

## Özgecilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Örneği

### The Relationship between Altruism and Organisational Commitment: The Case of Health Sector

#### Özet

Gelişen rekabet ortamında, çalışanların kuruma bağlılığı büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı, sağlık sektöründe özgecilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Sağlık çalışanlarının hastalara yardım etme isteği özgecilik davranışını, iş yerinde yardımsever yaklaşımlar ise örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Bu tür davranışlar, hizmet kalitesi, çalışan memnuniyeti ve genel iş performansı açısından önemli faydalar sağlayabilir.

Araştırmada, sağlık sektöründe çalışan 202 katılımcının özgecilik seviyelerini belirlemek için "Özgecilik Ölçeği" ve örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek için "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Sonuçlar, özgecilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, özgecilik düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının, işyerlerine yönelik bağlılıklarının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgular, sağlık kuruluşlarının çalışanların özgecilik ve bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu stratejiler, çalışanların refahını ve memnuniyetini artırarak, hizmet kalitesinin iyileştirilmesine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, sağlık sektöründe çalışanların özgecilik ve örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmek, kurumların uzun vadede başarı ve sürdürülebilirliklerini artırabilir.

#### Abstract

In an evolving competitive environment, employee commitment to the organization becomes increasingly important. The aim of this research is to explore the relationship between altruism and organizational commitment in the healthcare sector. The desire of healthcare workers to help patients may influence altruistic behavior, while supportive approaches in the workplace can affect organizational commitment. These behaviors can provide numerous benefits, including improved service quality and employee satisfaction.

In the study, the "Altruism Scale" was used to determine the levels of altruism among 202 healthcare sector participants, and the "Organizational Commitment Scale" was employed to measure their levels of organizational commitment. The results indicated a positive relationship between altruism and organizational commitment. In other words, healthcare workers with high levels of altruism were found to have strong organizational commitment.

These findings suggest that healthcare institutions should develop strategies to enhance both the altruism and commitment levels of their employees. Such strategies could improve employee well-being and satisfaction, thereby contributing to better service quality. Thus, increasing the levels of altruism and commitment among healthcare workers can enhance the long-term success and sustainability of healthcare organizations.

#### Giriş

İnsanın sosyal bir varlık olarak doğası, toplumsal yaşamda belirli davranış biçimlerini geliştirmesini gerektirir. Bu bağlamda, sosyal etkileşimler ve bireyler arası dayanışma önemli bir rol oynar. Özellikle modern toplumlarda,

#### Ali Özcan

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye, ali.ozcan@nisantasi.edu.tr, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0003-3751-8148>

#### Duygu Sena Doğan

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi (Tezli) Yüksek lisans öğrencisi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, duygusenaduygu@gmail.com Orcid No: <https://orcid.org/0009-0006-4376-8230>.

#### Ahmet Erkasap

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-6239-1700>

#### Makale Türü / Article Type

Research Article / Araştırma Makalesi

#### Anahtar Kelimeler

özgecilik, örgütsel bağlılık, sağlık sektörü

#### Keywords

altruism, organisational commitment, health sector

#### JEL Codes: D23, M14, M12

#### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırma için gerekli çalışmalar İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'nun 07.03.2024 tarihli, 2024/03 sayılı kararında verilen izin doğrultusunda yerine getirilmiştir.

Submitted: 19 / 07 / 2024

Accepted: 12 / 12 / 2024

Özellikle modern toplumlarda,

bireylerin birbirine yardım etme, fedakârlık gösterme ve sorumluluk alma gibi davranışları, toplumsal uyumun sürdürülmesinde kritik bir öneme sahiptir. Bu tür davranışlar, bireylerin sadece kendilerine değil, çevresine de fayda sağlama arzusuyla hareket etmesini gerektirir ve bu durum "özgecılık" kavramı ile ifade edilir. Özgecılık, kişinin potansiyel olarak kendisi için fayda sağlayabilecek kaynaklarını başkaları için harcamasını ya da feda etmesini kapsar. Bu bağlamda, Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, bireyin kendini gerçekleştirme basamağına ulaşmak için başkalarına yardım etme ve kendini aşma gibi ihtiyaçlarını karşılama sürecine vurgu yapmaktadır. Maslow'un teorisine göre, kendini gerçekleştirme basamağındaki bireyler, sadece kendi ihtiyaçlarını gidermekle kalmaz, aynı zamanda başkalarının da iyiliğini düşünür. Dolayısıyla, özgecılık davranışının temelinde, bireyin içsel bir tatmin duygusuna ulaşması ve kendi varoluşunu anlamlandırma isteği bulunmaktadır. Bu gönüllü davranışlar, bireyin örgüte yönelik olumlu duygusunu artırabilir ve aidiyet duygusunu pekiştirerek örgütsel bağlılığı güçlendirebilir.

Örgütsel bağlılık kelime anlamı açısından vasıflı çalışanların bulunduğu ve bu çalışanların örgüte karşı sadık olması, tüm bilgi ve becerilerini örgütü için sarf etmesi ile ilgilidir. Çalışanlardaki bu bağlılık hissi yaptıkları işten memnun olmalarını ve gereken özeni göstermelerini sağlamaktadır. Bu durum yaptıkları işte başarılı olmalarını da beraberinde getirmektedir. Aksi takdirde çalıştıkları kurumdan ayrılma fırsatı kollayacaklar ve performanslarında düşme meydana gelecektir (Gümüş, 2021: 16). Bu bağlamda örgütsel bağlılığın çalışanların motive olmalarına ve performanslarının artmasına sebep olmaktadır.

Jex vd.'ye (2003) göre, kuruma bağlı çalışanlar, özgeciliğin oluşumunun olumsuz etkilemeyeceği için, bu tür davranışlardan kaçınma konusunda rahatsız edici olacaklardır.

Sağlık sektörü emek yoğun bir hizmet sektörü olmasının sonucu olarak hasta-çalışan ilişkisi özgeciliğin beraberinde getirmektedir. Özellikle sağlık çalışanları, hastaların ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyma eğilimindedir. Sağlık sektörü, yapısı gereği hastalarla fazla empatik iletişimin yoğun olduğu bir hizmet alanıdır. Hasta ve yakınlarının sağlık hizmeti alma ihtiyaçları, aynı zamanda onları psikolojik olarak yıpratır; korku, üzüntü ve endişe gibi olumsuz duygulara yönlendiren bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Kılınç ve Uludağ, 2017: 813).

Bu davranış sağlık sektörünün doğası gereği sağlık çalışanları arasında yaygındır ve çalışanın kuruma adanmışlık hissini kuvvetlendirmektedir. Nitekim bunun en belirgin örneği COVID-19 döneminde sağlık çalışanlarının sergilediği özgeciliğin davranışlarıdır. Pandemi döneminde hastanelerin kalabalık ve yoğun olması nedeniyle mesai saatlerinden çok daha fazla çalışmış ve bazı durumlarda mola verecek veya yemek yiyecekleri zaman bile bulamamışlardır. Öyle ki dönemde izin haklarını kullanamamışlardır. Virüsün bulaşma riski sebebiyle koruyucu donanım kullanmış ve uzun süre bu ekipmanlarla birlikte çalışma koşulları daha da zor bir hal almıştır (Bayrak ve Ataseven, 2020: 105)

Sağlık kurumlarında özgeciliğin davranışların daha sık yer alması, sunulan hizmetin kalitesini artırarak çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve kurumlarına daha güçlü bir bağlılık geliştirmelerine katkıda bulunur.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. Özgecilik Kavramı

Kelime anlamı olarak fedakârlık, sosyal fedakârlık, diğerkâmlık, pozitif sosyal davranış gibi terimlerle de ifade edilen özgeciliğin, sosyoloji kökenli bir kavram olsa da, psikoloji, sosyoloji, biyoloji, yönetim ile organizasyon gibi pek çok disiplinde de ilgi odağı olduğunu söylemek mümkündür (Yeşilkaya, 2018: 470). Sosyolojik anlamda özgecilik bireylerin neşe, inanış, empati, saygınlık gibi pek çok açıdan tutumlarını etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Koç ve Erdoğan, 2023: 230). Sesardic'e (1999) göre ise bir kişi kendi çıkarlarını ihmal etme pahasına başkalarının çıkarlarını ön plana koyuyorsa, bu davranış psikolojik açıdan özgecilik olarak kabul edilmektedir. Bir başka açıdan bakıldığında çağdaş yönetim anlayışında yer alan vizyoner liderler bireylere odaklanıp onlara destek veren, özgecilik ve merhamet kültürünün oldukça yer edindiği bir liderlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Yeyrek, 2018: 47).

Başka bir tanımda kişinin kendi için dezavantaj oluştursa bile başkalarına fayda sağlayacak şeyler yapma istekliliği olarak ifade edilen özgecilik kavramı, İngilizcede “altruism” olarak adlandırılmaktadır (Cambridge Dictionary, 2024).

Özgecilik kavramının kökeni, Darwin’in evrim teorisinde doğanın işleyişine ve canlıların hayatta kalma mücadelesine dayanmaktadır. Evrim biyologları, özgeci davranışların doğal seleksiyonla çelişmediğini, aksine türün devamlılığı için evrimsel avantajlar sunduğunu savunmuşlardır. Bu bağlamda, Hamilton (1964)’un kin selection teorisi ve Trivers (1971)’in reciprocal altruism kavramları, özgecilik davranışının biyolojik altyapısını açıklamaktadır. Hamilton’a göre, bireylerin yakın akrabalarına özgeci davranışlar sergilemesi, genetik devamlılığı desteklerken, Trivers’a göre özgecilik, karşılıklılık beklentisine dayanarak sosyal bağları kuvvetlendirmektedir.

Batson (1991)’a göre, bir kişi başkasının acısını anladığında, karşılık beklemezsizin yardım etme eğilimi artar. Sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde ise, özgeciliğin bireylerin sosyal çevreleriyle etkileşimleri sonucu gelişen bir davranış olduğu vurgulanır. Özgecilik, bireyin toplum içinde olumlu bir konum edinme ihtiyacı ve empati duygusu gibi sosyal güdülerle açıklanabilir. Psikoloji literatüründe Batson’un empati-altruizm hipotezi, bireyin empati duygusunun özgecilik davranışının temel güdüsü olduğunu öne sürer.

Örgütsel bağlamda ise, özgecilik, çalışanların gönüllü olarak örgütsel görevlerin ötesinde katkıda bulunması, iş arkadaşlarına destek olması gibi davranışlarla kendini gösterir (In-Su ve Moon-Kyo, 2015: 439). Özgeci davranışlar, çalışanların örgüte bağlılığını artırarak, örgütsel vatandaşlık davranışı adı verilen kavram altında değerlendirilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi görev tanımlarına dahil olmayan ve örgütün etkinliğine katkıda bulunan davranışları ifade eder.

Sağır’ın (2020) tanımına göre özgecilik, bireyin kendi haricinde kalan insanlar hakkında ince fikirli ve destekleyici olması ile tanımlanan sosyal anlamda pozitif olarak ifade edilebilecek bir tutumdur. Özgecilik, çeşitli sosyal davranışları içerebilir. Yardım etme, sorumluluk alma, bağış yapma örnekler arasında sayılabilir. Bu bağlamda özgecilik, herhangi bir ödül beklentisi olmadan, sadece olumlu bir duyguya dayalı olarak başkalarına yardım etme davranışı olarak tanımlanmaktadır (Ünmet vd., 2013: 303).

Özgecilik ve yardım etme kavramları birbiri ile anlamca yakın kavramlardır ancak iki noktada farklılık göstermektedirler. Bunlar, yardım eden kişinin bu davranışı yapmaktaki niyeti ve bu davranışı neticesinde elde ettiği faydadır. Yardım etme kavramında, yardım eden kişinin düşüncesi ve bu eylem sonucunda kendisine çıkar sağlayıp sağlamadığı önemli değilken, özgeci davranışta bu unsurlar önem arz eder (Kasapoğlu, 2021: 274). Bir başka tanıma göre özgecilik, kendi dışında başka birilerine fayda sağlamaya yarayan ve örgütsel görevlere yardımcı olmak için yapılan isteğe bağlı ve gönüllü bir davranıştır (In-Su ve Moon-Kyo, 2015: 439). Özgecilik, bireylere yardımda bulunma, fedakârlıkta bulunarak sorumluluk alma, bağış yapma gibi bir dizi olumlu sosyal davranışları içeren bir dizi faaliyetleri içerdiği görülmektedir (İşmen ve Yıldız, 2005: 154).

## 1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

İnsanlık tarihinden beri, bireylerin bir yapıya ya da organizasyona duydukları aidiyet duygusu, davranış ve tutumlarını belirlemede önemli bir faktör olmuştur. Bireyin bir örgüte ait hissetmesi, hem kendisine hem de örgüte çeşitli olumlu katkılar sağlayabilir (Koç, 2009: 201).

Çalışanların yaptığı işten memnun olması beraberinde bulunduğu örgüte de bağlı hissetmesine sebebiyet vermektedir. Bayram’a (2005) göre, örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu kuruma olan bağlılık hissini derinleştirir. Çalışanın işe devamlı katılımı, örgütün varlığıyla yakından ilişkilidir. Çalışanların örgüte olan bağlılığı, örgütü güçlü kılar.

Örgüt ve çalışanlar arasındaki bağlantı örgütsel bağlılığın temel bileşenini oluşturmaktadır. Günümüzde örgütlerin içerisinde bulunduğu yoğun rekabet ortamı, küçülerek büyüme stratejisi, şirket birleşmeleri, verimsizlik gibi pek çok problemden kurtulabilmeleri için çalışanın kendini örgütün bir parçası olarak görmesi durumunu ifade eden örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır (Gül, 2002: 51).

Doğan ve Kılıç (2007)'a göre örgütsel bağlılık genel olarak iş görenlerin çalıştığı kuruma sadık olma ve örgütün içinde kalma isteği olmasının yanı sıra kurumun amaç ve değerlerine samimiyetle bağlı kalmalarını ifade etmektedir. İş ve iş ortamı içerisinde örgütsel bağlılık ve değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, iş görenin yöneticilerine karşı tutum ve davranışlarının son derece önem arz ettiği sonucuna varılmıştır (Türköz vd., 2013: 288). Bunlara ek Samarında şehrindeki özel hastanelerde yapılmış çalışmaya göre örgütsel bağlılığın artırılması ile orada çalışan hemşirelerin performansını arttırmada gerçek bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Supriadi vd., 2020: 111).

Meyer ile Allen (1991) örgütsel bağlılık kavramını duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutta ele almıştır.

*Duygusal bağlılık*, iş görenin örgüte karşı beslediği derin bağ ve aidiyet hissidir. Bu bağlılık türünde çalışanın bağlılık sebebi örgüte karşı duyduğu sevgi ve sadakat hissidir ve örgütten ayrılmak istememe, kendi ile örgüt arasında derin bağlar kurma hissinden kaynaklanır. Bu bağlılık türü, çalışanın örgüte bağlı kalma arzusu olarak nitelendirilir. Duygusal bağlılığın moral ve motivasyonu artırıcı bir etkisi bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Mowday, Steers ve Porter, 1979).

*Devam bağlılığı*, çalışanın örgütte kalma kararının maddi ve sosyal maliyetlere bağlı olmasını ifade etmektedir. Bu doğrultuda çalışanın örgüte bağlı olma sebebi maddi ve sosyal maliyetler olarak nitelendirilirken, bu sebeple işte kalmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlılık türü, iş güvenliği, kıdem tazminatı ve diğer mali faktörlerle güç kazanır (Meyer ve Allen, 1991; Becker, 1960).

*Normatif bağlılık* ise çalışanın örgüte karşı ahlaki veya etik bir yükümlülük hissetmesi nedeniyle örgütte kalma isteğini ifade etmektedir. Bu bağlılık türünde çalışan örgütün kendisine sunduğu imkan ve fırsatlardan dolayı manevi anlamda bir minnet duyma hissi onu örgüte bağlı olmasının temelini oluşturmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Wiener, 1982).

Özetle örgütsel bağlılık, örgütün devamlılık arz etmesi açısından entelektüel sermaye olarak nitelendirilebilecek insan kaynağından en verimli bir biçimde faydalanmayı sağlar. Böylelikle çalışanlar örgütte sorun üreten değil çözüm üreten bireyler haline gelecektir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 136).

### 1.3. Özgecilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Özgecilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, çalışanların örgütlerine olan duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarını anlamada ve geliştirmede kritik bir rol oynar. Özgecilik, bireylerin başkalarına yardım etme ve başkalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyma eğilimlerini ifade ederken, örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarını kapsamaktadır.

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı duyduğu aidiyet ve bağlılık hissini ifade eder. Özgecilik davranışları, çalışanların birbirlerine destek olmasını ve karşılıklı güvenin artmasını sağlayarak duygusal bağlılığı güçlendirir. Kanbur ve Akyüz (2019)'ün araştırmasında, özgecilik davranışlarında bulunan çalışanların, örgütlerine karşı daha yüksek duygusal bağlılık gösterdikleri bulunmuştur. Aynı şekilde, Nijerya imalat sektöründe yapılan bir çalışmada, çalışanların sergilediği hayırsever tutumların, kuruma olan duygusal bağlılığı büyük ölçüde artırdığı gözlemlenmiştir (Ahiauzu vd., 2010).

Normatif bağlılık, çalışanın örgüte karşı duyduğu sorumluluk ve sadakat duygusunu ifade eder. Özgecilik davranışları, çalışanların örgüte olan normatif bağlılıklarını artırır çünkü çalışanlar, örgüt içindeki diğer üyelerle güçlü bağlar kurdukça ve onlara yardım ettikçe, örgüte karşı sorumluluk duyguları güçlenir. In-Su ve Moon-Kyo (2015)'nin çalışmasında, örgütsel bağlılığın, özgecilik davranışlarının önemli bir moderatörü olduğu bulunmuştur. Başka insanlara gönüllü olarak yardım etmek, çalışanın örgüte karşı duyduğu normatif bağlılığı pekiştirir.

Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler ve kayıplar nedeniyle örgütte kalma isteğini ifade eder. Özgecilik davranışları, çalışanların iş yerinde daha olumlu bir deneyim yaşamalarını sağlar ve bu da onların devamlılık bağlılıklarını artırır. Georgewill ve Ekpa (2021) tarafından Rivers Eyaletindeki yerel yönetim çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, örgüt

üyelerinin hayırsever ve iyilik içeren davranışları sergilediklerinde, çalışanların duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarının önemli ölçüde arttığı bulunmuştur.

Sökmen ve Kenek (2019)'in araştırmasına göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini çalışanların özgecilik davranışları göstermesine sebep olan birbiriyle ilişkili değişkenlerdir. Özgecil davranışlar kişisel, kültürel veya ahlaki niteliklere bağlı olarak farklılık gösterse bile genellikle çalışanın içinde bulunduğu örgüte olan bağlılığı ve yapmış olduğu işinden duyduğu memnuniyetin bir sonucu olarak yorumlanabilmektedir.

Kenya'daki beş yıldızlı otel çalışanları arasında yüksek işgücü devrini araştıran çalışmada, özgecil stratejiler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmuştur (Maalim vd., 2023: 181).

Ayrıca örgütsel bağlılığı kuvvetli olan çalışanlar, kendilerine daha iyi imkanlar sunan veya statü olarak daha iyi tekliflerde bulunan başka şirketlerden ziyade içinde buldukları mevcut örgütü tercih etmektedirler. Bu durum işgücü devrinin azalması açısından kuruma fayda sağlasa da çalışanların gelecek potansiyel fırsatları kaçırmaları açısından negatif bir durum teşkil etmektedir (Can, 2011: 41).

Takım çalışmaları, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılması, örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi gibi uygulamalar, rekabetçi ortamda büyük önem taşır. Özümsemiş çalışanlar, bireysel odaklanmadan uzaklaşarak, örgüte aidiyet duygusuyla bağlanmış "biz" duygusunu kazanabilirler (Fettahlıoğlu ve Afşar, 2017: 191).

Çalışanların örgütün hedefleri etrafında bir araya gelmeleri ve bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmeleri, genellikle ortak veya yakın değerlere sahip olmalarına dayanmaktadır. Bu durum, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirir ve örgütün amaçlarına daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşılmasını sağlar (Kasapoğlu, 1991: 17). Örgütsel bağlılık, bireyin kendisi ile çalıştığı kurumdaki kimliğinin birleşmesi ve bunun neticesinde kendini örgütün bir parçası olarak kendini hissetme derecesini ifade etmektedir (Schermerhorn vd., 1994: 44). Bu bağlamda örgüte bağlı olmak, kendini örgütün bir parçası gibi hissetmek beraberinde karşılık beklemezsizin davranışta bulunmak, fedakârlıklar yapmak açısından özgecilikle ifade edilmektedir.

Podsakoff vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada, uyum, vicdanlılık, pozitif duygular ve negatif duygular gibi kişisel eğilimler, bireyleri belirli tutumlara (örneğin iş arkadaşları, yöneticiler gibi) yatkın hale getirebilir. Bu tutumlar, tatmin edici, destekleyici, adil ve bağlılık yaratacak bir muamele görmeleri olasılığını artırabilir.

## 2. Yöntem

Araştırma nicel araştırma teknikleri kullanılarak anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anketin Birinci bölümünde demografik bilgileri içeren yaş, cinsiyet, mezuniyet durumu, medeni hal, kurumdaki statü, kaç yıldır burada çalıştığı ve gelir durumu yer almaktadır. Akabinde ikinci bölümde katılımcıların özgecilik düzeylerini ölçmek için Rushton ve diğerleri (1981) tarafından geliştirilen, Tekeş ve Hasta (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan "Özgecilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmakta olup, maddeleri "hiçbir zaman", "nadiren", "arada sırada", "sıklıkla" ve "her zaman" şeklinde puanlanan 5'li Likert tipi bir formattadır. 2 Altboyutu bulunmaktadır ve bunlar "Yardım Etme" ile "Bağışçılık" olarak isimlendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek özgecilik düzeyini belirtmektedir.

Üçüncü bölümde ise, Meyer ve Allen tarafından 1990 yılında geliştirilen ve duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır. 24 maddeden oluşmaktadır (Taş, 2012: 83). Bu iki ölçek, %74,3'ü (n=150) kadın ve %25,7'si (n=52) erkek olan 202 katılımcıya Google Forms üzerinden uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın araştırma kısmı için gerekli çalışmalar İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'nun 07.03.2024 tarihli, 2024/03 sayılı kararında verilen izin doğrultusunda yerine getirilmiştir.

Çalışmanın modeli aşağıdaki şekildedir.



H1: Sağlık çalışanlarında özgecilik örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H1a: Sağlık çalışanlarında özgeciliğin altboyutu olan yardım etme örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H1b: Sağlık çalışanlarında özgeciliğin altboyutu olan bağışçılık örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler.

## 2.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Tablo 1'de gösterilen demografik bilgilere göre, katılımcıların %74,3'ü (n=150) kadın, %25,7'si (n=52) erkektir. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların %28,7'si (n=58) 18-24 yaş arasında, %36,1'i (n=73) 25-32 yaş arasında, %14,4'ü (n=29) 33-39 yaş arasında ve %20,8'i (n=42) 40 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumu açısından bakıldığında, katılımcıların %24,8'i (n=50) ön lisans, %52,0'si (n=105) lisans ve %23,3'ü (n=47) lisansüstü mezundur. Medeni hal durumuna göre, katılımcıların %61,4'ü (n=124) bekâr ve %38,6'si (n=78) evlidir. Kurumda faaliyet gösterme durumuna göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %65,8'i (n=133) 0-4 yıl, %15,3'ü (n=31) 5-9 yıl ve %18,8'i (n=38) 10 yıl ve üzeri çalışma tecrübesine sahiptir. Gelir durumu açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %45,0'ü (n=91) 17,002-25,000 TL, %18,8'i (n=38) 25,001-35,000 TL, %15,8'i (n=32) 35,001-45,000 TL ve %20,3'ü (n=41) 45,001-55,000 TL gelir seviyesine sahiptir.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Değ.		f	%	Değ.		f	%
Cinsiyet	Kız	150	74,3	Eğitim durumu	Önlisans	50	24,8
	Erkek	52	100		Lisans	105	52,0
	Toplam	202	33,3		Lisansüstü	47	23,3
Yaş	18-24	58	28,7	Toplam	202	33,3	
	25-32	73	36,1	Kurumda Çalışma Yılı	0-4 yıl	133	65,8
	33-39	29	14,4		5-9 yıl	31	15,3
	40 ve üstü	42	20,8		10 yıl ve üzeri	38	18,8
	Toplam	202	33,3	Toplam	202	100	
Medeni Durumu	Evli	78	38,6	Gelir Durumu	17,002- 25,000 TL	91	45,0
	Bekar	124	61,4		25,001- 35,000 TL	38	18,8
	Toplam	202	100		35,001- 45,000 TL	32	15,8
			45,001 ve üzeri		41	20,3	
				Toplam	202	100	

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümü ve Bartlett Küresellik testi, faktör analizinin uygulanabilirliğini değerlendirmek için kullanılan kritik istatistiksel testlerdir. KMO ölçümü, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirler ve 0 ile 1 arasında değişen bir değerdir. Elde edilen değer 1'e yaklaştıkça veri setinin faktör analizine o kadar uygun olduğu kabul edilir (Živadnović, 2004). Bu çalışmada, KMO değeri özgecilik ölçeğinde 0,824 ve örgütsel bağlılık ölçeğinde 0,794 olarak hesaplanmıştır. Her iki değer de 0,7'nin üzerinde olduğundan, veri setinin faktör analizine uygun bulunmuştur. Bu verilere dayanarak, faktör analizinin yapılması uygun görülmüştür.

### 3. Bulgular

İstatistiksel analizler SPSS 24.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiş, yapısal eşitlik modellemesi ise Lisrel 8.7 programı ile yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirildi. Etki analizi için yapısal eşitlik modellemesi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0.01$  ve  $p < 0.05$  olarak değerlendirildi.

Tablo 2. Özgecılık ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

	Özgecılık Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,824	0,794
Chi-Square	1062,190	1143,117
Df	10	276
Sig.	<0.000	<0.000
Açıklanan Varyans Oranı	44,493	56,446

Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre özgecılık ölçeğinin toplam varyans açıklama oranı %44,493, örgütsel bağlılık ölçeğinin ise %56,466 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarında elde edilen varyans oranlarının yüksek olması, faktör yapısının güçlü olduğunu göstermektedir ve sosyal bilimlerde bu oranın %40 ile %60 arasında olması yeterli kabul edilir (Karagöz, 2017). Bir değişkenin bir yapıyı veya faktörü iyi ölçtüğünü belirlemek için faktör yükünün en az 0,30 olması gerekmektedir (Stevens, 2002). Araştırma bulguları bu kriterleri desteklemekte olup, tüm değerler literatürde belirtilen aralıkta bulunmaktadır.

#### 3.1. Normallik Dağılımları ve Cronbach Alpha Sonuçları

Bir dağılımın normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri göz önünde bulundurulmalıdır. Çarpıklık (Skewness) değeri mutlak değer 3'ü, basıklık (Kurtosis) değeri ise mutlak değer 10'u aşmamalıdır (Kline, 2011). Çalışmamızda elde edilen tüm değerler belirtilen sınırlar içinde olduğundan, verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin 0,70 ve 0,99 arasında olması, ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterir (Tavakol ve Dennick, 2011). Çalışmamızda kullanılan iki ölçek de bu güvenilirlik sınırları içerisinde.

Tablo 3. Ölçeklerin Puan Ortalamaları, Normallik Dağılımları ve Cronbach's Alpha Değerleri

	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Yardım etme	3,76±0,48	2,57-5 (3,71)	0,113	-0,029	0,771
Bağışçılık	4,03±0,59	2-5 (4)	-0,595	0,850	0,731
Özgecılık Ölçeği	3,89±0,46	2,4-5 (3,86)	-0,130	0,190	0,826
Duygusal bağlılık	3,24±0,45	2-5 (3,25)	0,671	1,290	0,762
Devam bağlılık	3,1±0,51	1-4,25 (3,13)	-0,520	2,125	0,774
Normatif bağlılık	3,05±0,51	1-4,5 (3)	-0,308	1,986	0,730
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	3,13±0,35	1,54-4,17 (3,1)	-0,244	2,229	0,836

Bulgulara göre, yardım etme ölçeğinin ortalaması  $3,76 \pm 0,48'$  dir. Katılımcıların bu ölçekte aldıkları puanlar genellikle 2,57 ile 5 arasında (ortalama 3,71, medyan) değişmektedir. Yardım etme ölçeğinin güvenilirliğini gösteren Cronbach's Alpha değeri 0,771 olup, bu da ölçeğin genel olarak güvenilir olduğunu ifade eder.

Bağışçılık ölçeğinin ortalaması  $4.03 \pm 0,59'$  dur. Katılımcıların bu ölçekte genellikle 2 ile 5 arasında (ortalama 4, medyan) puan verdikleri görülmektedir. Bağışçılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,731 olup, bu ölçeğin iç tutarlılığının orta düzeyde olduğunu gösterir. Özgecılık ölçeğinin ortalaması  $3,89 \pm 0,46'$  dur. Katılımcıların bu ölçekte aldıkları puanlar genellikle 2,4 ile 5 arasında (ortalama 3,86, medyan) değişmektedir.

Özgecılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,826 olup, bu da ölçeğin iç tutarlılığının iyi olduğunu belirtir. Duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık ölçeklerinin ortalamaları sırasıyla  $3,24 \pm 0,45$ ,  $3,1 \pm 0,51$  ve  $3,05 \pm 0,51$  olarak tespit edilmiştir. Bu ölçeklerin dağılım ve güvenilirlikleri benzer şekilde analiz edilebilir.

Örgütsel bağıllık ölçeğinin ortalaması ise  $3,13 \pm 0,35'$  tir. Katılımcıların bu ölçekte genellikle 1,54 ile 4,17 arasında (ortalama 3,1, medyan) puan verdikleri görülmektedir. Örgütsel bağıllık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,836 olup, bu ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir.

### 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

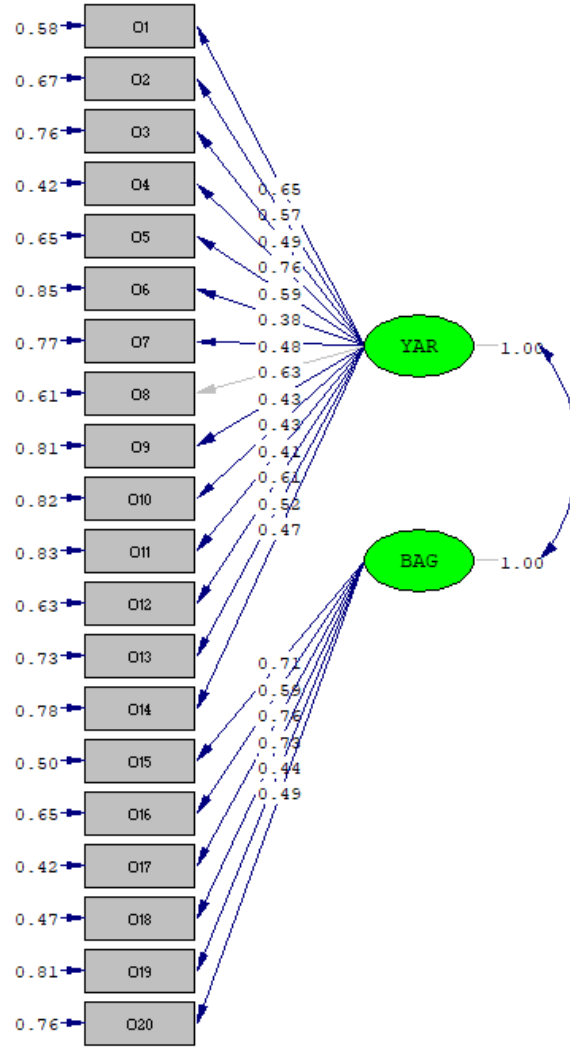
Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve elde edilen değerler aşağıda belirtilmiştir.

**Tablo 4. Uyum Değerleri**

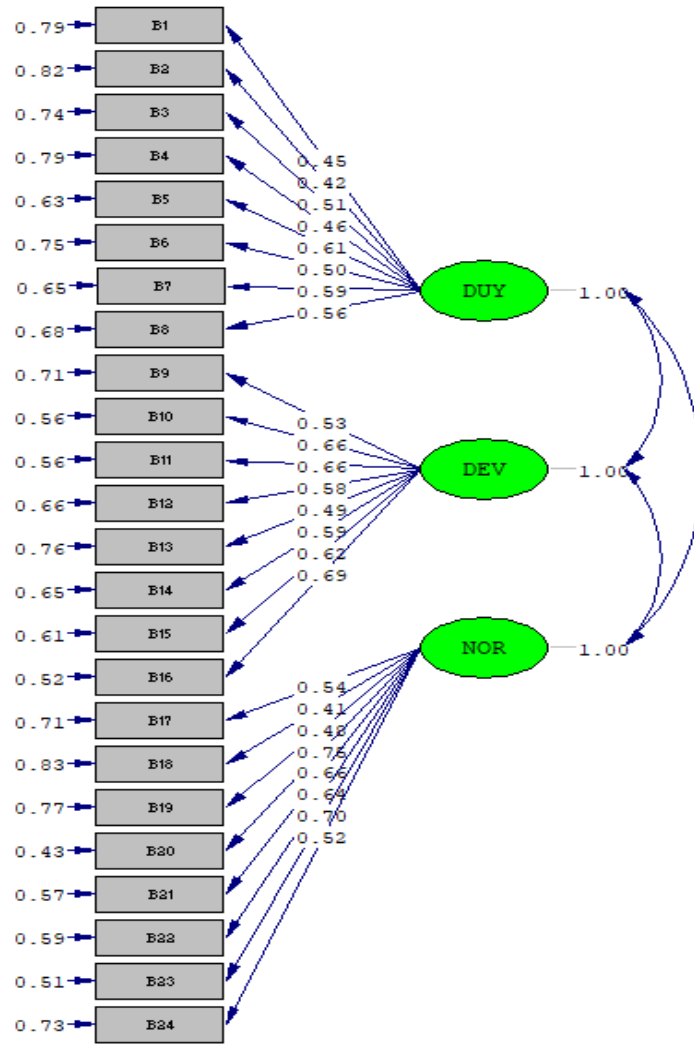
Uyum Kriteri	$\chi^2$	P	$\chi^2/df$	RMSEA	SRMR
Özgecılık Ölçeği	463,68	0,000	2,72	0,093	0,084
Örgütsel Bağıllık Ölçeği	904,47	0,000	3,42	0,097	0,091
Uyum Kriteri	$\chi^2$	P	$\chi^2/df$	RMSEA	SRMR

Elde edilen veriler RMSEA, SRMS, NFI, CFI ve GFI ölçümleri uyum değerleriyle tutarlılık göstermektedir. Böylece araştırma verilerinin kabul edilebilir ve sağlam bir uyuma sahip olduğu, doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir (Erkorkmaz vd., 2013).





Şekil 1. Özgecilitik Ölçeği Standardize Edilmiş Model Çıktıları  
Chi-Square=463.68, df=170, P-value=0.00000, RMSEA=0.093



Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Standardize Edilmiş Model Çıktıları  
Chi-Square=904.47, df=264, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

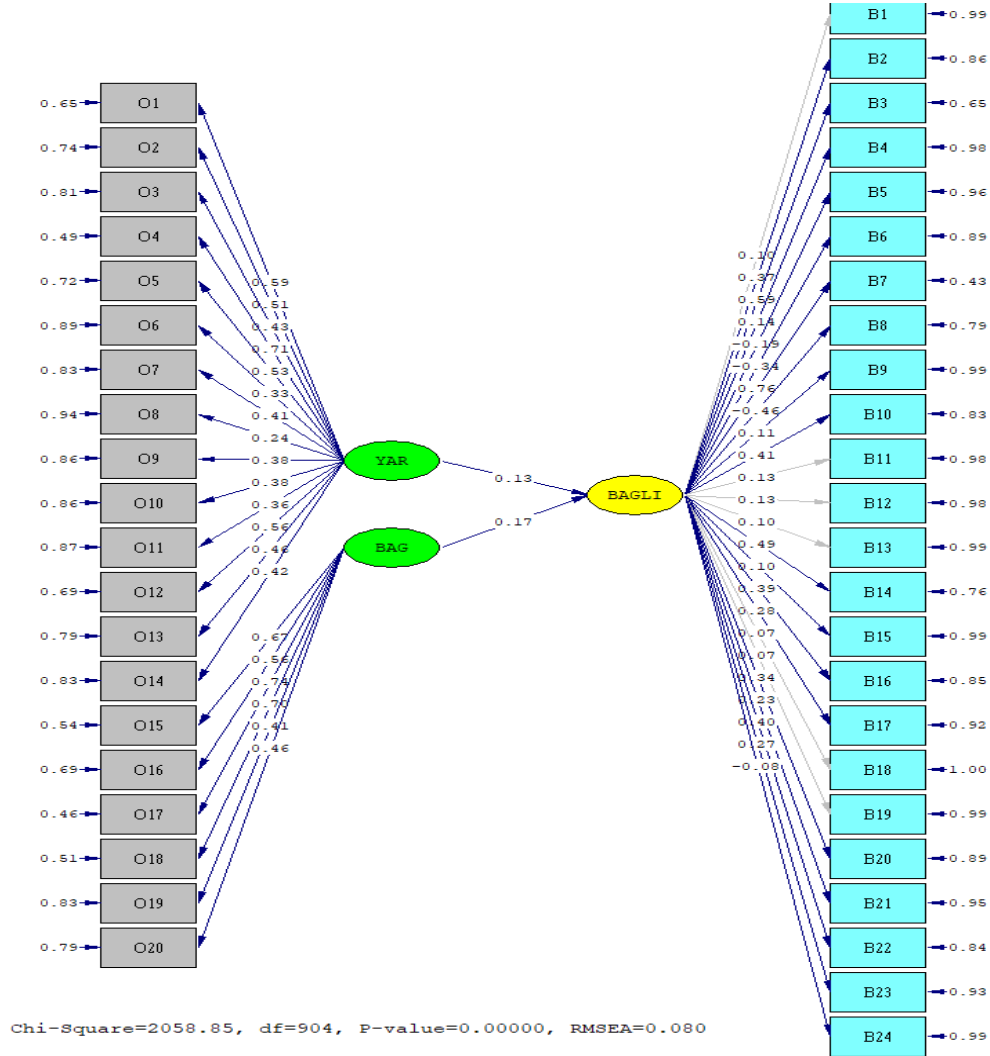
Yapısal eşitlik modellemesi, birden fazla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkileri ölçen güçlü bir istatistiksel yöntemdir. YEM, faktör analizi ve regresyon analizini birleştirerek gözlemlenen verilerle teorik modelin uyumunu değerlendirir. Modelin uyumunu belirlemede önemli bir kriter,  $\chi^2$  (ki-kare) değerinin serbestlik derecesine (df) oranıdır. Bu oran 3'ten küçük olduğunda modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu kabul edilir (Erkorkmaz vd., 2013). Bu model için  $\chi^2/df$  oranı  $5028,85/904= 2,27$  olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Modelin uyumunu değerlendirmek için çeşitli uyum iyiliği indeksleri kullanılır. Her bir indeksin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları mevcuttur ve bu sınırlar, modelin ne kadar iyi olduğunu belirlemeye yardımcı olur. RMSEA değeri 0.080 olup, kabul edilebilir uyum sınırları içindedir. NFI değeri 0.94 olup, kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer alır ve iyi uyuma oldukça yakındır. NNFI değeri 0.95 olup, kabul edilebilir uyum sınırlarının alt sınırında yer alır. CFI değeri 0.95 olup, kabul edilebilir uyum sınırlarının alt sınırında yer alır. SRMR değeri 0.066 olup, kabul edilebilir uyum sınırları içindedir. Elde edilen sonuçlar, modelin verilerle uyumlu olduğunu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Bu, özgeçilicliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçüldüğünü destekler. Yapısal modelin bu kriterlere göre uyumlu olması, araştırmanın bulgularının sağlam ve güvenilir olduğunu gösterir. Şekil 3'ten yardım etmenin örgütsel bağlılık üzerinde 0.13 katsayısı pozitif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu, yardım etmenin örgütsel bağlılığı artırmada pozitif bir etkiye sahip olduğunu gösterir. Daha spesifik olarak yardım etme düzeyindeki her bir birim artış, örgütsel bağlılıkta 0.13 birimlik bir artışa yol

açmaktadır. Katsayının pozitif olması, yardım etme davranışının arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını gösterir.

Bu, çalışanların yardımsever davranışlarının örgüte olan bağlılıklarını artırdığını ortaya koymaktadır. Yardım etme davranışları, iş arkadaşlarına destek olma, iş yerinde iş birliğini teşvik etme gibi olumlu davranışları içerebilir. Bu tür davranışlar, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirebilir.

Bağışlılığın örgütsel bağlılık üzerinde 0.17 katsayısı pozitif bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bağışlama düzeyindeki her bir birim artış, örgütsel bağlılıkta 0.17 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Katsayının pozitif olması, bağışlama davranışının arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını gösterir.



Şekil 3. Özgeciliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi Standardize Edilmiş Model Çıktıları

### Sonuç ve Değerlendirme

Örgütsel bağlılık ile özgecilik arasındaki ilişki, günümüz iş dünyasında önemli bir araştırma odak noktası olarak öne çıkmaktadır. Bu iki kavram, örgüt içindeki insan ilişkilerini ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Yüksek örgütsel bağlılık ile, çalışanların devamsızlık, işten ayrılma ve geç kalma gibi olumsuz davranışları engelleyerek verimliliği artırmaktadır. Bu da mal ve hizmet kalitesini iyileştirerek örgütsel başarıyı ve işletmenin rekabet gücünü güçlendirir (Esmer ve Yüksel, 2017: 269) Sağlık sektöründe özgeciliğin pozitif bir çalışma ortamı yaratılmasına yardımcı olur. Hastalara karşı yardımda bulunma hissi örgüt karşı buldukları kuruma olan sadakatini artırır işlerini daha içtenlikle yapmalarına sebep olur.

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel bağıllıkları duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir. Çalışanın örgüte duygusal olarak bağılı olması ve örgüte aidiyet hissi, duygusal bağıllığı ifade etmektedir. Normatif bağıllık ise çalışanın örgüte karşı sorumluluk ve sadakat duygularını içerir. Devamlılık bağı ise çalışanın örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler ve kayıplar nedeniyle örgütte kalmak istemesi olarak adlandırılır. Özgecılık kavramı da bireylerin başkalarına yardım etme ve başkalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarından ön planda tutma eğilimini ifade eder. Araştırma bulgularına göre, özgecılık ile örgütsel bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Özgeci davranış olarak adlandırılabilir yardım etme düzeyi arttıkça örgütsel bağıllıkta 0.13 birimlik bir artışa yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Özgeci davranışlar çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirip iş birliğini teşvik edecektir. Böylece iş yerinde daha uyumlu ve işbirlikçi bir kültürün oluşmasına katkıda bulunacaktır.

Bu araştırma sonucunda dikkat çeken bir diğer unsur, bir iş görenin içinde bulunduğu örgüte bağılı olmasını sağlayan şey, yaygın kanaata nazaran maddi unsurlar değil, özgeci davranış olarak nitelendirilebilecek manevi unsurların sebebiyet vermesidir. Örgütsel bağıllık, iş gücünün örgüte sadık hale gelmesi, örgüt içindeki değerli bilgilerin örgütün çıkarları doğrultusunda kullanılması ve entelektüel sermayenin verimli bir şekilde yönetilmesi ile yakından ilişkilidir (Songur ve Yaman, 2020: 83). Kişinin eğitim durumu, donanımı, iş görenin iyi seçilmesi gibi unsurlar çalışanın örgüte bağılı olması için yeterli olmayıp, işe ilişkin olumlu tutumları bağıllıklarını önemli ölçüde etkilemektedir (Uygur, 2007: 73). Bu bakış açısıyla, şirket, paydaşların organizasyonun etik, çevresel ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmesini teşvik ettiği, işbirliği temelli ilişkilerden oluşan bir sistem olarak tasvir ettiğinde bu karşılıklı bağıllık, organizasyonun sürdürülebilirliğini ve dayanıklılığını güçlendirmektedir (Pilar vd., 2020, 1).

Kanbur ve Akyüz'ün (2019) araştırma bulgularına göre, özgeci davranışlarda bulunan çalışanların, örgütleri için istekli, gönüllü ve karşılıksız bir şekilde hareket etmeleri, çalışanların örgüte olan bağıllıkları ile doğru orantılıdır. Nijerya imalat sektöründeki örgütler, çalışanların sergilediği hayırsever tutumların neticesinde özgeci değerler sergilendikçe kuruma karşı olan duygusal bağıllığın büyük ölçüde arttığı görülmüştür (Ahiauzu vd., 2010: 103).

Özgeci davranışlar çalışanların birbirine olan güvenini ve desteğini artırarak aidiyet ve sadakat duygusunu da kuvvetli kılmaktadır. In-Su ve Moon-Kyo'nun (2015) yaptığı araştırmaya göre örgütsel bağıllık, özgecılık davranışının önemli bir moderatörüdür. Başka insanlara gönüllü olarak yardım etmek veya şirket ve departmanın gelişimiyle aktif olarak ilgilenmek, kuruma karşı güçlü bir yardım hissinin göstergesi olarak kabul edilebilir.

Araştırmayı destekler nitelikteki bir diğer bulguya göre, yerel yönetim bölgelerinden Rivers Eyaleti'ndeki çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, örgüt üyelerinin hayırsever ve iyilik içeren davranışları ile yüksek düzeyde özgeci değerler sergilediklerinde, çalışanların duygusal, normatif ve devamlılık bağıllığının önemli ölçüde arttığı görülmüştür (Georgewill ve Ekpa, 2021: 122).

Sağlık sektöründe özgecılık ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişki ve bu ilişkinin önemi oldukça kritik bir konudur. Bu iki kavram sağlık çalışanlarının motivasyonunu, iş tatminini ve hizmet kalitesini doğrudan etkilemektedir. Sağlık sektörü, insan hayatının korunması ve iyileştirilmesi ile doğrudan bağlantılı olduğu için, burada çalışanların özgecılık ve bağıllık düzeyleri büyük bir öneme sahiptir. Sağlık çalışanları için özgecılık, hastaların iyileşmesi ve rahatlaması için kendi rahatlıklarından ve zamanlarından fedakârlık etmeyi içerdiği söylenebilir. Örgütsel bağıllık açısından ise hasta memnuniyeti, çalışan memnuniyeti sağlamlarının yanı sıra verimlilik ve performansı etkilemesi mümkündür. Sağlık çalışanlarının kurumlarına bağılı olmaları, örgütlerin üstün hizmet sunmalarına önemli katkılar sağladığından, çalışanların memnuniyeti, örgütlerine bağıllıkları ve kurum tarafından sağlanan destek, örgütün sunmayı hedeflediği sağlık hizmetlerinin kalitesini ve verimliliğini artırmaktadır (Yazıcı ve Öztürk, 2021: 68). Etiyopya sağlık hizmetleri üzerine yapılan çalışmalara göre, liderlik bağıllığının düşük olması, kaliteli sağlık çalışanlarının eksikliği, kaynak dağılımındaki adaletsizlik, merkeziyetsiz planlama eksikliği ve sınırlı kaynak temini gibi etkenler, sağlık hizmetlerinin sunulmasını olumsuz yönde etkilemektedir (World Health Organization, 2017).

Özgecilik davranışlarının teşvik edilmesi ve örgütsel bağlılığın artırılması, sağlık kurumlarının başarılı ve sürdürülebilir olmasına katkıda bulunacaktır. Sağlık çalışanlarının örgütlerine duygusal bağlılık hissetmeleri ve aynı zamanda yüksek bir özgecilik sergilemeleri, düşük özgeciliğe sahip çalışanlara göre örgütlerinde daha yüksek performans sergilemelerini sağlayacaktır. Bu durum, özellikle örgütün gelişimi ve çıkarları açısından daha fazla katkı sağlama olasılıklarını artırmaktadır (Kara ve Köksal, 2022: 295). Bu nedenle, sağlık sektöründeki yöneticiler ve liderler, çalışanların özgecilik ve bağlılık düzeylerini artırmak için stratejiler geliştirmeli, destekleyici bir iş ortamı yaratmalı ve örgütteki çalışanlar arasında yardım etme davranışları teşvik edecek uygulamalar geliştirmesi önerilir. Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim ve bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun rolünü inceleyen bir araştırmanın bulguları, çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık sergilediğini ve organizasyondan ayrılma eğilimlerinin azaldığını göstermektedir (Dalal vd., 2023: 11). Özgecilik ve örgütsel bağlılığın önemi çalışmamız ile vurgulanmış olup, gelecek çalışmalar diğer sektörler için de yapılabilir.

Özgecilik davranışlarının teşvik edilmesi ve örgütsel bağlılığın artırılması, sağlık kurumlarının başarılı ve sürdürülebilir olmasına katkıda bulunacaktır. Bu nedenle, sağlık sektöründeki yöneticiler ve liderler, çalışanların özgecilik ve bağlılık düzeylerini artırmak için stratejiler geliştirmeli, destekleyici bir iş ortamı yaratmalı ve örgütteki çalışanlar arasında yardım etme davranışları teşvik edecek uygulamalar geliştirmesi önerilir. Örneğin, özgeci davranışları ödüllendirmek için kurum içi takdir ve ödüllendirme programları oluşturulabilir. Ayrıca, çalışanların empati ve özgecilik becerilerini güçlendirmek adına düzenli eğitimler verilmesi, bu davranışların kurum kültürüne yerleşmesine katkı sağlayacaktır. Çalışanlar arasındaki dayanışmayı artıracak sosyal etkinlikler düzenlemek, özgecilik duygusunu pekiştirip örgütsel bağlılık düzeyini yükseltebilir. Sağlık sektöründe bu tür stratejilerin benimsenmesi, çalışanların hem iş tatmini hem de hizmet kalitesinde artış sağlayacaktır.

Buna ek, bu çalışma sağlık sektörü özelinde gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, özgecilik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin diğer sektörlerde de benzer etkiler yaratabileceği göz önünde bulundurularak, farklı sektörlerde yapılacak araştırmalarla konunun daha geniş bir perspektiften ele alınması önerilmektedir.

### Kaynakça

- Ahiazu, A., ve Asawo, P. S. (2010). Altruistic love culture and workers' commitment in the Nigerian manufacturing industry: A study in workplace spirituality. *Journal of Management Policy and Practice*, 97-105.
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Batson, C. D. (1991). *The Altruism Question: Toward a Social-Psychological Answer*. New-Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bayrak, B. V., ve Ataseven, H. (2020). Salgın dönemi sağlık hizmetlerinde özgecilik (diğerkâmlık). *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 101-108.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Cambridge Dictionary. (n.d.). Altruism. Retrieved February 7, 2024, from <https://www.cambridge.org/dictionary/english/altruism>
- Can, A. (2011). *Çalışanların psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin alguları ve örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi., Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalal, H.J.A., Ramoo, V., Chong, M.C., Danaee, M., Aljeesh, Y.I., Rajeswaran, V.U. (2023) The Mediating Role of Work Satisfaction in the Relationship between Organizational Communication Satisfaction and Organizational Commitment of Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Basel)*. 2023 Mar 9;11(6):806. doi: 10.3390/healthcare11060806. PMID: 36981463; PMCID: PMC10048567.

- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağıllığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Eksi, H., Sayın, M., ve Demir Çelebi, Ç. (2016). Üniversite öğrencilerinin özgecılık ve otantiklik seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 14(32), 79-102.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K., ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamalı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal Of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Esmer, Y., ve Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağıllık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*(62), 258-272.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., ve Afşar, A. (2017). Görünmez taç sahibi insanların kurumsal özgeci davranışlarla örgütsel özdeşleşmeye ulaşma yolları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 183-206. <https://doi.org/10.24988/Deuiibf.2017322604>
- Georgewill, O. S., ve Ekpa, I. H. (2021). Altruism and employees' commitment of local government areas in Rivers State, Nigeria. *The Strategic Journal of Business ve Change Management*, 8(1), 115-123.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağıllık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gümüş, S. (2021). Sağlıkta iş değerlerinin örgütsel bağıllık üzerindeki etkileri ve hemşireler eksenli bir araştırma. *Uluslararası Modern Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 15-23.
- Hamilton, W. D. (1964). The genetical evolution of social behaviour. *Journal of Theoretical Biology*, 7(1), 1-16.
- In-Su, K., ve Moon-Kyo, S. (2015). The effect of Job Satisfaction on Altruism and Civic Virtue: The mediating role of Chinese employees' organizational commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*. 15. 436-446. 10.5392/JKCA.2015.15.12.436.
- İşmen, E., ve Yıldız, S. (2005). Öğretmenliğe ilişkin tutumların özgecılık ve atılganlık düzeyleri açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 151-166.
- Jex, S. M., Adams, G. A., Bachrach, D. G., ve Sorenson, S. (2003). The impact of situational constraints, role stressors, and commitment on employee altruism. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.3.171>
- Kanbur, E., ve Akyüz, K. Ö. M. (2019). Normatif örgütsel bağıllığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science*, 52, 300-316.
- Kara, A. U., ve Köksal, K. (2022). Bağıllık, çalışan performansı ve iş tatmini ilişkisinde özgeciliğin düzenleyici rolü: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 284-302.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasapoğlu, A. (1991). Sosyoloji öğrencilerinin sosyal değer ve tutumları. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 35(1), 141-158.
- Kasapoğlu, F. (2021). İyilik hali ile özgecılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(13), 271-288.
- Koç, E., ve Erdoğan, M. (2023). Hayır kurumu ürünlerine yönelik istediğin kadar öde fiyatlandırma stratejisi ile özgecılık ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 229-251. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.1240693>
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağıllık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kılınç, M., ve Uludağ, A. (2017). Sağlık çalışanlarının empatik eğilim düzeyinin saldırgan davranış düzeyleri ile ilişkisi.
- Kwon, I.-S., ve Seo, M.-K. (2015). The effect of job satisfaction on altruism and civic virtue: The mediating role of Chinese employees' organizational commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.12.436>

- Maalim, B. M., Ndolo, J., ve Kibe, L. W. (2023). Influence of altruistic strategy on organizational commitment in five star hotels in Kenya. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 176-182.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Pilar, Ficapal-Cusi., Mihaela, Enache-Zegheru., Joan, Torrent-Sellens. (2020). 1. Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and Knowledge Sharing with Prosocial Organizational Behavior of Altruism and Civic Virtue. *Sustainability*, doi: 10.3390/SU122410289
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247 (1979).
- Sağır, Z. (2020). "Özgecılık ve Dini Tutum: Farklı Meslek Grupları Üzerine Nicel Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/13. 285-319. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4021459>
- Sesardic, N. (1999). Altruism. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 50(3), 457-466.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., ve Osborn, R. N. (1994). *Managing organizational behavior*. (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Songur, A., ve Yaman, D. (2020). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(2), 80-100.
- Sökmen, A., ve Kenek, G. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecılık ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3120-3130.
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Supriadi, S., Mintarti, A., Paminto, A., Hidayati, T., ve Palutturi, S. (2020). The relationship between job characteristics and transformational leadership on organization and altruism commitments and its effects on nurses' satisfaction and performance in private hospitals of Samarinda City. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.36346/SARJHSS.2020.V02I02.001>
- Taş, Ö. Y., ve Ağırbaş, İ. T. D. (2012). Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı).
- Tavakol, M., ve Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tekeş, B., ve Hasta, D. (2015). Özgecılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 3(6), 55.
- Trivers, R. L. (1971). The evolution of reciprocal altruism. *Quarterly Review of Biology*, 46(1), 35-57.
- Ümmet, D., Ekşi, H., ve Otrar, M. (2013). Özgecılık (altruizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 301-321.
- World Health Organization. (2017). Primary health care systems (Primasys). World Health Organization.
- Yazıcı Sorucuoğlu, A., ve Öztürk, Z. (2021). Hastane Çalışanlarının Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Ankara İlinde Bir Devlet Hastanesi Örneği). *Sağlıkta Performans Ve Kalite Dergisi*, 18(1), 61-88.
- Yeşilkaya, M. (2018). Özgeci Davranış Olgusuna İlişkin Epistemolojik Sorunlar Üzerine Bir İnceleme: Siyah, Beyaz ve Gri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4).
- Yeyrek, M. (2018). Geleneksel Yönetim ve Vizyoner Liderlik Davranışlarının. Çalışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

---

## Extended Abstract

### Aim and Scope

This study examines the relationship between altruism and organizational commitment, specifically in the context of employees in the healthcare sector. Altruism is defined as individuals helping others while disregarding their own interests, and such behaviors enhance employees' commitment to the organization. The altruistic behaviors of healthcare workers positively impact patients' recovery processes, thereby strengthening job satisfaction and organizational commitment. This relationship plays a critical role in increasing employee motivation and job performance, necessitating healthcare institutions to value their employees more and support their emotional, normative, and continuance commitments. The research highlights the importance of encouraging altruistic behaviors to strengthen organizational culture and improve overall performance.

### Methods

This research was conducted using quantitative methods through a survey. The first part of the survey includes demographic information such as age, gender, educational background, marital status, position within the institution, years of employment, and income status. In the second part, the "Altruism Scale," developed by Rushton et al. and adapted into Turkish by Tekeş and Hasta, was used to measure participants' levels of altruism. This scale consists of 20 questions in a 5-point Likert format ranging from "never" to "always." It has two sub-dimensions: "Helping" and "Donating," with higher scores indicating higher levels of altruism. The third part includes the "Organizational Commitment Scale," developed by Meyer and Allen, which consists of three sub-dimensions: affective, continuance, and normative commitment. This scale comprises 24 items and is based on Taş's study (2012). These two scales were administered via Google Forms to 202 participants, 74.3% of whom were female (n=150) and 25.7% male (n=52). The data were statistically analyzed using the structural equation model in SPSS.

### Findings

Statistical analyses were conducted using SPSS 24.0, with structural equation modeling (SEM) performed using Lisrel 8.7. Descriptive statistics and exploratory and confirmatory factor analyses were utilized, with SEM for effect analysis, setting significance at  $p < 0.01$  and  $p < 0.05$ . The sample comprised 74.3% females and 25.7% males, predominantly aged 25-32. Education levels ranged from associate degrees to postgraduate degrees. Most participants were single (61.4%) and had 0-4 years of work experience (65.8%), with incomes ranging from 17,002-55,000 TL. KMO values for altruism (0.824) and organizational commitment scales (0.794) confirmed factor analysis suitability, with explained variances of 44.493% and 56.446%, respectively. SEM results indicated that helping (0.13) and donating (0.17) positively impacted organizational commitment. All scales showed acceptable reliability and normal distribution, with good model fit indices in confirmatory factor analysis. The findings suggest that altruistic behaviors enhance organizational commitment, as indicated by positive effects on helping and donating behaviors.

### Conclusion

The relationship between organizational commitment and altruism is a crucial area of research in today's business world, especially within the healthcare sector. Altruistic behaviors among employees foster a positive work environment and increase their commitment to the organization, leading to more dedicated and heartfelt work. Organizational commitment reflects the psychological bond and loyalty employees feel towards their organization (Meyer ve Allen, 1991). Research shows a statistically significant positive relationship between altruism and organizational commitment, with altruistic behaviors enhancing interpersonal relationships, mutual trust, and teamwork. This, in turn, fosters a collaborative and positive workplace culture, improving employee motivation and job satisfaction, ultimately benefiting the organization's overall performance. Managers and leaders are encouraged to develop strategies that promote altruistic behaviors to strengthen organizational commitment. The research indicates that altruism, rather than material incentives, significantly influences employees' commitment, with altruistic actions such as voluntary assistance and consideration for others' well-being reinforcing a sense of belonging and loyalty. In the healthcare sector, this relationship is particularly vital as it directly impacts employee motivation, job



satisfaction, and service quality, highlighting the need for supportive work environments that encourage altruistic behaviors.