3,47	0,89	-0,28	-0,06

Tablo 4'e göre özgecilik ölçek puanı $3,48 \pm 0,54$ 'tür. Buna göre katılımcıların özgecilik seviyesi fazladır. Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde en yüksek puanın aile ($3,70 \pm 0,76$), en düşük puanın sosyallik ($3,28 \pm 0,83$) boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5'e göre öz yeterlilik ölçek puanı $3,73 \pm 0,60$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların öz yeterlilik algısının "çoğunlukla" aralığında olduğu söylenebilir.

Tablo 4'e göre işyeri maneviyatı ölçek puanı $3,75 \pm 1,49$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların işyeri maneviyatı algılarının "kararsızım" aralığında olduğu söylenebilir. Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde en yüksek puanın işyeri değerleri ile uyum ($3,94 \pm 1,61$), en düşük puanın topluluk bilinci ($3,64 \pm 1,71$) boyutunda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4'e göre örgüt iklimi algısı ölçek puanı $3,47 \pm 0,89$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların işyerindeki örgütsel iklime ilişkin algılarının "çoğunlukla" aralığında olduğu söylenebilir.

4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Ölçek puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'tedir.

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki İlişki

Ölçek ve Boyut	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-Aile	355	0,40**	0,39**	0,22*	0,70**	0,31**	0,18	0,10	0,05	0,13	0,34**
2-Sosyallik	355		0,53**	0,45**	0,83**	0,22*	0,03	0,07	0,03	0,05	0,23*
3-Yardımseverlik	355		1	0,30**	0,76**	0,22*	-0,15	-0,03	-0,08	-0,10	0,15
4-Sorumluluk	355			1	0,63**	0,31**	-0,22*	-0,13	-0,07	-0,16	0,23*
5-ÖZGECİLİK	355				1	0,36**	-0,03	0,01	-0,02	-0,02	0,32**
6-ÖZ YETERLİLİK	355					1	0,01	0,05	0,03	0,03	0,35**
7-Anlamli İş	355						1	0,67**	0,55**	0,86**	0,15
8-Topluluk Bilinci	355							1	0,71**	0,91**	0,16
9-İşyeri Değerleri ile Uyum	355								1	0,86**	0,16
10-İŞYERİ MANEVİYATI	355									1	0,18
11-ÖRGÜT İKLİMİ	355										1

Tablo 5'e göre özgecilik ölçeği toplam ($r=0,36$; $p<0,05$) ve alt boyut puanları ($r=0,31$; $r=0,22$; $r=0,22$; $r=0,31$) ile öz yeterlilik puanı arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öz yeterlilik algısı yüksek düzeyde olan katılımcıların özgecilik düzeyi yüksektir.

Tablo 5'e göre sorumluluk alt boyut puanı ile anlamlı iş arasında olumsuz ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Özgecilik ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile işyeri maneviyatı ölçek puanı arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 5'e göre özgecilik toplam ($r=0,32$; $p<0,05$), aile ($r=0,34$; $p<0,05$), sosyallik ($r=0,23$; $p<0,05$), sorumluluk ($r=0,23$; $p<0,05$) alt boyut puanları ile örgüt iklimi arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu; özgecilik ölçeği yardımseverlik alt boyut puanı ile örgüt iklimi ölçek puanı arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

4.4. Araştırma Modeline Ait Bulgular

Tablo 6'da öz yeterlilik algısının özgecilik üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş yeri maneviyatının rolüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 6: Öz Yeterlilik Algısının Özgecilik Üzerindeki Etkisi ve Bu İlişkide İşyeri Maneviyatı Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler		B	SHB	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit		2,297	0,316		7,261	0,000		
Öz Yeterlilik		0,318	0,084	0,357	3,801	0,000		
R=0,357 R ² =0,127		F _(1 99) =14,449		p=0,000				
2. Model	Sabit	3,513	0,152		23,170	0,000		
	Anlamli İş	-0,022	0,041	-0,072	-0,520	0,604	0,540	1,851
	Topluluk Bilinci	0,028	0,052	0,087	0,531	0,596	0,381	2,624
	İşyeri Değerleri ile Uyum	-0,013	0,049	-0,039	-0,263	0,793	0,479	2,087
	R=0,064 R ² =0,004	F _(3 97) =0,134		p=0,940				
3. Model	Sabit	2,345	0,345		6,806	0,000		
	Öz Yeterlilik	0,317	0,085	0,355	3,723	0,000	0,995	1,005
	Anlamli İş	-0,016	0,039	-0,053	-0,408	0,684	0,539	1,854
	Topluluk Bilinci	0,016	0,049	0,052	0,335	0,739	0,380	2,634
	İşyeri Değerleri ile Uyum	-0,011	0,046	-0,034	-0,245	0,807	0,479	2,087
R=0,360 R ² =0,130		F _(4 96) =3,580		p=0,009				
R ² Fark=0,002		F Değişim _(3 96) = 0,089		p=0,966				

Tablo 6'daki hiyerarşik regresyon analizinin ilk iki adımında bağımsız modeller yer almakta olup araştırmanın bağımsız değişkenleri ve aracı değişkenin bağımlı değişken özgecilik üzerindeki tesiri incelenmiştir. Oluşturulan ilk modelin uygun olduğu ($F_{(1;95)}=14,45$; $p<0,05$) görülmektedir. Öz yeterlilik algısı, özgecilikteki değişimin yaklaşık %13'ünü ($R^2=0,127$) açıklamaktadır. Birinci modele göre öz yeterlilik algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır ($\beta=0,36$; $t=3,80$; $p<0,05$). Öz yeterlilik algısının yüksek düzeyde olması özgeciliğin artmasına neden olmaktadır.

H₁ Kabul: Öz yeterlilik algısının özgecilik üzerinde olumlu, anlamlı etkisi vardır.

İkinci modelde araştırmanın aracı değişkeni işyeri maneviyatı alt boyutlarının bağımlı değişken özgecilik üzerindeki tesiri incelemiş olup oluşturulan ikinci modelin uygun olmadığı ($F_{(3;97)}=0,13$; $p>0,05$) görülmektedir. Değişkenler arasında öz ilinti ve çoklu bağlantı yoktur (Tolerans $>0,20$; VIF <10). İşyeri maneviyatı alt boyutları birlikte, özgecilikteki değişimi açıklayamamaktadır ($R^2=0,00$). İkinci modele göre işyeri maneviyatı alt boyutlarından hiçbirinin tek başına özgecilik üzerinde anlamlı etkisi yoktur($p>0,05$).

H₂ Ret: İşyeri maneviyatı algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi yoktur.

Öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının aracı değişken olarak dahil edildiği üçüncü model uygun olmakla birlikte ($F_{(4;96)}=3,58$; $p<0,05$); bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı yoktur (Tolerans $>0,20$; VIF <10). İşyeri maneviyatının modele dahil edilmesiyle özgecilik değişkenindeki değişimin açıklanma oranı yaklaşık %13'e ($R^2=0,130$) yükselmektedir. Öz yeterlilik-özgecilik ilişkisini gösteren modele işyeri maneviyatı algısının katılmasıyla açıklanan varyans farkı 0,00 düzeyindedir ($1.R^2-2.R^2=0,002$). Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F_{\text{değişim}(3; 96)}=0,09$; $p>0,05$). Sonuç olarak işyeri

maneviyatı algısının, öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmadığı söylenebilir.

H₄ Ret: Özyeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide işyeri maneviyatı algısının aracılık rolü yoktur.

Tablo 7’de öz yeterlilik algısının özgecilik üzerindeki etkisi ve bu ilişkide örgüt ikliminin rolüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 7: Öz Yeterlilik Algısının Özgecilik Üzerindeki Etkisi ve Bu İlişkide Örgüt İklimi Algısının Rolü

	Bağımsız Değişkenler	B	SHB	β	t	p	Tolerans	VIF
1. Model	Sabit	2,297	0,316		7,261	0,000		
	Öz Yeterlilik	0,318	0,084	0,357	3,801	0,000		
	R=0,357 R ² =0,127	F _(1 99) =14,449 p=0,000						
2. Model	Sabit	2,807	0,206		13,645	0,000		
	Örgüt İklimi	0,195	0,058	0,323	3,395	0,001		
	R=0,323 R ² =0,104	F _(1 99) =11,526 p=0,001						
3. Model	Sabit	2,084	0,323		6,450	0,000		
	Öz Yeterlilik	0,248	0,087	0,278	2,841	0,005	0,880	1,137
	Örgüt İklimi	0,137	0,059	0,226	2,311	0,023	0,880	1,137
	R=0,415 R ² =0,172	F _(2 98) =10,211 p=0,000						
	R ² Fark=0,045 F Değişim _(1 98) =5,339	p=0,023						

Tablo 7’deki hiyerarşik regresyon analizinin ilk iki adımında bağımsız modeller yer almakta olup araştırmanın bağımsız değişkenleri ve aracı değişkenin bağımlı değişken özgecilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. İkinci modelde ise araştırmanın aracı değişkeni örgüt iklimi algısının bağımlı değişken özgecilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kurulan ikinci modelin uygun (F_(1;99)=11,53; p<0,05) olmakla birlikte; bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu irtibat yoktur (Tolerans>0,20; VIF<10). Örgüt iklimi algısı, özgecilikteki değişimin %10’unu açıklamaktadır (R²=0,104). İkinci modele göre örgüt iklimi algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır (β =0,32; t=3,39; p<0,05).

H₃ Kabul: Örgüt iklimi algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

Öz yeterlilik-özgecilik arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracı rolü tanımlanmıştır. Bu nedenle üçüncü model uygundur (F_(2;98)=10,21; p<0,05). Ancak değişkenler arası ilişkide öz ilinti ve çoklu bağlantı yoktur (Tolerans>0,20; VIF<10). Örgüt iklimi değişkeninin modele dahil edilmesiyle özgecilik değişkenindeki değişimin açıklanma oranı yaklaşık %17 düzeyine ulaştığı (R²=0,172) tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkiyi gösteren modele örgüt iklimi algısının katılmasıyla açıklanan varyans farkının 0,05 düzeyindedir (1.R²-2.R²=0,045). Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (F_değişim_(1; 98)=5,34; p<0,05). Diğer bir ifadeyle öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide örgüt iklimi algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

H₅ Kabul: Özyeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide örgüt iklimi algısının aracılık rolü vardır.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

Örgüt iklimi algısı öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini değiştirmektedir. Örgüt iklimine ilişkin olumsuz algı nedeniyle öz yeterliliğin özgecilik üzerindeki olumlu etkisinde azalma meydana gelmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma için geliştirilen Örgüt İklimi Ölçeğinin dört maddesi (md10,11,12,13) faktör yükleri yetersiz olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek son haliyle geçerli ve güvenilirdir.

Betimsel analiz bulgularına göre; katılımcıların özgecilik ve özyeterlilik düzeyinin “fazla” olduğu söylenebilir. Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde özgecilikte en yüksek puanın aile (3,70±0,76), en düşük puanın sosyallik (3,28±0,83) boyutundadır. Katılımcıların öz yeterlilik algısının “çoğunlukla” aralığında olduğu görülmektedir. İşyeri maneviyatı ölçek puanı 3,75±1,49 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların işyeri maneviyatı algılarının “kararsızım” aralığındadır. Alt boyutlar düzeyinde en yüksek puanın işyeri değerleri ile uyum (3,94±1,61), en düşük puanın topluluk bilinci (3,64±1,71) boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Örgüt iklimi algısı ölçek puanı 3,47±0,89'dur. Katılımcıların işyerindeki örgütsel iklimle ilişkin algılarının “çoğunlukla” aralığında olduğu söylenebilir.

Katılımcıların özgeci ve özyeterlilik algıları ile ilgili betimsel bulgulara göre, katılımcıların özgeci davranış kodlarını ailelerinden taşıdıkları, demografik bileşimlerine bakıldığında katılımcıların %65'nün kadın ve bunlarında %59,4'ünün bekar olması aile bağlarını korudukları, çalıştıkları kurumda egemen kültür nedeniyle kendilerini iş güvencesi bağlamında yeterince kendilerini güvende hissetmedikleri, bunun sonucunda da iş yeri değerlerine uyumda özenli davrandıkları, topluluk bilinci konusunda bireyselliği öncelikledikleri düşünülmektedir. İş yeri maneviyatı kavramına etiksel anlamlardan ziyade teolojik içerikler yüklenmesi de bu kavramın kültürel duyarlılıklara açık olması ile açıklanabilir. Örgüt iklimine ilişkin algıların “çoğunlukla” aralığında olması örgüt ikliminin özgeci ve özyeterlilik algıları üzerinde baskın karakterine yani aracı rolüne işaret etmektedir.

Değişkenler arası ilişkiye ait bulgulara göre; öz yeterlilik algısı yüksek düzeyde olan katılımcıların özgecilik düzeyinin de yüksek olduğu görülmektedir.

Oluşturulan üç ayrı araştırma modelinin testi ile ilgili bulgulara göre; öz yeterlilik algısının özgecilik üzerinde olumlu yönde ve anlamlı tesiri vardır. Bu sonuca bakılarak, özyeterlilik algıları yüksek olanların özgecilik algıları da yüksektir. İşyeri maneviyatı algısının özgecilik üzerinde anlamlı etkisi yoktur. Özyeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide işyeri maneviyatı algısının aracılık rolü yoktur. Örgüt iklimi algısının özgecilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır. Özyeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkide örgüt iklimi algısının aracılık rolü vardır. Örgüt iklimi algısı öz yeterlilik ile özgecilik arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini değiştirmektedir. Örgüt iklimine ilişkin olumsuz algı nedeniyle öz yeterliliğin özgecilik üzerindeki olumlu etkisinde de azalma meydana gelmektedir.

Literatürde bu çalışma ile bire bir örtüşen benzer çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte bir fikir edinilmek üzere literatürde alt boyutlar bağlamında bazı benzerlikler bulunduğu değerlendirilmektedir.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

Yıldırım Keskin & Berk Özcan'ın (2018: 122-129) özgecilik, empatik ve sosyal öz yeterlilik eğilim düzeylerini inceledikleri çalışmalarında; katılımcıların algılanan kendine yeterlilik eğilimi ile özgecilik seviyeleri arasında olumlu, anlamlı ilişkiler olduğu ($r=0,35$); kendine yeterlilik eğilimleri arttıkça özgecilik düzeylerin de arttığı tespit edilmiştir.

Ertekin & Yıldırım'ın (2020: 263-270) öğrenci ebelerde empatik eğilim ve özgeciliği inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin yaşadığı yere göre özgecilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Yurtta ya da evde arkadaşlarıyla birlikte kalanların toplam özgecilik puanları, yardımseverlik ve sorumluluk puanları ailesi ile birlikte kalanlara göre daha yüksektir.

Midlarsky'nin (1984: 291-308) çalışmasına göre, kişilerin yeterlilikleri ile özgeci davranışları arasında anlamlı ilişki vardır. Kişilerin öz yeterlilikleri arttıkça özgecilik davranışı da aynı yönde gelişme göstermektedir. Dussault'ın (2006: 427-432) çalışması da öğretmenlerin kişisel öğretime ait öz yeterliliklerinin özgecilik (diğerkâmlık) davranışlarıyla; aynı yönlü ilişki içinde olduğunu doğrulamaktadır. Rohini & Sivakumar (2020: 131-143) özyeterlilik ile işyeri maneviyatı arasında ilişkinin geliştirilmesinde bilgi paylaşımının rolünü inceleyen çalışmalarında, öz yeterlilik ve işyeri maneviyatı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu, bilgi paylaşımının ise bu ilişkiyi artırıcı yönde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın bulguları, Yıldırım Keskin & Berk Özcan (2018), Midlarsky (1984) ve Dussault'ın (2006) bulgularıyla benzerlik göstermekte, Ertekin & Yıldırım'ın (2020) çalışmasının sadece yardım severlik boyutu ile kısmen benzerlik göstermektedir. Rohini & Sivakumar'ın (2020) bulgularıyla benzerlik göstermemektedir. Bu durumun kültür farklılıkları, seçilen evren ve örnekleme ilgili olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın kısıdını; çalışmaya yeterli büyüklükte katılımcının sağlanamaması ve üniversite dışından etik kurul izni alma güçlüğü ile Etik Kurullarca Bilgilendirilmiş Onam Formu düzenleme talebi oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, araştırmamızın temel sorunsalını oluşturan "*Çalışanların iş için öz yeterliliklerini ve özgeciliklerini harekete geçirmede işyeri maneviyatı ve örgüt ikliminin aracı bir rolü var mıdır?*" sorusunun yanıtı *örgüt iklimi için evet*, işyeri maneviyatı içinse *hayır* olmuştur. Bu çalışmaya göre, "*işyeri maneviyatının, çalışanları özgeci davranışa yönlendirecek uygun psikolojik ve moral ortamı sağlamaktadır*" önermesi konusunda belirsizlik bulunmaktadır. "*Örgüt ikliminin çalışanlara kendilerini ifade edebilme konusunda özerklik sağlamaktadır*" önermesi ise doğrulanmıştır.

Çalışanlarını birer temel yetkinlik alanı olarak gören ve onların potansiyellerine yatırım yapmak isteyen organizasyonların, çalışanların öz yeterliliklerini geliştirici ve özgeci eğilimlerini örgütsel vatandaşlık davranışı etrafında şekillenmesi için uygun örgüt iklimini yaratmaları gerekecektir. Çalışanların özyeterliliklerini geliştirmek için onların potansiyellerine yatırım yapılmalıdır. Bu amaçla takım çalışması, liderlik eğitimleri ve bireysel özerklik alanları oluşturma gibi araçlara başvurulabilir. Örgüt ikliminin öz yeterlilik-özgecilik arası ilişkide aracı rolü olması, her tür örgütte olumlu örgüt iklimi yaratmanın gerekliliğine ve önemine işaret etmektedir. Bu nedenle insan kaynakları personeli özelinde kurumda tutulması zorunlu olan çalışanlar için, örgüt içinde katı ve mekanik kültür tipolojilerinden kaçınılarak ılıman örgüt



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

ikliminin yerleşmesine öncelik verilmelidir. İşyeri maneviyatı kavramına bakışta, teolojik içeriğinden ziyade etiksel bir yaklaşım benimsenmesi halinde, bu olgu daha da kapsayıcı bir içerik kazanabilecektir. Bir başka çalışmada öz yeterlilik-özgecilik ilişkisinde örgüt iklimi ve iş yeri maneviyatının düzenleyici değişken rolü üstlenip üstlenemeyeceklerinin incelenmesinin yararlı olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Ahearne, M. J. (2000). *An Examination of The Effects of Leadership Empowerment Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors on Sales Team Performance*. Unpublished PhD. Thesis, Indiana University, Bloomington.
- Akbaba, S. (1994). *Grupla Psikolojik Danışmanın Sosyal Psikolojik Bir Kavram Olan Özgecilik Üzerinde Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.
- Akbaba, S. (2001). Özgecilik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 85-95.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. & Aysun, U. (2005). Bilgisayar Öğretmenleri İçin Bilgisayar Öğretmenliği Öz Yeterlilik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-8.
- Aşkar, N. & Çinkır, Ş. (2021). Temel Eğitim Okulları Müdürlerinin Sergiledikleri Özgeci Davranışlar ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 1087-1104.
- Avcı, N. (2019). İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergi-EJNM*, 3(3), 213-225.
- Avcı, N. & Yarar, O. (2022). İşyeri Maneviyatı ile Duygusal Emeğin Çalışanları Güçlendirme Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bir Yerel Yönetim Kuruluşunda Uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 633-646.
- Avey, J., Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Aydoğan, E. & Dinçer, E. (2017). Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kalkınma Bakanlığı Örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 48-66
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Elektronik Dergisi*, 5(2).
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (4), 71-81. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

- Bilsky, W. & Schwartz, S. H. (1994). Values and Personality. *European Journal of Personality*, (8), 163-181.
- Bozoklu, Ç. P. & Ermeç, A. (2020). Tüketici Sinizmi Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Güvenilirlik ve Geçerlilik Araştırması. *Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 440-459.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (14. Baskı). PEGEM Yayınları.
- 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*, 2(24), 191-217.
- Cassidy, S. & Eachus, P. (2002). Developing the Computer Self-Efficacy (CSE) Scale: Investigating the Relationship Between CSE, Gender and Experience with Computers. *Journal of Educational Computing Research*, 26, 133-153.
- Coward, D. D. (1996). Self-Transcendence and Correlates in a Healthy Population. *Nursing Research*, 45(2), 116- 121.
- Çakır, V. & Çakır, V. (2008). Televizyon Reklamlarının Algılanan Değeri ve Reklam Tutumu İlişkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 30, 37-59.
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Tutar, H. & Altınöz, M. (2015). İşyeri Maneviyatının Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Tokat, Türkiye.
- Çakıroğlu, D. & Aydoğan, E. (2021). Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(2), 1062-1077.
- Çekmecelioglu, G. H. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Yönetim Dergisi*, 22, 29-47.
- Diekman, A. B. & Clark, E. K. (2015). Beyond The Damsel in Distress: Gender Differences and Similarities in Enacting Prosocial Behavior. D. A. Schroeder & W. G. Graziano (Ed.), *The Oxford Handbook of Prosocial Behavior*. New York: Oxford University Press
- Dussault, M. (2006). Teachers' Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Reports*, 98(2), 427-432.
- Düren, A. Z. (2000). *2000'li Yıllarda Yönetim*. Alfa Yayınları.
- Eden, D. & Kinnar, J. (1991). Modeling Galatea: Boosting Self-Efficacy to Increase Volunteering. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 770-780.
- Ertekin Pınar, Ş. & Yıldırım, G. (2020). Öğrenci Ebelerde Empatik Eğilim ve Özgeciliğin İncelenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(3), 263-270.
- Eryılmaz, A. (2016). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı: Kuramdan Uygulamaya Pozitif Psikoloji* (2.Baskı). Pegem Akademi Yayınları.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgeçililik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

- Evers., H., de Valk, B., Mol, E., ter Braak & Visser, G. (2002). Macrosomia Despite Good Glycaemic Control in Type 1 Diabetic Pregnancy: Results of a Nationwide Study in the Netherlands. *Diabetologia*, 45, 1484–1489.
- Frankl, V. E. (2009). *İnsanın Anlam Arayışı*. S. Budak (Çev.). Okuyan Us Yayınevi.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. & Carlsmith, J. S. M. (1993). *Sosyal Psikoloji*. A. Dönmez (Çev.). İmge Kitapevi.
- Gawith, G. (1995). *A Serious Look at Self-Efficacy: Or Waking Beeping Slooty*. http://www.theschoolquarterly.com/info_lit_archive/learning_thinking/95
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a Science of Workplace Spirituality. R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Ed.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. NY: M.E. Sharp.
- Henson, R. K., Kogan, L. R. & Vacha-Haase, T. (2001). A Reliability Generalization Study of the Teacher Efficacy Scale and Related Instruments. *Educational and Psychological Measurement*, 61(3), 404-420.
- Hökelekli, H. (2012). *Din Psikolojisi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- İşmen, E. & Yıldız, A. (2005). Öğretmenliğe İlişkin Tutumların Özgeçililik ve Atılganlık Düzeyleri Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 42(2), 151-66
- Kanbur, A. & Kavuklu H. (2018), Psikolojik Sermayenin Yordanmasında İşyerinde Maneviyatın Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 17-35.
- Karadağ, E. & Mutafçılar, I. (2009). Prososyal Davranış Ekseninde Özgeçililik Üzerine Teorik Bir Çözümleme. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 41-69.
- Kasapoğlu, F. (2014). İyilik Hali ile Özgeçililik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hikmet Yurdu*, 7(13), 271-288.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- London, P. & Bower, R. K. (1968). Altruism, Extraversion, and Mental Illness. *The Journal of Social Psychology*, 76(1), 19-30.
- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations in Organizations Applications and Skill Building*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press
- Maamari, B. & Messarra, L. (2012). An Empirical Study of the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Management*, 16(2), 165-174.
- Midlarsky, E. (1984). Competence and Helping: Notes toward a Model. E. Staub, D. Bar-Tal, J. Karylowski & J. Reykowski (Ed.), *Development and Maintenance of Prosocial Behavior* (291-308). New York: Plenum Pres.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

-
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. M. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Neal, A. & Griffin, M. A. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Nwankwo, B. E., Agu, S. A., Onwukwe L., Sydney-Agbor, N. & Ebeh, R. (2015). Relationship Between Organizational Climate, Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior and Taking Charge. *Psychology and Social Behavior Research*, 3(2), 30-35.
- Oliner, S. P. & Oliner, P. M. (1988). *The Altruistic Personality: Rescuers of Jews in Nazi Europe*. New York: Free Press.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Özçer, N. (2005). *Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik*. Rota Yayınları.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi.
- Patterson, M., Warr, P. & West, M. (2004). Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216.
- Pelenk, S. E. & Acaray, A. (2020). Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497
- Piliavin, J. A. & Charng, H. W. (1990). Altruism: A Review of Recent Theory and Research. *The Annals Review of Sociology*, 16, 27-65.
- Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Rohini, S. N. & Sivakumar, V. (2020). Knowledge Sharing: Will It Enhance the Link Between Self-Efficacy and Workplace Spirituality. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(9).
- Rinkin, T. R. (1995). A Review of Scale Development Practices in The Study of Organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988
- Sarıçam, H. (2015). Öz Aşkınlık Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 5, 25-34.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 11(4).



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgecilik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscaoconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

-
- Sherer, M., Maddux, J. E. & Mercandante, B. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Subramani, A. K., Jan, N. A., Gaur, M. & Vinodh, N. (2016). Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour with Respect to Automotive Industries at Ambattur Industrial Estate, Chennai. *IJABER*, 13(8), 97-114.
- Türk Dil Kurumu. (2021). *Özgecilik*. <https://sozluk.gov.tr>
- Tilki, İ. & Bulgurcu Gürel, E. B. (2021). Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2683- 2700.
- Tosun, C., Yazıcı, H. & Altun, F. (2017). Evlilik Öncesindeki ve Evli Bireylerin İlişki Nitelikleri, Benlik Kurguları ve Özgeci Davranış Düzeyleri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 17(38), 73-94.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- 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. *Personel Review*, 34(4), 406-422.
- Yıldırım, F. & İlhan, İ. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldırım Keskin, A. & Berk Özcan, Ç. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Özgecilik, Empatik ve Sosyal Öz Yeterlilik Eğilim Düzeylerinin İncelenmesi. *Türkiye Klinikleri Journal Of Nursing Sciences*, 10(2),122-129.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Zhao, Z & Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development on Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Fiscaoconomia Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.

Ethical Approval: The author declares that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the case of a contrary situation, Fiscaoconomia has no responsibility, and all responsibility belongs to the study's author.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgeçmiş Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

The Mediating Role of Workplace Spirituality and Organizational Climate in the Relationship Between Employees' Self-Efficacy and Altruism Perception Level

Nuri Avcı

Extended Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between the altruistic behaviors of employees in organizations and their self-efficacy and to discuss whether workplace spirituality perceptions and organizational climate perceptions have a mediating role in this relationship with altruism. It can be defined as the behavior of helping and being benevolent to others without expecting anything in return, apart from the complacency of helping oneself in return. This study considered self-efficacy as the independent variable, altruism as the dependent variable, and workplace spirituality and organizational climate as the mediator variable and added a different perspective to the research. Because in this study, unlike other studies, a holistic approach has been adopted and the role played by the organizational climate in revealing the potentials of employees regarding self-efficacy, altruism and workplace spirituality has been tried to be defined.

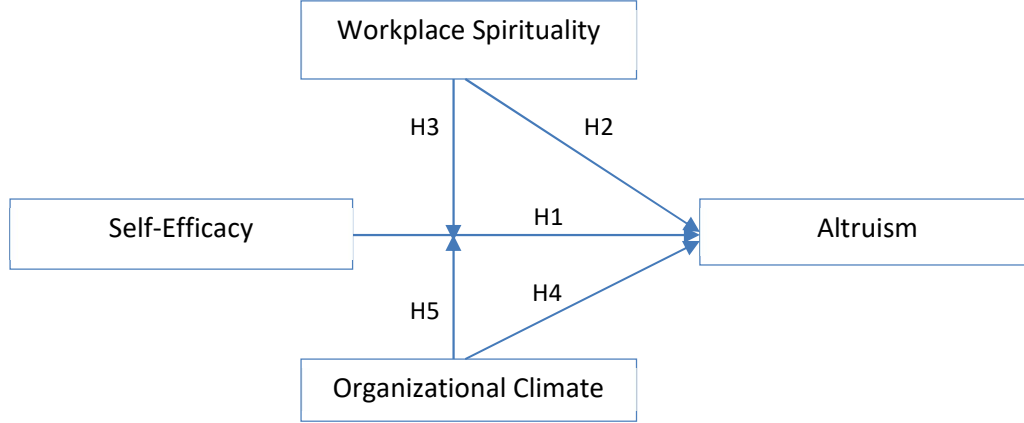
It is thought that "The Altruistic Personality Theory" provides the appropriate theoretical framework for explaining the relationship between altruism and self-efficacy. According to this theory, some people may differ from others in terms of altruism. While some people altruistically act when they see someone in need, many people just watch or ignore it (Oliner & Oliner, 1988).

Self-efficacy beliefs, on the other hand, refer to beliefs about the consequences of a certain behavior and the evaluation of one's own skills about whether he can perform the behavior (Bandura, 1997). While self-efficacy beliefs directly affect individuals' "good" or "bad" evaluations, they are also important in terms of providing the necessary internal strength and resources for the individual to act for the benefit of others (Diekmann & Clark, 2015).

In essence, workplace spirituality includes the ability of the individual to carry their values to the work environment (Smith & Rayment, 2006), as well as the efforts of employees to make their work meaningful (Ashmos & Duchon, 2000). According to the study of Kanbur & Kavuklu (2018), workplace spirituality has a significant and positive effect on self-efficacy, one of the sub-dimensions of psychological capital. In light of these findings, it can be stated that spirituality in the workplace plays a role as a predictor of psychological capital and, therefore self-efficacy. When the literature is examined, some studies that examine the relationship between organizational climate and self-efficacy-altruism in the context of organizational citizenship behavior and determine positive and meaningful relationships are encountered. Here, it will be necessary to mention the works of Nwankwo et al. (2015), Subramani et al. (2016), Aydoğan & Dinçer (2017), and Çekmecelioğlu (2011).

The research model showing the relationship among altruism, self-efficacy, workplace spirituality and organizational climate is shown in Figure 1.

Figure 1: Model of the Study



Hypotheses;

H₁. Self-efficacy perception has a significant and positive effect on altruism.

H₂. Workplace spirituality has a positive and significant effect on altruism.

H₃. The perception of workplace spirituality has a mediating role in the relationship between altruism and self-efficacy.

H₄. Organizational climate perception has a positive and significant effect on altruism.

H₅. The perception of organizational climate has a mediating role in the relationship between self-efficacy and altruism.

In this study, a questionnaire was applied to 530 people *middle and senior Human Resources Professionals who are members of the LinkedIn social media platform* to test the hypotheses. SPSS and AMOS programs were used to test the obtained data. In this research, the SPSS package program was used to analyze the relationships among *altruism*, self-efficacy, workplace spirituality and organizational climate variables. Explanatory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were used to determine the validity and reliability level of the organizational climate scale developed by the author. The relationship between the variables was revealed by the Pearson Correlation Analysis (PKA). The hypotheses forming the relationship pattern between the research model variables were tested with Hierarchical Regression Analysis (HRA).

According to the findings related to the testing of three different research models, self-efficacy perception has a positive and significant effect on altruism. Considering this result, those with high self-efficacy perceptions also have high altruism perceptions. Perception of workplace spirituality has no significant effect on altruism. The perception of workplace spirituality does not have a mediating role in the relationship between self-efficacy and altruism. Organizational climate perception has a positive and significant effect on altruism. The perception of organizational climate has a mediating role in the relationship between self-efficacy and altruism. The perception of organizational climate changes the direction and severity of the relationship between self-efficacy and altruism. Due to the negative perception of the organizational climate, the positive effect of self-efficacy on altruism also decreases.



Avcı, N. (2023). Çalışanların Öz Yeterlilik ve Özgeçmiş Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatı ve Örgüt İkliminin Aracılık Rolü.

Fiscoeconomia, 7(3), 2411-2436. Doi: 10.25295/fsecon.1266340

There is no similar study in the literature that overlaps exactly with this study. However, in order to get an idea, it is evaluated that there are some similarities in the context of sub-dimensions in the literature.

In the study of Yıldırım Keskin & Berk Özcan (2018: 122-129), in which they examined the levels of altruism, empathic and social self-efficacy; positive and statistically significant relationships between participants' perceived self-sufficiency tendency and altruism levels ($r=0.35$); It has been determined that as self-sufficiency tendencies increase, altruism levels also increase.

In the study of Ertekin & Yıldırım (2020: 263-270), in which they examined the empathic tendency and altruism in student midwives, it was found that there was a statistically significant difference between the scores of benevolences, responsibility and total altruism, which are sub-dimensions of the altruism scale, according to the place where the students lived during their education ($p<0.05$) was detected. The total altruism scores, helpfulness and responsibility scores of those who stay in the dormitory or at home with their friends are higher than those who stay with their family.

According to Midlarsky's (1984: 291-308) study, there is a significant relationship between people's competencies and helping behaviors. As people's self-efficacy increases, altruism behavior also develops in the same direction. Dussault's (2006: 427-432) study also shows that teachers' self-efficacy in personal teaching is related to altruistic behaviors, confirming that they are in the same direction. Rohini & Sivakumar (2020: 131-143), in their study, examined the role of information sharing in the development of the relationship between self-efficacy and workplace spirituality, found that there is a positive and significant relationship between self-efficacy and workplace spirituality, and information sharing has an increasing effect on this relationship.

The findings of this study are similar to the findings of Yıldırım Keskin & Berk Özcan (2018), Midlarsky (1984) and Dussault (2006), and only partially similar to the helpfulness dimension of Ertekin & Yıldırım's (2020) study. It is not similar to the findings of Rohini & Sivakumar (2020). It is considered that this situation may be related to cultural differences, selected population and sample.

As a result, the main problem of the research is "Does workplace spirituality and organizational climate have a mediating role in activating employees' self-efficacy and altruism for work?". The answer to the question was yes for organizational climate and no for workplace spirituality. According to this study, there is uncertainty regarding the proposition that "workplace spirituality provides the appropriate psychological and moral environment that will lead employees to altruistic behavior. The proposition "The organizational climate provides employees with autonomy in expressing themselves" is confirmed.

Organizations that see their employees as a core competence area and want to invest in their potential will need to create the appropriate organizational climate in order to develop employees' self-efficacy and shape their altruistic tendencies around organizational citizenship behavior. In order to improve the self-efficacy of employees, their potential should be invested.