

Araştırma Makalesi

İleri Görev Bilincinin Rol Performansı Üzerine Etkisinde İçsel Güdülenmenin Aracı Rolü

The Mediating Role of Intrinsic Motivation in the Effect of Advanced Task Awareness on Role Performance

Ethem Merdan^a, Ahmet Tuncay Erdem^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İleri Görev Bilinci, Performans,
Rol Performansı, Güdülenme,
İçsel Güdülenme.

Tarihler :
Geliş 2 Nisan 2024
Düzeltilme Geliş
6 Temmuz 2024
Kabul 18 Temmuz 2024

ÖZ

İşini seven çalışanların sorumluluk almaktan kaçmayacakları düşünülerek bu bireylerin verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirmeye, yüksek performans göstermeye çalışacakları bilinmektedir. Bunun gerçekleşmesi için, çalışanları motive eden faktörlerin sağlanması önemlidir. Performansın artmasını sağlayan önemli etkenin ileri görev bilinci olduğu düşünülmekte ve başka motive edici unsurların da olması beklenmektedir. Bu kapsamda araştırmada amaç, ileri görev bilincinin rol performansı üzerindeki etkisinde içsel güdülenmenin aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırma amacı doğrultusunda araştırma sorusu "ileri görev bilincinin rol performansına etkisinde içsel güdülenme aracı rol oynamakta mıdır?" olarak belirlenmiştir. Araştırma sorusunun cevaplanabilmesi için araştırma örneklemini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ndeki akademik personeller (n=484) olarak belirlenmiştir. Örneklemden anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 24 ve AMOS 26 programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda ileri görev bilincinin içsel güdülenmeyi pozitif yönde etkilediği, içsel güdülenmenin de rol performansını pozitif yönde güçlendirdiği belirlenmiştir. Ayrıca ileri görev bilincinin rol performansı üzerindeki etkisinde içsel güdülenmenin kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanlarda ileri görev bilincinin artırılmasıyla içsel güdülenme ve rol performansının güçlenebileceği ve bu durumun da örgütlerde etkinliği, verimliliği ve sürdürülebilirliği artırabileceği söylenebilir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Advanced Task Awareness,
Performance, Role
Performance, Motivation,
Intrinsic Motivation.

Article history:
Received 2 April 2024
Received in Revised Form
6 July 2024
Accepted
18 July 2024

ABSTRACT

It is known that employees who love their jobs will not avoid taking responsibility and will try to perform the given tasks in the best way and show high performance. It is important to provide factors that motivate employees to do this. It is thought that the important factor that ensures increased performance is advanced task consciousness and it is expected that there will be other motivating elements. In this context, the research aims to determine the mediating role of intrinsic motivation in the effect of advanced task consciousness on role performance. In line with the purpose of the research, the research question was determined as "Does intrinsic motivation play a mediating role in the effect of advanced task consciousness on role performance?" The data obtained from the survey sample were analyzed using SPSS 24 and AMOS 26 programs. To answer the research question, the research sample was determined as academic staff (n=484) at Kırşehir Ahi Evran University. As a result of the research, it was determined that advanced task consciousness positively affects intrinsic motivation and intrinsic motivation positively strengthens role performance. In addition, it was determined that intrinsic motivation has a partial mediating role in the effect of advanced task awareness on role performance. As a result of the research, it can be said that by increasing advanced task awareness in employees, intrinsic motivation and role performance can be strengthened and this can increase effectiveness, efficiency, and sustainability in organizations.

^a Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kaman Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kırşehir, ethem.merdan@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2528-2326

^b Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Görsel İletişim Tasarımı Bölümü, Bolu, ahmeterdem@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4573-8415

1. GİRİŞ

İş hayatında çalışanları zorlamak ve onlar üzerinde baskı kurarak sıkı denetim sağlamak gibi durumların performansı artıracağı düşünülse de, beraberinde getireceği psikolojik sonuçlar itibarıyla çalışanlara ciddi zararlar verebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte, mesleklerini seven ve işlerini önemseyen bireyler için bu tür zorlayıcı yöntemler gereksizdir. Görevi konusunda yeterli bilince sahip çalışanların, kendilerinden beklenen en iyi performansı gösterecekleri bilinmektedir. Bu performansın bireyin içsel motivasyon unsurları olan mesleğe olan sevgisi ve ilgisi, iş başarmanın verdiği tatmin düzeyi ve kendini gerçekleştirme isteği gibi faktörlerin etkisi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, gerekli performansı gösteren bireylerin bilinçli olduklarını ve içsel motivasyona sahip olmalarının yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda örgütlerde çalışanların yüksek performans göstererek daha verimli çalışabilmeleri için bilinçli olmaları ve içsel motivasyonlarının tam olması gerekliliği açıktır.

Örgütlerin varlıklarını uzun yıllar sürdürebilmeleri ve etkinlik ile verimliliklerini artırabilmeleri açısından çalışan performansının büyük öneme sahip olduğu söylenebilir. Çalışanlar, kendileri için belirlenmiş iş tanımları çerçevesinde hareket ederken, iş tanımları dışında örgüt amaçlarına katkı sağlayan davranışlar da sergileyebilmektedir. Bu davranışlar, örgüte ve örgütteki iş arkadaşlarına yönelik rol ötesi davranışlar olarak ifade edilebilir (Kılıklı & Çarıkçı, 2019: 832). Olumlu örgütsel davranışlar, çalışanların hem görevleri konusunda bilinçli hem de motive olmuş bireylerle mümkündür. Bu yüzden çalışanları, görevleri konusunda bilinçli hale getirmek ve onların motivasyonlarını artırmaya yönelik faaliyetler yapmak gerekli ve önemlidir.

Etkin bir örgüt oluşturmak ve bu örgütün sürdürülebilirliğini sağlamak, ileri görev bilincine sahip yöneticiler için kaçınılmazdır. Etkin bir örgüt oluşturabilmek için örgütlerin, kendilerine verilen görevleri başarılı şekilde yerine getirebilecek çalışanlara sahip olmaları gerekmektedir. Motivasyon güdüsü, bu isteğin oluşmasını sağlayıp mevcut potansiyelin örgütsel açıdan en verimli şekilde kullanılmasına ve bireysel ile örgütsel hedeflere ulaşılmasına yardımcı olmaktadır (Erceylan, Öztürk, Uludağ, Uzunbacak & Akçakanat, 2020: 415). Çünkü motive, yaptıkları işten, örgütlerinden ve liderlerinden memnun olan çalışanlar, rol dışı yani bağlamsal performans sergileyerek kendilerine sunulan imkânların karşılığını ödemeye çalışacaklardır (Dirik, Eryılmaz & Gülova, 2017: 4). İleri görev bilincine sahip

çalışanların rol içi performans, diğer bir ifadeyle görev performansı konusunda yüksek çabalar sergileyecekleri söylenebilir.

İş hayatında bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasını isteyen çalışanların performansları yüksek ve verimlilikleri de sürdürülebilir olmalıdır (Bayram, 2019: 45). Bu yüzden çalışanların, motivasyon ve performanslarının yüksek olabilmesi, işlerinden tatmin olmaları ve daha verimli çalışabilmeleri için çeşitli zamanlarda farklı motivasyon araçları kullandıkları bilinmektedir. Çalışanların içsel olarak motive olmaları için işin niteliği ve kişilik özellikleri etkili iken, dışsal motivasyon için ödül, ücret ve daha farklı imkânlar etkili olmaktadır. Çalışanların motivasyonlarını artırmada içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinden faydalanmak yararlıdır çünkü her iş ve durumda, çalışanların motivasyon faktörleri değişiklik gösterebilir (Aslan & Doğan, 2020: 292). İçsel olarak motive olmuş çalışanlar, ödül ve baskıya gereksinim duymadan, özgür şekilde ve kendi iradeleriyle verilen işleri yaparlar (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991: 328). Ayrıca bu çalışanlar sadece yaptıkları iş veya eylemlerle meşgul olup örgütsel faaliyet eylemini başlatabilmek amacıyla kendileri dışındaki yönlendiricilere, ödül ve tehditlere ihtiyaç duymazlar. İçsel motivasyon, iş hayatında performans ve verimliliği artırıcı önemli bir faktördür (Erceylan vd., 2020: 416).

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacı, ileri görev bilincinin rol performansı etkisinde içsel güdülenmenin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma amacı doğrultusunda, araştırmanın temel sorusu "*ileri görev bilincinin rol performansına etkisinde içsel güdülenme aracı rol oynamakta mıdır?*" şeklinde belirlenmiştir. İleri görev bilinci, rol performansı ve içsel güdülenmeye ilişkin literatür incelendiğinde bu üç kavramı bütüncül olarak inceleyen bir araştırma modeline rastlanmamıştır. Bu çalışma örgütlerin etkinliğinin, verimliliğinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli bir faktör olan rol performansının artırılmasında ileri görev bilinci ve içsel güdülenmenin etkili olabileceğinin ortaya koyarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi akademisyenleri örnekleminde yapılmıştır. Akademisyenlerin örneklem olarak seçilmesinin nedenleri arasında, örnekleme ulaşımın kolay olması ve akademisyenlerin içsel güdülenmelerinin artırılmasında ileri görev bilincinin ve rol performansının önemli olduğu düşüncesidir. Diğer yandan araştırma örnekleminin başka meslek gruplarından da seçilmesi olası bir durumdur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İleri Görev Bilinci

İleri görev bilinci, sosyal etkileşimler sonucu ortaya çıkan olumlu bir kişilik özelliğidir (Lian, 2018: 1210). Doğuştan gelen ve zaman içinde geliştirilebilen bir özellik olarak tanımlanan ileri görev bilinci (Özkara, Taş & Aydın, 2020: 2048), çalışanın biçimsel rol davranışına ilişkin performansının beklenenden daha iyi olması olarak ifade edilebilir (Karaca & Özmen, 2018: 13).

İleri görev bilincine sahip çalışanlar, işlerinde sorumluluk almaktan kaçınmayan, işlerini sorunsuz bir şekilde yerine getirmeye özen gösteren (Merdan, 2013: 143), azimli, temkinli, titiz, sistemli, dikkatli, çalışkan, tertipli, sorumluluk sahibi kişilerdir (Barrick & Mount, 1991: 18). Ayrıca ileri görev bilincine sahip çalışanlar, ayrıntılara dikkat eden, güvenilir, kararlı, dakik, organize, güçlü ve iradeli iken; ileri görev bilincine sahip olmayan çalışanlar ise amaçsız, güvensiz, dikkatsiz, düzensiz, tembel, rahat, ihmalkâr, kararsız ve zevklerine düşkün bireyler olarak ifade edilmektedir (Yürür, 2009: 27; Bruck & Allen, 2003: 460-461).

İleri görev bilinci, çalışanların örgütte kendilerinden beklenen rol davranışları ötesinde, ekstra davranışlar sergilemeye gönüllü olmaları durumudur. İleri görev bilincine sahip çalışanlar, işlerini düzgün yapmak adına en ince ayrıntıya kadar titizlik göstermekte, sorumluluklarına dikkat etmekte, dakik davranmakta, gerektiğinden fazla mesai yapmakta ve dinlenme molalarını yerinde kullanmaktadırlar (Kelebek, 2022: 35). Ayrıca bu çalışanlar, havalara kötü olsa bile işlerine zamanında gelmekte, yapılan toplantılara düzenli olarak katılmakta, yeme-içme molalarını dikkatli kullanıp süreyi uzatmamakta ve yöneticiler tarafından takip edilmeseler bile belirlenmiş olan kural, tüzük ve prosedürlere uymaya özen gösterebilmektedirler (Elçi & Alpkan, 2006: 149).

2.2. Rol Performansı

Performans, çalışanların görevlerini yerine getirebilmeleri açısından sahip oldukları tutumlar olup bu tutumların örgüt amaçlarını gerçekleştirilmesine katkı sağladığı belirtilmektedir (Rotundo & Sackett, 2002: 66). İş performansı ise çalışanlar tarafından üretilen, objektif ve sonuç odaklı performans ölçütleridir (Altınbay, 2021: 673). İş performansı, çalışanların örgütün amaçlarına uyumlu hareket etmeleri, yaptıkları işte kaliteye önem vermeleri ve kişisel yeteneklerini kullanarak kendilerinden beklenen rolleri yerine getirebilmeleri olarak da ifade edilebilir. İş performansı, rol içi performans (görev performansı)

ve rol dışı performans (bağlamsal performans) şeklinde iki boyuta ayrılmaktadır (Motowidlo, Borman & Schmit, 1997: 75; Boz, Duran & Uğurlu, 2021: 347; Altınbay, 2021: 673).

Rol içi performans, iş tanımında belirtilen ve ücret karşılığında yapılan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Goodman & Svyantek, 1999: 255). Başka bir tanımla rol içi performans, bir ürün ya da hizmet üretilmesi sürecinde yönetimin gerçekleştirdiği faaliyetlere katkı sağlayan görev ve sorumlulukların yerine getirilmesidir (Gençel, Akçakanat & Dinç, 2020: 2021). Rol içi performans, bir işi diğer işlerden ayıran, daha çok işin uzman ve teknik yönüyle ilgili görev ve sorumlulukların ifa edilmesidir (Jawahar & Carr, 2007: 330; Çam, Elçi & Müceldili, 2020: 941).

Karşılıklı şartların yerine getirildiği, işveren ve çalışan arasındaki sözleşmenin bir parçası olan rol içi performans (Aslan & Doğan, 2020: 296), çalışanın örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmasını sağlayan yazılı görevler, örgütün teknik merkezine katkı sağladığı ve geliştirdiği faaliyetler bütünüdür (Díaz-Vilela, Rodriguez, Isla-Díaz, Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud & Rosales-Sánchez, 2015: 2).

Rol dışı performans ise örgütün teknik işlerinin yapıldığı, psikolojik, sosyal ve örgütsel ortama destek olan, işten işe farklılık göstermeyen bireysel davranışlardır (Motowidlo vd., 1997: 75; Dirik vd., 2017: 4). Rol dışı performans, çalışanların görev tanımları içerisinde yer almadığı halde görev performansını etkileyen davranışlardır (Aslan & Doğan, 2020: 297; Goodman & Svyantek, 1999: 255). Başka bir ifadeyle rol dışı performans, çalışanın görevi olmayan işleri isteyerek yapması, takım çalışmasına uyum göstermesi, sözlü veya yazılı örgütsel kurallara uyması, örgütsel hedefleri benimsemesi, kendini örgüte adanması ve görevini etkin bir biçimde yapmasıdır (Díaz-Vilela vd., 2015: 3).

2.3. İçsel Güdülenme

Güdülenme (motivasyon), bireylerin isteklerini doyumla sonuçlanacak bir çalışma ortamı oluşturarak harekete geçmeleri için etkilenmelerinin, ilgi duymaya başlamalarının ve isteklendirilmelerinin sağlanması durumlarıdır (Akman & Can, 2019: 13). Güdülenme, bireyin seçilen göreve karar verdiğinde, bir davranışı gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceği konusunda ne kadar çaba sarf ettiği ve davranışını nasıl düzenlediği ile ilgili bir süreçtir (Ariani, 2013: 27). İçsel güdülenme ise, bireyin kendi isteğiyle hareket ederek çalışmasını ifade etmektedir (Akbaba & Aktaş, 2005: 23). Başka bir ifadeyle içsel güdülenme, bir işi veya faaliyeti yapan bireyin o

faaliyetten haz duyması, tatmin olması veya faaliyeti ilgi çekici bulmasıdır (Gagne & Deci, 2005: 331).

İçsel güdülenme, bireysel doyum için gerekli içsel meydan okumaları ifade ederken, amaç ve hedeflere yönelik başarıma ihtiyacından ve kişisel haz dürtüsünden kaynaklanmaktadır (İyidemirci & Aydın, 2018: 135). Öğrenme konusundaki merak, mesleğin sevilmesi, işe olan ilgi ve katılım, merak, zevk, kişisel meydan okuma ve gelişme duygusunun etkisi, başarmanın verdiği haz gibi içsel etmenler içsel güdülenmede bireyi yönlendirmektedir (Korkmaz & İpekçi, 2015: 122; Ariani, 2013: 28).

İçsel güdülenme, bireyin bir iş ya da eylemi ilginç ve eğlenceli olarak tanımlayarak o işi yapmaktan zevk alması anlamına gelmektedir. İçsel güdülenmede yürütülen eylemlerde birey için eylemin sonucundaki ödüller ve yapılan baskılar önemsizdir. Çünkü bu eylemler bireyin hür iradesi, içsel arzusu ve gönüllü davranışları sonucu gelişmektedir (Erceylan vd., 2020: 416; Çalışkur & Demirhan, 2013: 56). Birey, yaptığı faaliyeti doğal bir doyum elde etme aracı olarak algılamaktadır. Bu nedenle bireyin bu faaliyete yönelik içsel güdülenmenin artması için, faaliyetin birey için ilgi çekici ve eğlenceli olması önemlidir. Çalışanın sosyal, zihinsel ve psikolojik gelişiminde önemli bir yere sahip olan doğal güdülenme unsurları olan merak ve keşfetme duyguları, içsel güdülenmenin oluşmasını sağlamaktadır. Ayrıca bireyin bilgi ve yetenekleri, yeniliklerle ilgilenmesi, aktiviteleri özümsemesi ve yaratıcılık da içsel güdülenmenin oluşumu için etkili unsurlardır (Ryan & Deci, 2000: 56).

3. YÖNTEM

Bilimsel araştırmada araştırma probleminin belirlenmesi, akabinde sistematik araştırma modeli oluşturularak bu modele yönelik hipotezler geliştirilmelidir. Bu sistematik süreç tarama modeli olarak adlandırılır (Tutar & Erdem, 2022: 71). Araştırma çerçevesinde genel tarama modeli süreçlerine uyulmuş ve ilişkisel tarama yöntemi ile desenlenmiş nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Nicel araştırma yöntemi, araştırma evreninden hipotezler oluşturularak istatistiksel çıkarımlar yapmayı ve bu çıkarımlarla bulgular elde etmeyi içerir; bu yöntem, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirleyerek nesnel kuramların test edilmesini amaçlar (Tutar & Erdem, 2022: 589). Bu doğrultuda araştırmada literatür incelenerek hipotezler oluşturulmuştur.

3.1. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemleri

Araştırma kapsamında verilerin elde edilebilmesi için çevrimiçi anket tekniği ile Google Form anket uygulaması kullanılmıştır. Anket formu dört aşamadan oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenlere yönelik 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, ileri görev bilincini ölçmek amacıyla John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, Özkara'nın (2022) Türkçeye uyarladığı Büyük Beşli Kişilik Envanteri'nde (Big Five Inventory-BFI) yer alan 9 ifadeli "ileri görev bilinci" alt ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölüm ise rol içi ve rol dışı performans ölçeklerini içermektedir. Rol içi performansı ölçmek için Sigler ve Pearson'ın (2000), Kirkman ve Rosen'den (1999) uyarladığı ve Çelebi ve Çetin'in (2021) Türkçeye çevirdiği 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Rol dışı performansı ölçmek için ise Çelebi'nin (2019) geliştirdiği 10 ifadeli ölçekten faydalanılmıştır. Dördüncü bölümde ise içsel güdülenme düzeyini ölçmek amacıyla Tremblay, Blanchard ve Taylor (2009) tarafından geliştirilen, Çelebi ve Çetin'in (2021) Türkçeye uyarladığı 3 ifadeli ölçek uygulanmıştır. Ölçekler 5 dereceli Likert tipinde değerlendirilmiş olup seçenekler şu şekildedir: 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 2= "Katılmıyorum", 3= "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", 4= "Katılıyorum", 5= "Kesinlikle Katılıyorum" biçiminde katılımcılara yöneltilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

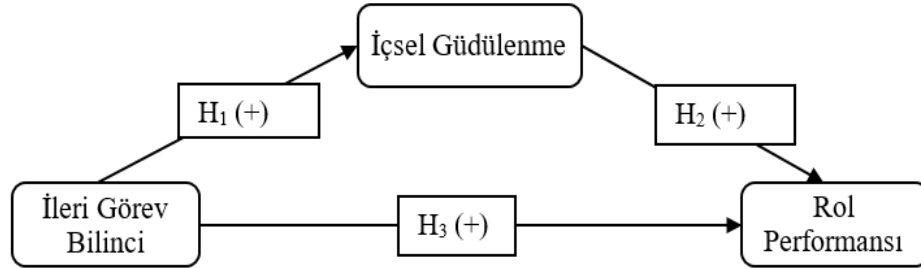
Çalışmanın evrenini, üniversitelerdeki akademik personeller oluşurmaktadır. Evreni oluşturan herkese ulaşma imkânının olmaması, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemde araştırmacı ulaşabildiği kişileri örnekleme dâhil ederek veri toplamaya çalışır (Tutar & Erdem, 2022: 256). Araştırmanın ulaşılabilir evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ndeki 1018 akademik personel oluşurmaktadır (Sayılarla Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, 2024). Çalışma kapsamında çevrimiçi anket linki ilgili üniversitenin akademik personeline gönderilmiş ve 12.09.2023 ile 28.01.2024 tarihleri arasında 484 kişiden veri toplanmıştır. Anketin geri dönüş oranı % 47,5'tir. Bu oran, toplanan örneklem verilerinin evreni temsil ettiğine işaret etmektedir (Tutar & Erdem, 2020: 267).

Araştırma verilerinin toplanmasından önce Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 25.07.2023 tarih ve 2023/07/04 karar numarasıyla Etik Kurul izni alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin oluşturulması amacıyla Şekil 1'deki model kurulmuştur.

Literatür incelendiğinde, Barrick, Mount ve Strauss (1993) çalışmalarında ileri görev bilinci ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir. Douglas, Frink ve Ferris (2004) ileri görev bilinci ile performans arasında pozitif



Şekil 1: Araştırma Modeli

Çalışmanın amacına ve önerilen araştırma modeline göre oluşturulmuş hipotezler şu şekildedir:

Literatürde Cardoso, Ferreira ve Abrantes ve Seabra (2017) çalışmalarında ileri görev bilincinin içsel güdülenmeyi (güdülenme) pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Basyir ve Ibrahim (2018) yaptıkları çalışmada da ileri görev bilinci ile içsel güdülenme arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Buradan yola çıkarak ileri görev bilinci ile içsel güdülenme arasındaki etkileşime yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır.

H₁: İleri görev bilincinin içsel güdülenme üzerinde pozitif etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde, Aslan ve Doğan (2020) yaptıkları çalışmada, dışsal ve içsel güdülenme ile performans arasındaki etkileşimleri kurum çalışanları üzerinde incelemişler ve çalışma sonucunda dışsal ve içsel güdülenmenin, performansı pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Çelebi ve Çetin (2021) yaptıkları çalışmada rol içi ve rol dışı performans ile içsel güdülenme arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Değirmenci, Öztürk ve Büyükbeşe (2022) içsel güdülenmenin hizmet inovasyon performansını pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Efe (2021), çalışanlarda içsel güdülenmenin yüksek olmasının iş performansını da artırdığını belirtmektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak içsel güdülenme ile rol performansı arasındaki etkileşime yönelik aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H₂: İçsel güdülenmenin rol performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Demerouti (2006) çalışmasında içsel güdülenmenin ileri görev bilinci ve rol içi performansı pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Bakker, Demerouti ve Brummelhuis (2012) çalışmalarında görev performansı ile ileri görev bilinci arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir. Altıntaş, Kelecek ve Aşçı (2013) çalışmalarında, içsel güdülenmenin optimal performans duygu durumunu güçlendirdiğini ifade etmektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak ileri görev bilinci ile rol performansı arasındaki etkileşime yönelik aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H₃: İleri görev bilincinin rol performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₁ hipotezinde ileri görev bilinci içsel güdülenmeyi, H₂ hipotezinde de içsel güdülenmenin rol performansını pozitif yönde etkileyeceği ifade edilmektedir. Nitekim Gellatly (1996) çalışmasında, ileri görev bilincinin görev performansı üzerindeki etkisinde performans beklentisi ve hedef seçiminin aracılık ettiğini tespit etmiştir. Bajor ve Baltes (2003) çalışmasında ise ileri görev bilincinin performansı pozitif yönde etkilediğini ve bu etkide bazı güdülenme unsurlarının kısmi aracılık etkisinin olduğunu saptamışlardır. Çetin ve Aşkun (2017) çalışmalarında mesleki özyeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisinde içsel güdülenmenin aracı etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca Isfahani ve Mehdad (2021) çalışmalarında vicdanlılık ve sıkıntı katsayısı ile görev performansı arasındaki ilişkide içsel çalışma motivasyonunun aracılık rolü olduğunu belirlemişlerdir. Bu bağlamda aracılık etkisine yönelik son hipotez aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

H₄: İçsel güdülenme, ileri görev bilinci ile rol performansı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların demografik bilgilerini içeren Tablo 1’de görüleceği üzere, katılımcıların %43,2’si erkek, %56,8’i kadındır. Medeni duruma göre katılımcıların %64,9’u evli, %35,1’i ise bekârdır. Eğitim düzeyine göre katılımcıların %18,8’i lisans mezunu, %34,3’ü yüksek lisans ve %46,9’u doktora mezundur. Yaş değişkenine göre katılımcıların %15,3’ü 18-25 yaş, %28,5’i 26-35 yaş, %24,2’si 36-45 yaş, %20,9’u 46-55 yaş ve %11,1’i ise 56 yaş ve üzeridir.

performansı ölçeğindeki 12. ifade ile ileri görev bilincini ölçeğindeki 8. ifadenin faktör yüklerinin 0,5 değerinden düşük olduğu belirlenmiş ve bu maddeler analiz kapsamından çıkarılmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra tekrar analiz yapılmış ve indis değerleri bulunmuştur. Daha sonra tek faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi ile tek sonuçları karşılaştırılmıştır (Tablo 2).

Doğrulamalı faktör analizi bulgularında 3 ölçek modeline dağıtılan araştırma modelinde χ^2/SD , RMSEA, NFI, TLI, GFI, CFI uyum değer sonuçları araştırma modelinin iyi uyum geçerliliği sağladığını göstermektedir. Araştırma modelinin χ^2 değeri

Tablo 1: Katılımcılara Yönelik Demografik Verilerin Dağılımı

Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde Değeri (%)	Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	275	56,8	Evli	314	64,9
Erkek	209	43,2	Bekâr	170	35,1
TOPLAM	484		TOPLAM	484	
Eğitim Durumu			Yaş		
Lisans	91	18,8	18-25 yaş arası	74	15,3
Yüksek Lisans	166	34,3	26-35 yaş arası	138	28,5
Doktora	227	46,9	36-45 yaş arası	117	24,2
			46-55 yaş arası	101	20,9
			56 ve üzeri	54	11,1
TOPLAM	484		TOPLAM	484	
Unvan			Kıdem		
Profesör	38	7,9	1-10 yıl	84	17,4
Doçent	57	11,8	11-20 yıl	192	39,7
Dr. Öğr. Üyesi	120	24,8	21-30 yıl	143	29,5
Arş. Gör	142	29,3	31-40 yıl	47	9,7
Öğr. Gör	127	26,2	41 yıl ve üzeri	18	3,7
TOPLAM	484		TOPLAM	484	

4.2. Güvenirlilik ve Geçerlik

Araştırma çerçevesinde kullanılan ölçeklerin yapı güvenirliliğinin belirlenebilmesi için Alpha katsayısı hesaplanmıştır. İleri görev bilinci ölçeğinin alfa değeri 0,97, içsel güdülenme ölçeğinin katsayısı 0,98 ve rol performansı ölçeğinin katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin geçerliliğini belirlemek için doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda, rol

anlamli bulunmuştur ($p < 0.01$). Ayrıca χ^2/SD değeri 3,35 olup değeri 5’in altında bulunmuştur. Bu sonuçlar, araştırma modelinin geçerlik açısından uyumlu olduğunu göstermektedir. Modelin uyum değerleri GFI = 0.879, TLI = 0.960, NFI = 0.951, RMSEA = 0.070 ve CFI = 0.965 olarak belirlenmiştir. Bu değerler araştırma modelinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca tek faktörlü model ile üç faktörlü model arasında karşılaştırma yapmak amacıyla Ki Kare Testi uygulanmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda, üç

Tablo 2. Model-Veri Uyum Değerleri

	X^2	ΔX^2	SD	X^2/df	GFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Tek faktörlü model	5723,42	-	299	19,14	.395	.487	.595	.569	.194
Araştırma modeli	818,85	4904,57	244	3,35	.879	.951	.965	.960	.070

*RMSEA (Root mean square error of approximation); 0.08 altında iyi bir model kabul edilir (Browne ve Cudeck, 1992)

χ^2/SD (Relative Ki-Kare); 1 ile 5 arasında olmalıdır (Marsh ve Hocevar, 1985)

GFI (Goodness of fit index); 1’e yakın olması iyi model olarak kabul edilir (Tanaka ve Huba, 1985)

NFI (Normated fit index); 1’e yakın olması iyi model olarak kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

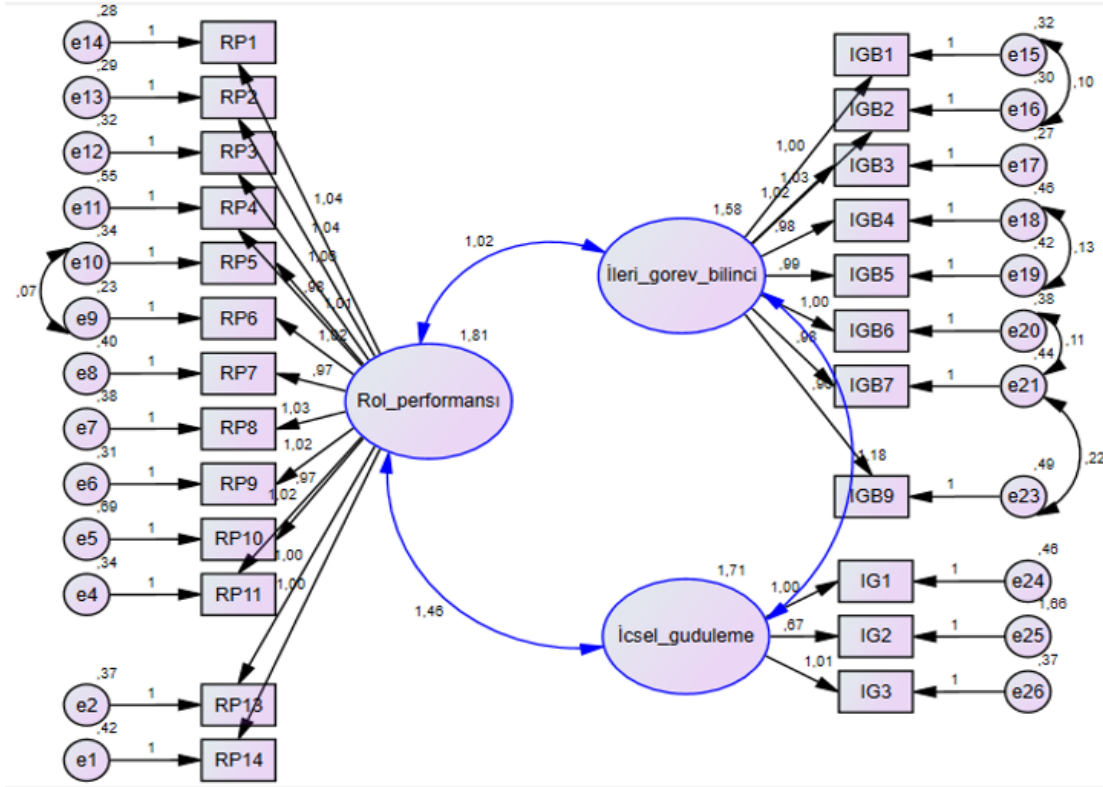
CFI (Comperative fit index); 1’e yakın olması iyi model olarak kabul edilir (McDonald ve Marsh, 1990)

TLI (Tucker-Lewis indeksi); 1’e yakın olması iyi model olarak kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

faktörlü yapı ile tek faktörlü yapı arasındaki fark belirlenmiş ve araştırma modelinde ortak yöntem sapmasının olmadığı görülmüştür (MacKenzie & Podsakoff, 2012).

Araştırma modeli ile ölçek boyutlarının uyumunu belirlemek amacıyla iki yöntem kullanılmıştır; bu

güvenirliliği (CR), 0.70'ten yüksek olarak belirlenmiş, ayrıca ölçekler arasındaki korelasyon değerlerinin 0,80'den düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum, ölçme sonuçlarının güvenirliliğini sağladığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981; Herr & Cramer, 1988). Tablo 4 ve Şekil 2'de ölçeklere ilişkin ifadelerin faktör yükleri ile



Şekil 2: Araştırma Modeli DFA Yol Şeması

yöntemler yakınsama (convergent validity) ve ayırt edici iraksama (discriminant validity) geçerlik yöntemleridir. Fornell ve Larcker (1981)'e göre yakınsama geçerliliğinin belirlenebilmesi için doğrulayıcı faktör analizinin uygulanması gerekmektedir ve bu analiz sonucunda elde edilen AVE (ortalama açıklanan varyans) değerlerinin 0,5'ten yüksek olması beklenir. Araştırma modelinin üç boyutunun AVE değerlerinin 0,5 değerinden yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3). Ayırt edici geçerliliğin belirlenebilmesi amacıyla, araştırma ölçeklerinin birbirleriyle olan korelasyon değerlerinin 0,80 değerinden düşük olması ve yapı güvenirliliğinin (CR) 0,70'den yüksek olması gerekmektedir (Kline, 2014). Araştırma ölçeklerinin üç boyutuna yönelik analiz sonucunda yapı

parametrik t değerleri belirtilmektedir.

Ölçek ifadelerine yönelik faktör yüklerinin 0,5'ten yüksek bulunması, ölçeğin ilgili kavramları ölçümde yeterli olduğunu gösterir. Bu araştırma kapsamında, ölçek ifadelerinin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, faktör yüklerinin parametrik t değerlerinin 8,77 ile 14,97 arasında değişmesi, araştırma modelinin geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Hair Jr, Black, Babin & Anderson, 2010).

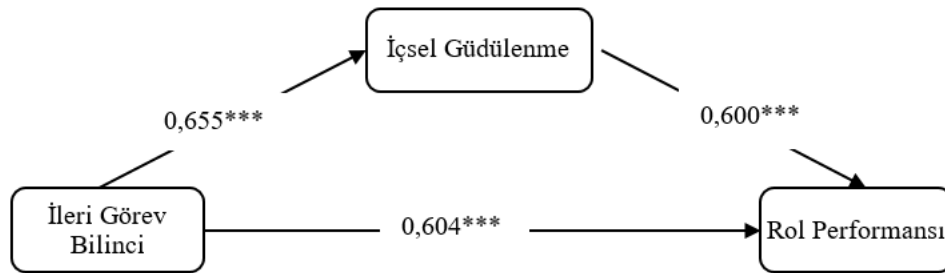
Tablo 3: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	CR(t)	AVE	1.	2.	3.
1. İleri Görev Bilinci	3,63	1,272	0,970	0,802	-		
2. İçsel Güdülenme	3,30	1,284	0,985	0,832	0,655**	-	
3. Rol Performansı	3,35	1,347	0,838	0,642	0,738**	0,604**	-

Not: Anlamlılık düzeyi (çift-yönlü) *0,05 **0,01 ***0,001

Tablo 4: Ölçek İfadelerine İlişkin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve CR (t) Değerleri

Kod	Ölçek İfadeleri	Standartlaştırılmış Faktör Yükleri	CR(t)
İGB1	Bir işi tam (eksiksiz) yaparım.	0,911	12,379
İGB2	Biraz dikkatsizim.	0,919	12,089
İGB3	Güvenilir bir çalışanıam.	0,928	11,953
İGB4	Düzensiz olma eğilimindeyim.	0,875	13,519
İGB5	Tembelliğe meyilliyim.	0,885	13,323
İGB6	Bir işi bitirmeden bırakmam.	0,897	13,142
İGB7	İşleri verimli bir şekilde yaparım.	0,882	13,842
İGB9	Dikkatim çok çabuk dağılır.	0,865	13,830
RP1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,935	13,962
RP2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıırım.	0,934	13,988
RP3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,929	14,093
RP4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,872	14,817
RP5	İş arkadaşımın işiyle ilgili sorunu olduğunda duyarsız kalmam.	0,919	14,189
RP6	İş arkadaşımın kişisel bir sorunu olduğunda duyarsız kalmam.	0,944	13,584
RP7	İş arkadaşımın ihtiyaçları doğrultusunda tatil programımı ve çalışma günlerimi değiştiririm.	0,901	14,556
RP8	İş arkadaşımın işten/kurumdan erken ayrılması durumunda kalan işleri bitiririm.	0,913	14,393
RP9	İş arkadaşım ağır bir kutu veya nesneyi kaldırmada zorlandığında ona yardım ederim.	0,926	14,173
RP10	İş arkadaşım meşgul veya olmadığı zamanlarda telefonlarına bakarım.	0,845	14,970
RP11	İş arkadaşımın yeni beceriler öğrenmelerinde yardımcı olur onunla bilgimi paylaşıırım.	0,92	14,284
RP13	İş arkadaşımı cesaretlendirme ve takdir ifadelerini kullanırım.	0,911	14,426
RP14	İş arkadaşımın diğer arkadaşlar veya yöneticiler/denetçiler tarafından küçümsendiği durumlarda onu savunurum.	0,901	14,550
İG1	Yeni şeyler öğrenmekten çok zevk aldığım için işimi yaparım.	0,888	10,119
İG2	Karşılaştığım ilgi çekici zorluklarla uğraşmaktan zevk aldığım için işimi yaparım.	0,559	14,940
İG3	Zorlu görevlerde başarılı olmaktan zevk aldığım için işimi yaparım.	0,909	8,772

**Şekil 3:** Araştırma Modeli Etki Değerleri

4.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında kurgulanan hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapısal eşitlik modeli analizi yapılmış olup bulgular Tablo 5'te belirtilmektedir.

Tablo 5 ve Şekil 3'te görüleceği üzere, araştırma bulgularına göre ileri görev bilincinin içsel güdülenme üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,655$, $t=11,559$, $p<0,001$). Bu, H_1 hipotezinin desteklendiğini

göstermektedir. Araştırmanın ikinci hipotezine göre, içsel güdülenmenin rol performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir ($\beta=0,600$, $t=12,552$, $p<0,001$). Bu, H_2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezinde ise ileri görev bilincinin rol performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır ($\beta=0,604$, $t=10,630$, $p<0,001$). Bu durum, H_3 hipotezinin de desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Değişkenler	β	t değeri	SH	p
İleri Görev Bilinci – İçsel Güdülenme	.655	11,559	.102	***
İçsel Güdülenme – Rol Performansı	.600	12,552	.116	***
İleri Görev Bilinci – Rol Performansı	.604	10,630	.096	***

Not: SH, standart hata; *0,05 **0,01 ***0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Araştırmanın son hipotezi olan içsel güdülenmenin aracı rolüne yönelik araştırma bulguları Tablo 6'da belirtilmektedir.

Tablo 6'daki bulgularda görüleceği üzere, ileri görev bilincinin rol performansı etkisinde içsel güdülenmenin %39 oranında aracı rol oynadığı belirlenmiştir ($\beta = 0,393$; $p < 0,001$). H_4 hipotezi desteklenmiştir. Aynı zamanda modelin varyansı açıklama oranının 0,42 olarak belirlenmesi, kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. İçsel güdülenmenin aracı rolünün belirlenmesinin akabinde aracı değişkene ilişkin Bootstrap analizi uygulanmıştır. Byrne (2001)'ye göre, araştırma kapsamında belirlenen aracı rolün doğruluğunu test etmek için Bootstrap analizinin uygulanması gerekmektedir. Bootstrap analizi sonucunda eğer araştırma 484 kişi yerine 4840 kişiye aynı ölçek ifadeleri yönetilmiş olsaydı, içsel güdülenmenin aracı rol oynayacağı ve bu etkinin en az %29, en fazla %48 oranında bulunacağı belirlenmiştir.

ileri görev bilincinin rol performansı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında, bu üç olumlu davranışın hem örgüt yapısını olumlu yönde etkileyeceği, hem de örgütte olumlu bir iş ortamının oluşmasına katkı sağlayacağı savunulmaktadır.

Araştırma bulguları, ileri görev bilincinin rol performansını güçlendirdiği aynı zamanda içsel güdülenmeyi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları içsel güdülenmenin rol performansını güçlendirdiğini göstermektedir. Buna ek olarak ileri görev bilincinin rol performansına etkisinde içsel güdülenmenin gizil değişken olarak belirlenmesi, bu değişkenin kısmi aracı işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu bulgulara göre, ileri görev bilincine sahip bireylerin örgüte yönelik faaliyetlerinde daha sorumluluk sahibi oldukları ve bu doğrultuda rol performanslarının da güçlendiği şeklinde yorum yapılabilir. İleri görev bilinci yüksek olan bireylerin içsel güdülenmelerinin de

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

İçsel Güdülenme	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Aracı Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	p	Sonuç
İleri Görev Bilinci – İçsel Güdülenme	0,655	-	-	-	-	-	-
İleri Görev Bilinci – Rol Performansı	0,604	0,211	0,393	0,291	0,489	***	Aracı Etki var (kısmi) TVE: %42,8
İçsel Güdülenme – Rol Performansı	0,600	-	-	-	-	-	-

Not: SH, standart hata; *0,05 **0,01 ***0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İleri görev bilincinin rol performansına etkisinde içsel güdülenmenin "aracı" rolünün akademisyenler örnekleminde incelendiği bu çalışmada, çalışanların ileri görev bilincinin artmasıyla "rol performansı"nın da artacağı öngörülmüştür. Bu bağlamda, iş ortamında içsel güdülenmenin rolü ile

yükseleceği ve bu bireylerde rol performansının artacağı söylenebilir. Bu sayede örgütte çalışanların daha yüksek performans göstermelerinin önünün açılacağı şeklinde yorumlar yapılabilir.

Araştırma sonuçları, ileri görev bilinci ve içsel güdülenmenin, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven ve benzeri diğer

örgütsel psikolojiye ilişkin psikolojik algıların, çalışanların mesleklerine ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilediğini (Akgündüz & Çakıcı, 2015; Akbaş, 2011; Polatçı & Cindiloğlu, 2013; Salihoğlu, 2013; Dugan, 2021; Torbergesen, Utvær & Haugan, 2023; Li, Hew & Du, 2024) göstermesi açısından önemlidir.

Literatürde ileri görev bilinci, içsel güdülenme ve rol performansı gibi konularda yapılan araştırmalarda, bu değişkenlerin olumlu örgütsel davranışlar olduğu yönünde bir uzlaşımın olduğu görülmektedir. Bu kapsamda birinci hipotezde ileri görev bilincinin içsel güdülenme üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmuştur ($p<0,001$). Broockman (2013), Amerika'daki siyahi politikacılar örneğinde yaptığı araştırmada politikacıların ileri görev bilincine sahip olmalarıyla siyahi olarak dışlanmalarına rağmen içsel güdülenme algılarının yükseldiğini belirlemiştir. Cardoso vd. (2017), Portekizli öğrenciler örneğinde yaptıkları araştırmada, ileri görev bilincinin içsel motivasyonu güçlendirdiğini ve içsel motivasyonla birlikte öğrenmenin ve verilen görevleri yerine getirmenin daha kolaylaştığını belirlemiştir. Araştırmanın ikinci hipotezinde, içsel güdülenmenin rol performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi belirlenmiştir ($p<0,001$). Çelebi ve Çetin (2021) akademisyenler örneğinde yaptıkları araştırmada, içsel güdülenmenin akademisyenlerin performanslarını güçlendirdiğini belirlemiştir. Dündar, Özutku ve Taşpınar (2007), Afyonkarahisar'daki bir termal otel çalışanları örneğinde yaptıkları araştırma sonuçları içsel ve dışsal motivasyon araçlarının kullanılmasının çalışan motivasyonunu arttırdığını göstermektedir. Araştırmanın üçüncü hipotezinde, ileri görev bilincinin rol performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi belirlenmiştir ($p<0,001$). Barrick vd. (1993), satış temsilcilerine yönelik yaptıkları araştırmada, ileri görev bilincinin rol performansını güçlendirdiğini belirlemiştir. Demerouti (2006), özel sektör örneğinde yaptıkları araştırmada, ileri görev bilinci ile rol performansı arasında pozitif yönlü bir etkileşimin olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın son hipotezinde, ileri görev bilincinin rol performansına etkisinde içsel güdülenmenin kısmi aracı etkilerinin olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu bulguyu literatürde değerlendirebilecek herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bütün bu bulgular, araştırma sonuçlarının literatürle örtüşüğünü göstermektedir.

Bu araştırma, ileri görev bilincinin rol performansına etkisinde içsel güdülenmenin aracı etkisinin olup olmadığını incelemekle sınırlıdır. Araştırma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler örneklemiyle sınırlı bir araştırmadır. Araştırma verilerinin tek bir üniversite

çalışanlarından ve tek bir meslek grubuna (akademisyenlere) dayanması, araştırmanın sınırlılığdır. Ayrıca araştırmada sadece nicel araştırma yönteminin kullanılması da araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, araştırma bulgularına göre sunulabilecek teorik öneriler olarak, araştırma örgütsel davranışın diğer olumlu değişkenleriyle farklı örneklerde tekrarlanabilir. Ayrıca, araştırmada aynı zamanda içsel güdülenmenin aracı rolüne yönelik modelde, içsel güdülenmenin düzenleyici değişken olarak işlev görüp görmediği araştırılabilir. Araştırma konusunun daha iyi anlaşılması için nitel ve karma yöntem araştırmalarıyla farklı örneklerle tekrarlanması önerilebilir.

Diğer yandan, elde edilen bulgulara göre pratik öneriler olarak işletmelerde çalışanların ileri görev bilincini, rol performansını ve içsel güdülenmeyi arttırmak için kanun koyucuların politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, sivil toplum kuruluşlarının örgüt çalışanlarını desteklemeleri ve sendikaların çalışanların haklarını savunmaları da gereklidir. Bunlara ek olarak, üniversitelerin ve özellikle işletme fakültelerinin hem öğrencilere hem de iş insanlarına araştırma konularının önemini vurgulayan eğitici faaliyetler, seminerler ve sempozyumlar vermeleri yerinde olacaktır.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Araştırma verilerinin toplanmasından önce Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 25.07.2023 tarih ve 2023/07/04 karar numarasıyla Etik Kurul izni alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. & Aktaş, A. (2005). İçsel motivasyonun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 19-42.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 53-82.
- Akgündüz, Y. & Çakıcı, A. C. (2015). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde örgütsel stresin aracılık rolü: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 29-41.
- Akman, K. & Can, H. C. (2019). Oryantiring sporu yapan lise öğrencilerinin sporda güdülenme düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (İÜBESBD)*, 6(3), 12-21.
- Altınbay, A. (2021). Kadın serbest muhasebeci mali müşavirlerin tükenmişliğinin iş performansına etkisi: Kütahya ve Eskişehir örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(52), 669-688.
- Altıntaş, A., Kelecek, S. & Aşçı, F. H. (2013). Elit sporcularda durumsal güdülenme ve optimal performans duygu durumu arasındaki ilişki. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(Special Issue), 14-21.
- Ariani, D. W. (2013). Personality and learning motivation. *European Journal of Business and Management*, 5(10), 26-38.
- Aslan, M. & Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Bajor, J. K. & Baltes, B. B. (2003). The relationship between selection optimization compensation, conscientiousness, motivation, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 347-367.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715-722.
- Basyir, M. & Ibrahim, M. (2018). The model of relationship between the big-five factors and intrinsic motivation. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 1(4), 146-153.
- Bayram, G. E. (2019). Turist rehberlerinde duygusal zekâ, motivasyon, performans ilişkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 43-59.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588.
- Boz, D., Duran, C. & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Broockman, D. E. (2013). Black politicians are more intrinsically motivated to advance blacks' interests: a field experiment manipulating political incentives. *American Journal of Political Science*, 57(3), 521-536.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Bruck, C. S. & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling: perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing*, 1(3-4), 327-334.
- Cardoso, A. P., Ferreira, M., Abrantes, J. L. & Seabra, C. (2017). Conscientiousness and intrinsic motivation as predictors of perceived learning and academic achievement. *International Journal of Multidisciplinarity in Business and Science*, 3(3), 62-67.
- Çalışkur, A. & Demirhan, A. (2013). İçsel güdülenme envanteri dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 52-74.
- Çam, E., Elçi, M. & Müceldili, B. (2020). Kişi-örgüt uyumunun görev ve bağlamsal performans ile ilişkisi: iş tutumlarının aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(4), 938-953.
- Çelebi, M. A. & Çetin, F. (2021). Örgütsel kimlik-rol içi ve rol dışı performans ilişkisinde içsel güdülenmenin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 69, 135-152.
- Çelebi, M. A. (2019). *Algılanan örgütsel kimliğin ve içsel-dışsal güdülenmenin rol içi ve rol dışı performans etkileri: Konya ovası projesi bölgesi üniversitelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F. & Aşkun, D. (2017). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic

- work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: the self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Değirmenci, B., Öztürk, C. & Büyükbeşe, T. (2022). Yöneticiye duyulan güvenin hizmet inovasyon performansı üzerine etkisinde içsel motivasyonun ve örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: Adıyaman ili finans sektöründe bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(1), 124-144.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280.
- Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: are there any?. *PLoS ONE*, 10(10), 1-13.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. & Gülova, A. A. (2017). Liderin yumuşak ve sert güç kaynakları ile çalışan performansı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma: tarafların cinsiyetinin düzenleyici rolü. *UIİD-IJEAS (International Journal of Economic and Administrative Studies)*, 16. *UIK Özel Sayısı*, 1-20.
- Douglas, C., Frink, D. D. & Ferris, G. R. (2004). Emotional intelligence as a moderator of the relationship between conscientiousness and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(3), 2-13.
- Dugan, A. D. R. (2021). *The congruence of teachers' and principals' perspectives of learning-centered leadership behaviors of principals within international christian schools and the impact on organizational commitment of teachers*. Doctoral dissertation, Bethel University.
- Dündar, S., Özutku, H. & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Efe, M. N. (2021). Dönüştürücü liderlik algısının iş performansına etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3152-3163.
- Elçi, M. & Alpkın, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H. & Akçakanat, T. (2020). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413-436.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gagne, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gellatly, I. R. (1996) Conscientiousness and task performance: test of a cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 474-482.
- Gençel, B, Akçakanat, T. & Dinç, M. (2020). Psikolojik rahatlığın bilgi paylaşımı, çalışmaya tutkunluk ve çalışan performansı üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 2011-2038.
- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Hair Jnr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New York: Pearson.
- Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1988). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*: Scott, Foresman & Co.
- Isfahani, A. M. & Mehdad, A. (2021). Relationship between conscientiousness and adversity quotient with task performance: mediating role of intrinsic work motivation. *International Journal of Psychology*, 15(1), 7-42.
- İyidemirci, H. & Aydın, B. (2018). Motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma; Ostim organize sanayi bölgesi örneği. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 131-144.
- Jawahar, I. M. & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). The big five inventory-versions 4a and 5a. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Karaca, E. & Özmen, A. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- Kelebek, E. F. E. (2022). Öğretmenlerin güçlendirilmesinin okullarda örgütsel vatandaşlık

- davranışı gösterme eğilimleri üzerindeki etkisi. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 33-46.
- Kılıklı, M. & Çarıkcı, İ. H. (2019). Ekstra rol davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 831-846.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge.
- Korkmaz, A. Ç. & İpekçi, A. A. (2015). Hemşirelik eğitiminde güdülenme: öğrencilerin içsel ve dışsal güdülenme kaynakları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(2), 121-131.
- Li, L., Hew, K. F., & Du, J. (2024). Gamification enhances student intrinsic motivation, perceptions of autonomy and relatedness, but minimal impact on competency: a meta-analysis and systematic review. *Educational technology research and development*, 72, 765-796.
- Lian, L. (2018). Alienation as mediator and moderator of the relationship between virtues and smartphone addiction among Chinese University students. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 16(5), 1208-1218.
- MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), 542-555.
- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: first-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.
- McDonald, R. P. & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: noncentrality and goodness of fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 7, 140-159.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Özkara, Z. U., Taş, A. & Aydın, B. (2020). Örgütsel adalet ile yüksek görev bilincinin sanal kayıtarma üzerindeki etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 2044-2063.
- Özkara, Z. U. (2022). *İşe yabancılaşmanın sanal kayıtarma üzerindeki etkisi: ileri görev bilincinin düzenleyicilik rolü* (s. 145-167). Editörler: Aydın, B., Özkara, Z.U. & Taş, A. Disiplinlerarası Bakış Açısıyla Salgın ve Dijitalleşme. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Polatçı, S. & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Salihoğlu, G. H. (2013). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (çorum ilinde hastane çalışanlarına anket uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 300-310.
- Sayılarla Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi (2024), Sayılarla üniversitemiz. <https://idari.ahievran.edu.tr/default/sayilarla>: Erişim Tarihi: 11.03.2024
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Tanaka, J. S. & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Torbergsen, H., Utvær, B. K. & Haugan, G. (2023). Nursing students' perceived autonomy-support by teachers affects their intrinsic motivation, study effort, and perceived learning outcomes. *Learning and Motivation*, 81, 1-11.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2022). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve spss uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yürür, S. (2009). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 23-42.