

Örgüt Temelli Öz saygı ve Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma^a

Nazmiye Ülkü PEKKAN^b

Mahsum TUMURBAĞA^c

Görkem ÖZDEM^d

Örgüt Temelli Öz saygı ve Duygusal Bağlılığın
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini
Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

A Study to Determine the Effect of Organization-
Based Self-Esteem and Emotional Commitment on
Organizational Citizenship Behavior

Öz

Abstract

Arka plan. Örgütlerde gönüllülük esasına dayalı olarak sergilenen davranışlarda bireysel farklılıklar ve bireyin kendisine ilişkin öz algılarının önemli bir yer tuttuğu düşünülmektedir. Hiç şüphesiz bu farklılıkların ortaya çıkmasına imkân sunan bir örgüt ortamı olumlu tutum ve davranışları artırıcı bir etki yaratmaktadır. Kendisini gerçekleştirebileceği bir ortam sağlandığında çalışan örgüte karşı güçlü bir duygusal bağ geliştirerek kendisinden beklenen rol ve sorumlulukları ekstra bir çaba ile yerine getirme eğiliminde olacaktır.

Amaç. Örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemektir.

Yöntem. Mersin ilinde kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren 314 işletme çalışanına kolayda örneklem yoluyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve YEM SmartPLS ile analiz edilmiştir.

Bulgular. Örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından yalnızca yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Sonuç. Örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılığın örgütlerde başarı ve performansı artırıcı etkisi olduğu bilinen gönüllü çalışan davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle bu etkide örgüt temelli öz saygının bireysel beklentilerin örgüt içi dinamiklerdeki önemine dikkat çekmesi açısından önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt temelli öz saygı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı.

Background. It is evident that individual differences and self-perceptions play a crucial role in voluntary behaviors exhibited within organizations. Clearly, an organizational environment that facilitates the emergence of these differences can significantly enhance positive attitudes and behaviors. When employees are provided with an environment that allows for self-actualization, they are more likely to develop a strong emotional commitment to the organization and exhibit a tendency to fulfill their roles and responsibilities with additional effort.

Aim. To examine the effects of organization-based self-esteem and emotional commitment on organizational citizenship behavior.

Method. A survey was conducted on 314 public and private sector employees operating in Mersin province through convenience sampling. SPSS and YEM SmartPLS programs were used in the analysis of the obtained data.

Findings. It has been determined that organization-based self-esteem and emotional commitment have a significant and positive effect on organizational citizenship behavior. However, emotional commitment was found to have a significant and positive impact only on the altruism dimension of organizational citizenship behavior.

Conclusion. It is possible to assert that organization-based self-esteem and emotional commitment have a significant impact on voluntary employee behaviors, which are known to enhance success and performance in organizations. Especially, it is believed organization-based self-esteem makes significant contribution by highlighting importance of individual expectations in organizational dynamics.

Keywords: Organization-based self-esteem, emotional commitment, organizational citizenship behavior.

Pekkan, N. Ü., Tumurbağa, M. & Özdem, G. (2024). Örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Management Archive*, 1(1), 26-45.

<https://doi.org/10.70877/joma.12>

^a Bu çalışma, 14-17 Haziran 2023 tarihleri arasında düzenlenen 3. Uluslararası Lisansüstü Çalışmalar Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

^b Doç. Dr., Tarsus Üniversitesi, Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, Türkiye, ORCID: 0000-0001-7298-0552, e-Posta: nazmiyepakkan@tarsus.edu.tr

^c Sorumlu yazar, Doktora öğrencisi, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü, Türkiye, ORCID: 0000-0001-5347-9594, e-Posta: mahsumtumurbaga@hotmail.com

^d Doktora öğrencisi, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü, Türkiye, ORCID: 0000-0001-9481-765X, e-Posta: gorkem_ozdem@tarsus.edu.tr

1. Giriş

Yönetim ve organizasyon ile ilgili süreçlerde insan davranışlarının önemi şüphesiz geçmişte olduğu gibi günümüzde de devam etmektedir. Özellikle örgütün hedeflerine ulaşması için örgüt-çalışan ilişkilerinde karşılıklı etkileşim bağlamında olumlu davranışların ne olduğuna yönelik sorular sıklıkla gündeme gelmektedir. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda çoğunlukla örgütün başarısı ve etkinliği için ön koşul olabilecek örgütsel hedeflere ulaşmayı ve katılımı kolaylaştırma açısından örgütsel vatandaşlık davranışına odaklanıldığı genel olarak göze çarpmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgütün amaçlarını destekleme ve gönüllü faaliyetler yoluyla örgütsel faaliyetlere katılma eğilimlerini ifade etmektedir. Başka bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın örgütte kendisinden beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirdiğini gösteren gönüllü davranışlar yoluyla görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme yeteneği şeklinde tanımlanabilir. Böylesine çok boyutlu bir kavramı etkileyen faktörlerin anlaşılması kavramın derinlemesine anlaşılması açısından önemli görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen ve çalışanların gönüllü davranışlarını destekleyen veya artıran çabalara karşılık gelen unsurlar oldukça çeşitlidir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerinin çok sayıda çalışmaya konu olduğu bilinmektedir (Bateman & Organ, 1983; Boşça, 2019; İşbaşı, 2000; Katz, 1964; Podsakoff vd., 2000). Alan yazındaki mevcut çalışmalar örgüt temelli benlik saygısının da söz konusu öncül değişkenlerden biri olduğunu göstermektedir (Chan vd., 2013; Pierce & Gardner, 2004).

Örgüt temelli öz saygı, kişinin bir örgütteki rolünü kendi değer ve beklentilerine göre anlaması olarak ifade edilmektedir (Brockner, 1988; Ganster & Schaubroeck, 1991; Rosenberg, 1965). Aslında bu ifadenin bireylerin örgütün bir üyesi olarak kendilerini nasıl algıladıklarına dayandığını söylemek mümkündür. Başka bir deyişle kavramın özü, bireyin örgüt içerisinde kendisi ile ilgili olumlu tutum ve davranışlara maruz kalmasının örgüt içi olumlu deneyimleri arttırarak bireyin örgütle ilişkisinden kaynaklanan değer algısına yansıtacağı düşüncesine dayanmaktadır. Örgüt içerisinde bu değeri hisseden ve algılayan kişi, kendisine verilen rol ve sorumlulukları ekstra çaba göstererek yerine getirme eğiliminde olacaktır. Dolayısıyla örgüt temelli öz saygı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal değişim teorisinden dayanak aldığını söylemek mümkündür (Blau, 1964). Dolayısıyla bu durum örgüt-çalışan ilişkisindeki karşılıklı etkileşimle kolaylıkla açıklanabilmektedir (Bedük & Ertürk, 2015).

Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın rolünü de gösteren çalışmaların varlığı (Bogler & Somech, 2004; Deckop vd., 1999; Parnell & Crandall, 2003) bu değişkenin de konu özelinde önemli bir yere sahip olduğunu düşündürmektedir. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte karşı hissettiği bağlılığın gücünü temsil etmektedir (Köksal, 2012). Bireyin bir örgüte farklı düzeylerde duygusal bağlılık duymasının, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için daha fazla çalışma ve daha fazla çaba gösterme eğilimini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılık gibi psikolojik faktörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerindeki etkisini incelemesi ve bu etkilerin alt boyutlara göre farklılaşabileceğini ortaya koyması bakımından özgün bir değere sahip olduğu düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde katı hiyerarşik yapıyı esneten, çalışanların bireysel girişimlerini artırarak, ekip çalışmasını teşvik eden bir olgu olarak öne çıkmaktadır. Bu kavram ilk olarak Barnard'ın (1938) tarafından 'iş birliği arzusu' olarak ele alınmış, daha sonra Katz'ın 'yenilikçi ve kendiliğinden gelişen davranış' teorisi ile geliştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, Katz'ın (1964) ekstra rol davranışı kavramından türetilmiş, ancak literatüre Organ (1977) tarafından kazandırılarak isimlendirilmiştir (DiPaola & Hoy, 2005; Podsakoff vd., 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel rol davranışı, yardımseverlik ve örgütsel ses olmak üzere üç alt boyutu ile ele alınmıştır. Bir işletmede düzen yaratan ve ilgili işletmenin ödül sistemi tarafından dikkate alınan davranışlar biçimsel rol davranışı olarak ifade edilmektedir (Arslantaş & Pekdemir, 2007). Çalışma arkadaşlarına yardımcı olma ve destekleme gibi davranışlar yardımseverlik olarak tanımlarken, işletme içerisinde içinde bulunduğu durumu iyileştirmek adına sorgulamaya ise örgütsel ses adı verilmektedir (Sancar & Bekaroğlu, 2020).

Örgütsel vatandaşlık bir davranış biçimi olarak, örgütsel performansı artırmada kritik bir unsur olarak görülmekte ve örgütün içindeki sosyal ve psikolojik ortama olumlu katkılar sağlamaktadır (Barbuto & Story, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışları, doğrudan görev tanımıyla ilgili olmayan, ancak örgütün sosyal, psikolojik, örgütsel ve politik süreçlerini destekleyerek örgütsel hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlayan her türlü davranışı kapsamaktadır (Lievens & Ansel, 2004; Taylor, 2013). Bu davranışlar arasında çalışma arkadaşlarına yardım etme, iş yerini temiz ve düzenli tutma, mesai saatleri dışında çalışmaya devam etme, belirlenen standartların üzerinde performans gösterme, iş sırasında karşılaşılan sorunlara hoşgörü gösterme ve örgüt içi özel görevleri yerine getirme vb. yer almaktadır. Ayrıca bu davranışlar, sosyal etkileşim, yenilikçilik, kaynakları koruma ve örgütsel varlıkları etkin kullanma gibi özellikleri de içermektedir (Bateman & Organ, 1983; Bolino & diğerleri, 2004; Şeşen & Basım, 2012).

2.2. Örgüt Temelli Öz saygı

Korman (1976), öz saygıyı bireylerin kendilerini yetenekli ve değerli olarak algılama derecesi şeklinde tanımlamaktadır. Literatürdeki birçok çalışma, öz saygının çok boyutlu bir kavram olduğunu vurgulamaktadır (Shavelson vd., 1976; Song & Hattie, 1985; Tharenou, 1979). Güney vd. (2007) evrensel benlik saygısını, bireyin sosyal çevresinden aldığı mesajlar ve kişisel deneyimleri sonucunda gelişen bir yeterlilik ve kendine güven duygusu olarak tanımlamaktadır.

Öz saygı ya da benlik saygısı, kişinin anne, baba, öğrenci ya da eş gibi yaşam rollerine ilişkin kendini değerlendirme biçimiyle ilgiliyken; örgüt temelli öz saygı ise bireyin örgütteki rolünü kendi değerleri ve beklentileri çerçevesinde algılaması olarak ifade edilmektedir. Öz saygı, bireyin tutum ve davranışlarını şekillendiren önemli bir faktör olarak kabul edilmekte ve bir anlamda da kişisel güveni ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişinin kendine duyduğu saygı, kendi özünü olumlu bir şekilde değerlendirmesi ve gurur duygusu ile açıklanabilmektedir (Al-Ghafri & Al-Badi, 2016; Ingólfssdóttir, 2017). Korman (1971), bireyin içinde bulunduğu koşulların ve değer verdiği kişilerin tepkilerinin, öz saygının oluşumunda etkili olduğunu belirtmiştir. Bu, bireyin duygusal, motivasyonel ve davranışsal özelliklerinin öz saygıyı nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Öz saygı, çocukluk döneminde başlamakta ve bireyin yaşamı boyunca doğrudan ya da dolaylı olarak etkisini sürdürmektedir (Çevik Demir, 2013). Yüksek öz saygıya sahip bireyler, geçmişte ihtiyaçlarının

karşılanmış olmasından kaynaklı olarak yüksek düzeyde yaşam doyumu sergilemekte ve kendilerini olumlu bir şekilde değerlendirmektedir. Benzer şekilde örgütte yüksek öz saygıya sahip çalışanlar, organizasyonda saygın ve önemli olduklarını, yeteneklerinin buldukları pozisyon için yeterli olduğuna inanmakta ve dolayısıyla örgütün başarısı için gerekli değişiklikleri yapabileceklerine inanmaktadır. Sahip oldukları bu inançları sebebiyle, örgüte olan duygusal bağlarını güçlendirmekte ve örgütsel hedeflere ulaşmada daha fazla çaba göstermektedirler (Pierce & Gardner, 2004).

2.3. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar 1950'lere kadar uzanmaktadır. İlk kavramsal çerçevenin bağlılığı işten ayrılmanın yüksek maliyetlerinden kaynaklanan tek yönlü bir olgu olarak ele aldığı bilinmektedir (Evren, 2017). Zamanla yapılan çalışmalarla bu anlayışın geliştirilmiş olduğu ve Allen ve Meyer tarafından 1984 yılında ortaya konulan model ile birlikte 1990 yılında örgütsel bağlılık teorisine 'normatif bağlılık' unsurunun eklenerek bağlılığın üç boyutlu bir kavram olarak ele alındığı görülmektedir. Bu modelde duygusal bağlılık, bireyin örgütle olan duygusal bağını ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme derecesini ifade ederken; normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalma zorunluluğu hissetmesi anlamına gelmektedir. Devam bağlılığı ise, bireyin örgütten ayrılmasının getireceği maliyetlerin farkında olmasıyla ilgilidir. Allen ve Meyer'in duygusal bağlılık üzerine çalışmaları 1984 yılında başlamış olup örgütsel bağlılık modelinin gelişimi 1990 yılında tamamlanmıştır. Bu modelde, bağlılık üç boyutlu olarak ele alınmıştır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal bağını ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme derecesini ifade etmektedir (Allen & Meyer, 1990). Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri işin zorluğu, rol netliği, deneyim, çalışanların kişisel özellikleri, kültür, yeniliklere açıklık, örgüte güven, örgütsel destek algısı, adalet, kişisel önem, geri bildirim ve katılım olarak sıralamaktadır (Breitsohl & Ruhle, 2013). Bu faktörlerin, iş verimliliği ve duygusal bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğu, bunun da iş tatminini artırarak devamsızlık, gecikme ve işten ayrılma niyetini azalttığı gözlemlenmiştir.

Alan yazında duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerini benimseme ve örgütle özdeşleşme konusunda daha istekli oldukları yönünde araştırmalar olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar, örgütteki bireylerin özdeşleşme düzeylerinin duygusal bağlılığı önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgütün değerleriyle uyum sağlaması ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri olarak tanımlanırken, bu özdeşleşmenin yüksek olduğu durumlarda çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Mael & Ashforth, 1992). Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgütle duygusal bağ kurmalarını kolaylaştıran önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması, çalışanların örgüt hedeflerine yönelik daha fazla çaba gösterme ve örgütte kalma isteği geliştirmeleriyle sonuçlanmaktadır (Van Knippenberg & Sleebos, 2006). Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisi bağlamında incelendiğinde de yine benzer şekilde çalışanlar, örgütün sunduğu fırsatlar doğrultusunda duygusal, normatif ve/veya devam bağlılığı hissetmekte ve bu bağlılığı, örgüte katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışına dönüştürme yönünde eğilim göstermektedir (Korkmaz, 2011). Gürbüz (2006) duygusal bağlılığın üç temel unsurunu; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç, örgüt yararına ekstra çaba gösterme isteği ve örgütte kalmayı sürdürme arzusu olarak tanımlamaktadır. Duygusal bağlılık gösteren çalışanların, örgütle bu bağı hissetmeyenlere kıyasla, örgüt içinde daha fazla çaba sarf ettikleri ve örgütte kalma eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Almıçık vd., 2010; Meyer vd., 1993). Mowday ve diğerleri (1982), Reichers (1985) ve

Powell ve Meyer (2004) gibi araştırmacılar, duygusal bağlılık ile çalışan devri ve devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu bağlılığın işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışları etkilediğini tespit etmişlerdir. Örgütle duygusal bağlılık kuran bireylerin, örgüte karşı güçlü hisler beslediği, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bazen bu sorumlulukları aşmaya çalıştığı, örgütün kurallarına gönüllü olarak uyduğu ve örgütün varlıklarını korumaya gayret ettiği görülmektedir (Seymen, 2008).

3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Belirlenmesi

Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisinden temel alarak yürütülen bu çalışma, örgüte dayalı öz saygı ve duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki karşılıklı etkileri incelemek ve anlamak üzerinedir. Literatürde bu üç değişkeni bir arada inceleyen çalışmalar nadir olmasına rağmen, örgüte dayalı öz saygının öncül bir değişken olarak ele alındığı çeşitli yerli ve yabancı araştırmalar, bu kavramın çalışanın işine yönelik olumlu tutumlar (örgütsel özdeşleşme, refah, iş tatmini, performans vb.) üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Akçakanat & Dinç, 2018; Akgemci vd., 2020; Akyüz, 2018; Bowling vd., 2010).

3.1. Örgüt Temelli Öz saygı ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Alan yazındaki mevcut çalışmalar, örgüte dayalı öz saygının duygusal bağlılık üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Bon & Shire, 2019; Yüner, 2018). Örgüte dayalı öz saygısı yüksek çalışanlar kendilerini örgüt için değerli gördükleri bir ortamda bulunduğu inancı ile örgüte karşı daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir (Rotich, 2016). Bu durum, yöneticilerin örgütsel hedeflere ulaşmada ve örgüte bağlı çalışanları elde etme ve tutmada örgüte dayalı benlik saygısını bir strateji olarak kullanabileceğini göstermektedir. Sönmez (2022), örgüte dayalı benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü inceleyen çalışmasında, ilgili değişkenler arasında güçlü bir pozitif ilişki tespit etmiş ve iş tatmininin bu ilişkide aracı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, Erden (2011), Güney, Akalın ve İlsev (2007) ile Bowling ve diğerleri (2010) tarafından elde edilen sonuçlarla da uyumludur. Araştırma sonuçları, örgüte dayalı öz saygı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkilerin varlığını ortaya koymaktadır. Görgül araştırma sonuçlarından yola çıkılarak oluşturulan araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir.

H₁: Örgüt temelli özsaygının duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

3.2. Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel bağlılık, çalışanların mensubu oldukları kuruma karşı duydukları aidiyetin derecesini tanımlarken, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanların iş tanımına dâhil olmayan, ancak örgüt için faydalı olan gönüllü eylemleri ifade etmektedir (Balay, 2000; Buluç, 2008; Celep, 2000; Durna & Eren, 2005; Korkmaz, 2007; Terzi & Kurt, 2005; Yıldırım, 2006). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi, örgüt için büyük bir çaba gösterme isteği ve örgüte bağlı kalma arzusu olarak açıklanabilir (Nguni vd., 2006). Bu bağlılığı sergileyen bireyler, örgüte derin bir bağlılık duyan, sorumluluklarını düzenli olarak yerine getiren, örgüt kurallarına gönüllü olarak uyan ve örgütün vizyonunu benimseyen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu bireyler, dışsal ödüllerden ziyade, eylemlerinin kendisinden ve bu eylemlerin olumlu sonuçlarından motive olmaktadır (Seymen, 2008). Duygusal bağlılığın örgütsel bağlılığın üç alt boyutundan biri olarak çalışanların uzun vadede bireysel ve örgütsel düzeyde fayda sağlayacak davranışlar geliştirmesinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir (Chiang & Juan, 2008). Alan yazındaki mevcut çalışma

sonuçları da bu etkiyi ortaya koymaktadır (Bogler & Somech, 2004; Chu vd., 2006; Deckop vd., 1999; Feather & Rauter, 2004; Organ & Ryan, 1995; Parnell & Crandall, 2003; Tansky, 1993).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalarda ilgili değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu dolayısıyla bağlılığın ÖVD üzerinde önemli bir belirleyiciliği olduğunu açıkça göstermektedir (Aslan, 2008; Dyne vd., 1995; Gürbüz, 2006; Schappe, 1998; Varoğlu, 1993). Bu çalışmalar duygusal bağlılığın, çalışanın örgüt hedeflerine olan güçlü inancını, bu hedefleri kabul etme isteğini ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusunu ifade ettiğini ve bu bağlılıkta, çalışanların ödül sisteminde tanımlanmayan davranışları sergilemesine neden olabildiğini ortaya koyması adına önemlidir.

Allen ve Meyer'e (1996) göre de, bağlılığı yüksek olan bireylerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme olasılığı daha yüksek olmaktadır (Finegan, 2005). Duygusal bağlılık ve ÖVD arasındaki ilişkiye dair farklı yaklaşımlar bulunsa da, güçlü bir bağlılık geliştiren bireylerin, ÖVD sergileme olasılığının daha yüksek olduğu araştırma sonuçları ile görülmektedir. Araştırma bulguları, duygusal bağlılığın ÖVD'nin öncüsü veya belirleyicisi olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, duygusal bağlılığı yüksek bireylerin ÖVD sergileme eğilimi daha fazladır. Bu bilgilerden ve görgül araştırmalardan dayanak alarak kurgulanan araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H₂: Duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan yardımseverlik üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H₃: Duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan örgütsel ses üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H₄: Duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan biçimsel rol davranışı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.3. Örgüt Temelli Öz saygı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgüt temelli öz saygı, bireylerin örgüt içerisindeki rollerini, yetkinliklerini ve kendilerine verilen değeri nasıl algıladıklarına dair bir kavramdır. Bu algının yüksek olduğu durumlarda, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Pierce & Gardner, 2004). Örgüt temelli öz saygının yüksek olması, bireyin kendini örgüt için önemli ve değerli bir parça olarak görmesine katkı sağlamakta ve bu durum, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak bilinen gönüllü ve örgüte katkı sağlayan davranışların daha sık sergilenmesine neden olmaktadır (Bowling vd., 2010). Yapılan araştırmalar, örgüt temelli özsaygının yüksek olduğu çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba sarf etme ve iş arkadaşlarına destek olma gibi davranışları daha sık gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır (Pierce vd., 1989). Yönetici ile çalışan arasındaki yakın iş birliği ve yüksek düzeydeki sosyal etkileşimin, çalışanların yöneticilerine olan güvenini artırarak örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik edebileceği düşünülmektedir.

Alan yazında rastlanan sınırlı sayıdaki çalışmalar örgüt temelli öz saygı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki olumlu ilişkileri ortaya koymaktadır (Chan vd., 2013; Pierce & Gardner, 2004). Bu bağlamda örgütsel benlik saygısı yüksek olan çalışanlar, kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak görmekte ve örgütün başarısına katkıda bulunabilecek değişiklikler yapabileceklerine inanmaktadırlar. Bu nedenle, yöneticilerin, örgütte özsaygıyı artırmak, örgütsel hedeflere ulaşmak ve çalışanları işlerinde gönüllü olmaya teşvik etmek amacıyla örgütsel vatandaşlığı stratejik bir araç olarak kullanabilecekleri söylenebilir. Ayrıca, fiziksel engelli çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamanın da önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir.

Yukarıda bahsi geçen görgül araştırmalardan dayanak alarak kurgulanan araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H₅: Örgüt temelli öz saygının örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan yardımseverlik üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H₆: Örgüt temelli öz saygının örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan örgütsel ses üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H₇: Örgüt temelli öz saygının örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan biçimsel rol davranışı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

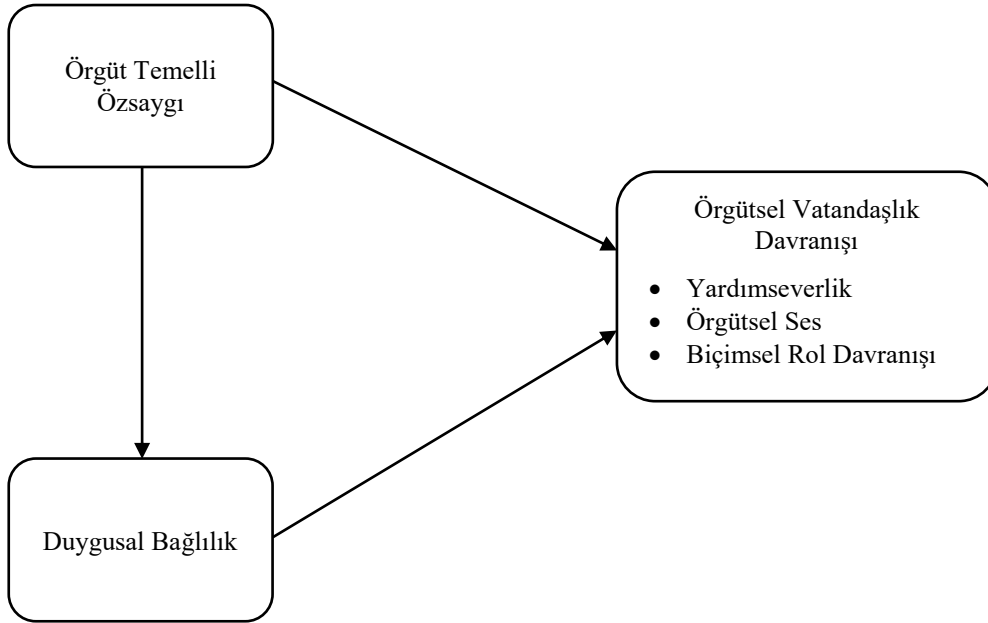
4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gibidir.

Şekil 1

Araştırma Modeli



4.2. Örneklem

Araştırma evrenini Mersin ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kuruluşlarındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi seçilmiş, zaman ve maliyet unsurları göz önünde bulundurularak söz konusu evrenden tesadüfi olarak seçilen 340 kişiye anketler ulaştırılmış ve geri dönen anketlerden 314'ü analiz için uygun bulunmuştur.

Çalışmaya katılım gösterenlere ait demografik özellikler aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş Grupları	20-28 yaş arası	118	37.6
	29-35 yaş arası	107	34.1
	36-42 yaş arası	51	16.2
	43-49 yaş arası	17	5.4
	50 ve üstü	21	6.7
	Toplam	314	100.0
Cinsiyet	Erkek	204	65.0
	Kadın	110	35.0
	Toplam	314	100.0
Medeni Durum	Evli	168	53.5
	Bekar	146	46.5
	Toplam	314	100.0
Eğitim Durumu	İlköğretim	2	.6
	Lise	30	9.5
	Ön lisans	76	24.2
	Lisans	149	47.5
	Lisansüstü	57	18.2
	Toplam	314	100.0
Kurumda Çalışma Süresi	1-3 yıl	124	39.5
	4-6 yıl	76	24.2
	7-10 yıl	40	12.7
	11-15 yıl	43	13.7
	16 yıl ve üzeri	31	9.9
	Toplam	314	100.0
Toplam Çalışma Süresi	1-3 yıl	73	23.2
	4-6 yıl	69	22.0
	7-10 yıl	54	17.2
	11-15 yıl	56	17.8
	16 yıl ve üzeri	62	19.8
	Toplam	314	100.0

4.3. Ölçme Araçları

Çalışma kapsamında veriler, dört bölümden oluşan anket ile elde edilmiştir. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunurken, diğer üç bölümde ise araştırmanın değişkenlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Çalışmanın değişkenlerini ölçmek amacıyla literatürde sıkça kullanılan, geçerlik ve güvenilirliği yüksek olan ölçekler tespit edilmiş ve araştırma kapsamında kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 2
Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Duygusal Bağlılık Ölçeği
Geliştiren: Pierce vd. (1989) Uyarlayan: Çakmak Otluoğlu (2015)	Geliştiren: Van Dyne ve LePine (1998) Uyarlayan: Sancar ve Bekaroğlu (2020)	Geliştiren: Meyer vd. (1993) Uyarlayan: Dağlı vd. (2018)
10 ifade ve tek boyut 5'li Likert	17 ifade üç boyut 5'li Likert Yardımseverlik (5 ifade; 1,2,3,4,5) Örgütsel Ses (6 ifade; 8, 9, 10, 11, 12, 13) Biçimsel Rol Davranışı (6 ifade; 6, 7, 14, 15, 16, 17) Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel rol davranışı boyutundaki 6 ve 7 nolu ifadelerin binişik maddeler olduğu tespit edilmiş, dolayısıyla analiz kapsamından çıkarılmıştır.	6 ifade ve tek boyut 5'li Likert

4.4. İşlem

Örgüt temelli özsaygı, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve etkileri belirlemek amacıyla yürütülen bu çalışma, nicel araştırma yöntemi ile desenlenmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında gönüllü katılım esası gözetilmiştir. Araştırma evrenini Mersin ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kuruluşlarındaki çalışanlar oluşturmaktadır. 'SGK 2023 Yılı Ekim Ayı Sigortalı İstatistikleri' ne göre bu evrende yaklaşık olarak 551.937 kişi bulunmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, t.y.). Evrenin büyüklüğü sebebiyle tamamına ulaşmanın güç olması, evrene genellenebilirlik iddiası bulunmaması, zaman ve maliyet gibi unsurlar göz önünde bulundurularak araştırmada kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir (Battaglia, 2008).

Örneklem büyüklüğü hesaplamasında ölçek madde sayısının 10 katı büyüklüğü (Nunnally, 1978) olması gerekliliği esas alınmıştır. Evrenden tesadüfi olarak seçilen 340 kişiye anketler elden ve Google formlar üzerinden oluşturulan e-anket formu ile ulaştırılmıştır. Geri dönen anketlerden 314'ü veri analizi için uygun bulunmuştur. Söz konusu veriler ise IBM SPSS ve Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) SmartPLS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu araştırma için Tarsus Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 19/10/2023 Tarih ve 2023/07 No.lu karar ile gerekli izin alınmıştır.

5. Bulgular

5.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma modelini test etmeden önce araştırmadaki değişkenlerinin yapılarına ilişkin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda; ölçüm modelinin iç tutarlılık güvenirliliği (Cronbach's Alfa ve CR), birleşme geçerliliği (Faktör yükleri ve AVE) ve ayrışma geçerliliği (Fornell-Larcker Ölçütü ve HTMT Katsayıları) değerlendirilmiştir.

Tablo 3

Ölçüm Modeli Sonuçları

	İfade	Faktör Yükleri	Cronbach's Alfa	Composite Reliability (CR)	Average Var. Extracted (AVE)
Duygusal Bağlılık	DB_1	.763	.849	.882	.557
	DB_2	.796			
	DB_3	.646			
	DB_4	.703			
	DB_5	.750			
	DB_6	.808			
Örgüt Temelli Özsaygı	ÖTÖS_1	.731	.927	.939	.605
	ÖTÖS_2	.815			
	ÖTÖS_3	.789			
	ÖTÖS_4	.757			
	ÖTÖS_5	.852			
	ÖTÖS_6	.693			
	ÖTÖS_7	.795			
	ÖTÖS_8	.829			
	ÖTÖS_9	.789			
	ÖTÖS_10	.717			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu Yardımseverlik	ÖVD_1_YRD	.777	.900	.926	.714
	ÖVD_2_YRD	.807			
	ÖVD_3_YRD	.881			
	ÖVD_4_YRD	.864			
	ÖVD_5_YRD	.890			

Tablo 3

Ölçüm Modeli Sonuçları (devamı)

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu	ÖVD_14_BRD	.873			
Bıçimsel Rol Davranışı	ÖVD_15_BRD	.905	.909	.937	.787
	ÖVD_16_BRD	.848			
	ÖVD_17_BRD	.922			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu	ÖVD_8_ÖS	.836			
Örgütsel Ses	ÖVD_9_ÖS	.825			
	ÖVD_10_ÖS	.833	.919	.937	.712
	ÖVD_11_ÖS	.867			
	ÖVD_12_ÖS	.859			
	ÖVD_13_ÖS	.841			

Ölçüm modeline ilişkin faktör yükleri değerlendirildiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışının bıçimsel rol davranışı boyutuna ait iki ifadenin (ÖVD_6_BRD ve ÖVD_7_BRD) binişik olduğu tespit edilmiş, dolayısıyla analiz kapsamından çıkartılmıştır (Seçer, 2015). Binişik maddeler çıkarıldıktan sonra tekrar test edilmiş ve duygusal bağlılığa (DB_3) ait bir maddenin (0.646) ve örgüt temelli özsaygının (ÖTÖS_6) da bir maddesi (0.693) literatürde eşik değer olarak kabul edilen ≥ 0.70 altında olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010). Ancak faktör yükleri 0.40 ile 0.70 aralığında bir değer ise bu durumda AVE ve CR katsayılarına bakılmaktadır (Yıldız, 2021). Bu durumda AVE ve CR değerleri kontrol edilmiş, AVE ($\geq .50$) ve CR ($\geq .70$) katsayılarının eşik değerinin üstünde olduğu görülmüş, dolayısıyla söz konusu maddeler ölçüm modelinden çıkartılmamıştır (Yıldız, 2021).

Ölçüm modelinin yapısı incelendiğinde; Cronbach's Alfa değerlerinin 0.849 ile 0.927, CR değerlerinin de 0.882 ile 0.939 aralığında olduğu dolayısıyla ilgili değerlerin eşik değerlerinin üstünde olduğu ve iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir. Birleşme geçerliği incelendiğinde; faktör yükleri 0.646 ile 0.922, AVE değerlerinin de 0.557 ile 0.787 aralığında olduğu dolayısıyla birleşme geçerliğinin sağlandığı görülmektedir. Ayrışma geçerliği incelendiğinde ise; çapraz yükler, Fornell ve Larcker (1981) ile Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT ölçütü kullanılmıştır.

Tablo 4

Ayrışma Geçerliği Sonuçları (Fornell-Larcker Ölçütü)

Fornell-Larcker Criterion	Bıçimsel Rol Davranışı	Duygusal Bağlılık	Örgüt Temelli Özsaygı	Örgütsel Ses	Yardımseverlik
Bıçimsel Rol Davranışı	.887				
Duygusal Bağlılık	.395	.746			
Yardımseverlik	.657	.407	.845		
Örgüt Temelli Özsaygı	.667	.492	.619	.778	
Örgütsel Ses	.604	.390	.643	.585	.844

Fornell ve Larcker (1981) ölçütü incelendiğinde; değişkenlerin kesiştiği noktadaki değerler, ilgili değişkenlerin AVE değerinin kareköküdür. AVE karekök değerlerinin bulunduğu satır ve sütundaki korelasyon katsayılarından büyük olup olmadığı incelenmektedir. Bu bağlamda Tablo 4'te görüleceği üzere her yapıya ilişkin AVE değerinin karekökünün diğer yapılar ile olan korelasyon katsayılarından daha yüksektir.

Tablo 5

Ayrışma Geçerliği Sonuçları (HTMT Katsayıları)

Heterotrait-Monotrait Ratio	Bireysel Rol Davranışı	Duygusal Bağlılık	Örgüt Temelli Özsaygı	Örgütsel Ses	Yardımseverlik
Bireysel Rol Davranışı					
Duygusal Bağlılık	.421				
Yardımseverlik	.724	.406			
Örgüt Temelli Özsaygı	.715	.520	.664		
Örgütsel Ses	.655	.411	.705	.627	

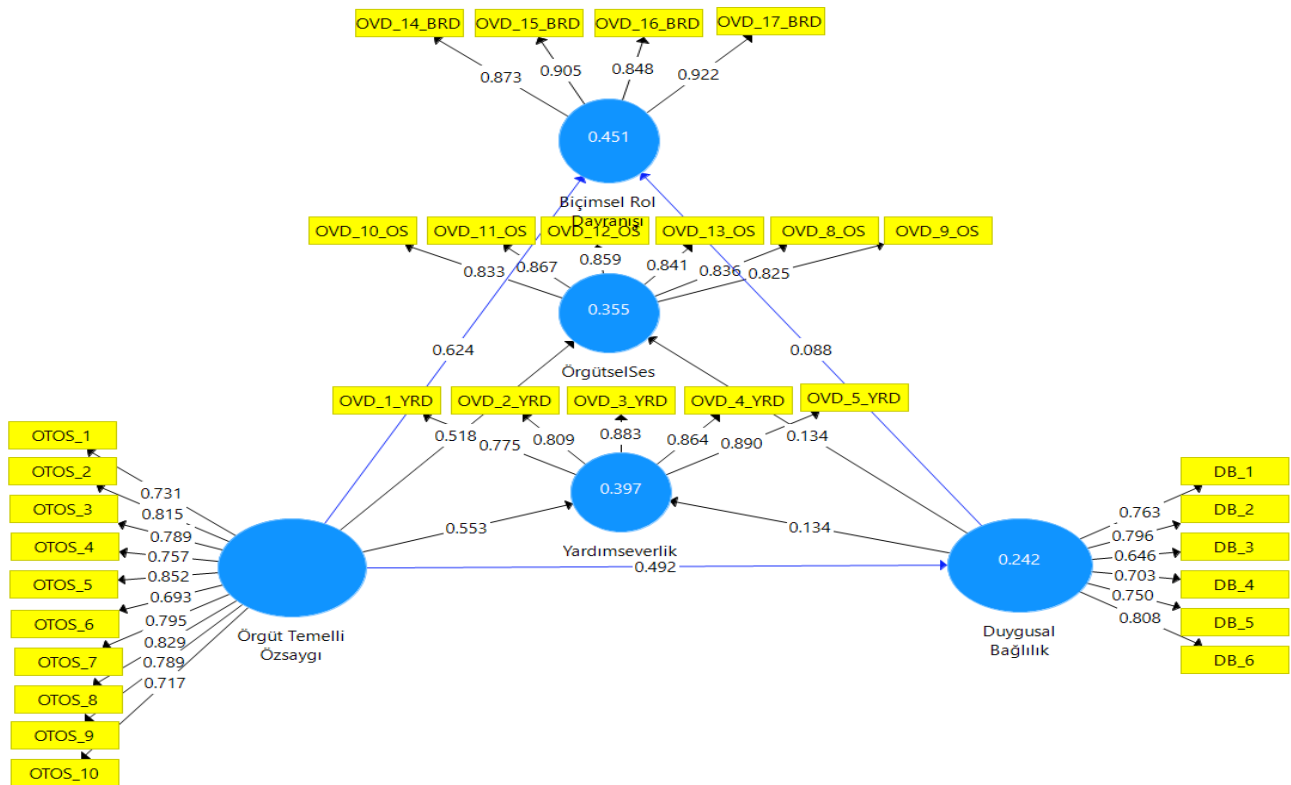
Henseler vd. (2015)'nin ölçütüne göre *HTMT*, araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ait ifadelerin korelasyon katsayılarının ortalamasının aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranlarını açıklamaktadır. Literatürde *HTMT* değeri; teorik olarak birbirine yakın sayılabilecek kavramlarda 0.90'ın, teorik olarak birbirine uzak olan kavramlarda ise 0.85'in altında olması gerektiği yazarlarca belirtilmektedir (Clark & Watson, 1995; Gold vd., 2001; Kline, 2011). Bu kapsamda tablo 5 incelendiğinde; tüm değerlerin en küçük referans değeri olan 0.85'ten küçük olduğu, dolayısıyla ayrışma geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

5.2. Araştırma Modelinin Testi ve Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli SmartPLS ile oluşturulan model ve sonuçları Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2

Yapısal Eşitlik Modeli SmartPLS ile Araştırma Modelinin Testi ve Sonuçları



Araştırma hipotezlerinin testi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kısmi en küçük kareler (SmartPLS) yöntemi kullanılmıştır. Şekil 2'deki R^2 değerlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel rol davranışı boyutu %45, yardımseverlik boyutu %40, örgütsel ses boyutu %36 ve duygusal bağlılık değişkeninin de %24 oranında açıklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 6

Inner VIF Değerleri

	Biçimsel Rol Davranışı	Duygusal Bağlılık	Örgüt Temelli Özsayı	Örgütsel Ses	Yardımseverlik
Biçimsel Rol Davranışı					
Duygusal Bağlılık	1.320			1.320	1.320
Örgüt Temelli Özsayı	1.320	1.000		1.320	1.320
Örgütsel Ses					
Yardımseverlik					

Hair vd., (2017)'ne göre *VIF* katsayılarının 5'in altında olması gerektiği belirtilmiştir. Tablo 6'da görüldüğü üzere bütün değerler 5'in altında bir değere sahiptir. Bu sonuca göre çoklu doğrusallık sorunu olmadığını söylemek mümkün görünmektedir (Yıldız, 2021). Doğrusallıkla ilgili değerlere bakıldıktan sonra R^2 değerlerine ve F^2 ile de etki katsayılarına bakılmıştır.

Tablo 7

F Square Değerleri

	Biçimsel Rol Davranışı	Duygusal Bağlılık	Örgüt Temelli Özsayı	Örgütsel Ses	Yardımseverlik
Biçimsel Rol Davranışı					
Duygusal Bağlılık	.011			.021	.023
Örgüt Temelli Özsayı	.537	.320		.316	.385
Örgütsel Ses					
Yardımseverlik					

Tablo 7'de etki büyüklüğü katsayısı (F^2) Cohen'e (1988) göre 0.02 ve üzerinde olması düşük; 0.15 ve üzerinde olması orta; 0.35 ve üzerinde olması ise yüksek olarak değerlendirilmektedir. 0.02'nin altında olması ise Sarstedt vd. (2017) tarafından bir etkiden bahsetmenin mümkün olmadığı belirtilmektedir. Bu bağlamda duygusal bağlılığın örgüt vatandaşlık davranışının alt boyutlarından biçimsel rol davranışı ve örgütsel ses üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç aşağıda bulunan Tablo 8'deki etki katsayıları ile desteklenmiştir.

Tablo 8

Araştırma Modeli Etki Katsayıları

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Duygusal Bağlılık -> Biçimsel Rol Davranışı	.088	.085	.058	1.529	.126
Duygusal Bağlılık -> Örgütsel Ses	.134	.131	.073	1.839	.066
Duygusal Bağlılık -> Yardımseverlik	.134	.133	.057	2.361	.018
Örgüt Temelli Özsayı -> Biçimsel Rol Davranışı	.624	.627	.075	8.370	.000
Örgüt Temelli Özsayı -> Duygusal Bağlılık	.492	.497	.041	12.017	.000
Örgüt Temelli Özsayı -> Örgütsel Ses	.518	.524	.085	6.109	.000
Örgüt Temelli Özsayı -> Yardımseverlik	.553	.557	.059	9.327	.000

Tablo 8'deki etki katsayıları incelendiğinde duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel rol davranışı boyutu ve örgütsel ses boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı

görülmektedir ($p > .05$). Fakat duygusal bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($p < .05$). Örgüt temelli özsaygının ise örgütsel vatandaşlık davranışının üç boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmuştur ($p < .05$). Ayrıca örgüt temelli özsaygının duygusal bağlılık üzerinde de anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu bağlamda H_3 ve H_4 reddedilmiş olup, H_1 , H_2 , H_5 , H_6 ve H_7 desteklenmiştir.

6. Tartışma ve Sonuç

Örgüt temelli öz saygı, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını bir arada inceleyen bu araştırma, duygusal bağlılık ve örgüt temelli özsaygının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde gösterdiği farklı etkileri ortaya çıkarmak üzerinedir. Analizler neticesinde elde edilen bulgular, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel rol davranışı ve örgütsel ses boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ($p > .05$) göstermektedir. Bu bulgu, duygusal bağlılık ile biçimsel rol davranışı ve örgütsel ses boyutları arasındaki ilişkinin güçlü ya da diğer bir ifade ile belirgin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlığın yardımseverlik boyutu üzerinde ise anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < .05$). Elde edilen bu sonuç, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olduklarında, iş tanımlarının ötesine geçen yardımlaşma ve işbirliğine dayalı davranışlara eğilim gösterdiklerini; fakat söz konusu davranışların örgütsel ses veya biçimsel rol davranışlarına doğrudan yansımadığını ortaya koymasından önemli görünmektedir.

Özellikle biçimsel rol davranışının daha çok iş tanımı ve görev sorumluluklarına dayalı olmasından dayanak alarak çalışanların biçimsel rollerini yerine getirmeleri için duygusal bağlılık gibi duygusal bir faktörün belirleyici olmaması beklenen bir durum olarak düşünülebilir. Bunun yerine duygusal faktörlerden daha çok iş tanımı ve performans beklentilerinin öncelikli bir belirleyici olduğu şeklinde düşünmek mümkündür. Tüm bu çıkarımlar, duygusal bağlılığın bu tür yapılandırılmış görevler için doğrudan bir etki yaratmamasını açıklayabilir. Yine benzer şekilde duygusal bağlılık çalışanın örgütsel ses davranışını artırmak için yeterli bir unsur olarak görülmeyebilir. Daha net bir biçimde ifade etmek gerekirse çalışanlar, örgüte duygusal olarak yüksek bağlılık gösterme eğiliminde olsalar dahi, seslerini duyurma veya örgüt içi önerilerde bulunma konusunda farklı faktörlere ihtiyaç duyabilirler. Vatandaşlık davranışı sergilemede çalışanlar tarafından bağlılıktan ziyade örgütsel güven, yöneticiye güven ve destekleyici liderlik ya da çok daha farklı örgütsel faktörlerin eksikliği hissediliyor olabilir.

Bu sonuçlara ek olarak, örgüt temelli öz saygının örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları üzerinde (biçimsel rol davranışı, yardımseverlik ve örgütsel ses) anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olması ($p < .05$) ve örgüt temelli öz saygının da duygusal bağlılık üzerinde pozitif bir etkisinin bulunması bu örneklem ile sınırlı olmak üzere çalışanların örgütten temel alan öz saygı düzeylerinin örgüte karşı duydukları bağın gücünü artırdığı şeklinde yorumda bulunmaya imkan vermektedir. Ortaya çıkan bu sonuçlar literatürdeki önceki çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir (Herrysono & Franksiska, 2022; Kajbaf vd., 2022; Khusna, 2023; Pourkiani & Askaripoor, 2015; Sönmez, 2022; Tokgöz, 2012; Yalap vd., 2021; Yüner, 2018). Buradan yola çıkarak çalışanların yardımseverlik davranışları sergilemeleri yönünde onları teşvik etmek amacıyla, örgütlerin duygusal bağlılığı artıracak politikalar geliştirmeleri önerilebilir. Özellikle çalışanlar arasındaki aidiyet hissi yaratacak sosyal faaliyetler, iç iletişimde güçlü stratejiler ve başarıların takdir edildiği ödüllendirme sistemleri bu kapsamda ön plana çıkarılabilecek uygulamalar olarak yaygınlaştırılabilir. Araştırma bulgularına göre, örgüt temelli öz saygı örgütsel vatandaşlık davranışının üç alt boyutu üzerinde de pozitif bir

etkiye sahiptir. Buradan dayanak alarak, örgüt tarafından çalışanların örgütteki öz değerlerini artırıcı eğitim ve gelişim programları geliştirilebilir, iş süreçleri bu minvalde yeniden tasarlanabilir ve çalışanlara bu yönde yönetici veya liderlik desteği sağlanabilir.

Duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan biçimsel rol davranışı ve örgütsel ses üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunamayışı dikkate alındığında söz konusu araştırmanın örnekleme ile sınırlı olmak koşuluyla liderlerin ve yöneticilerin çalışanlarla daha açık ve şeffaf bir iletişim kanalları geliştirmeleri, onların görüş ve önerilerini dikkate alacak uygulamalara öncelik vermeleri önerilebilir. Böylesi bir yaklaşımın çalışanların sadece yardımseverlik davranışı ile sınırlı kalmayarak biçimsel rol ve ses davranışlarında da aktif olmasını özendirici bir etki yaratabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma tek bir ilde kısmen kısıtlı bir örneklem üzerinde belirli bir zaman diliminde yürütülmüş olması sebebiyle belirli sınırlılıklara sahiptir. Bu sebeple gelecekte yapılacak olan çalışmalarda önerilerde sunulan örgütsel güven, yöneticiye güven, liderlik vb. değişkenler ile desteklenerek kurulacak yeni modellerin söz konusu değişkenler arasındaki etkileri daha iyi anlama açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akçakanat, Ü. T., & Dinç, M. (2018). *Örgütsel özdeşleşmenin örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 611-626. Isparta.
- Akyüz, M. (2018). Duygusal emek örgüt temelli öz-saygı ve yaşam tatminini etkiler mi? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 170-186. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.518>
- Al-Ghafri, R. K., Al-Badi, A. H. & Al-Ghafri, K. (2016). Users' activities on social media as indicators of self-esteem: A case study in Oman. *Journal of Internet Social Networking & Virtual Communities*, 1, 1-12.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858. <https://doi.org/10.2307/256294>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, conti-nuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Almaçık, E.Ü. Almaçık, S. & Erat, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Arslantaş, C. C. & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-286.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Organizational commitment of managers and teachers*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Barbuto, J. E. & Story, J., S., P. (2011). Work motivation and organizational citizenship behaviors, *Journal of Leadership Studies*, 5(1), 23-34. <https://doi.org/10.1002/jls.20202>
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Bateman, T. S., & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee, citizenship, *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. <https://doi.org/10.5465/255908>
- Battaglia, M. P. (2008). *Nonprobability sampling*, Encyclopedia of Survey Research Methods. Sage Publications.
- Bedük, A. & Ertürk, E., (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 8-9.
- Blau, P. (1964) *Exchange and power in social life*. Wiley.

- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher's organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. & Niehoff, B., P. (2004). The Other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review* 14(2), 229-246. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.05.004>
- Bon, A. T. & Shire, A. M. (2019). *The impacts of second order construct of personal resources on employees' job performance and the mediating role of affective commitment: SEM analysis approach*. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Pilsen, Czech Republic, July 23-26.
- Boşça, N. (2019). *Öncülleri ve sonuçları ile örgütsel vatandaşlık davranışı: Bilgi çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626. <https://doi.org/10.1348/096317909X454382>
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. (2013). Residual affective commitment to organizations: concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review* 23, 161-173. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.008>
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory and practice*. Lexington Boks.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Chan, S.C.H., Huang, X., Snape, E. and C.H., Lam, (2013). The janus face of paternalistic leaders: authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128. <https://doi.org/10.1002/job.1797>
- Chiang, C. F. & Jang, S. C. S. (2008) An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 313-322. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.017>
- Chu, C.-I., Lee, M.S. Lee & Hsu, H.-M. (2006). The impact of social support and job stres on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23(6), 496-505. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2006.00599.x>
- Clark, L. A., & Watson, D., (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2015). Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların iş performansına etkisi: Örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolü, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42(2), 221-246.
- Çevik Demir, Ş. (2013). *Ergenlerde benlik saygısı ve dini başa çıkma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Dağlı, A., Han, B. & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Deckop, J. R., Mangel, R. & Cirka, C. C. (1999). Getting more than you pay for: Organizational citizenship behavior and pay-for-performance plans. *Academy of Management Journal*, 42(4),420-428. <https://doi.org/10.2307/257012>
- DiPaola, M. F. & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44. <https://doi.org/10.1353/hsj.2005.0002>
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.273>
- Evren, Z. (2017). *Örgütsel bağlılık ve mağazacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Pamukkale Üniversitesi.
- Feather, N.T. & Rauter, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77,81-94. <https://doi.org/10.1348/096317904322915928>
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Ganster, D. C. & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271. <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>
- Gold, A. H., Malhotra, A. & Segars, A. H., (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Güney, S., Akalın, Ç. & İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75. <https://doi.org/10.18394/iid.22845>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herrysono, J. J. N. & Franksiska, R. (2022). The Influence of Organization-Based Self-Esteem and Employee Engagement toward Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 18-26. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7127>
- Ingólfssdóttir, H. R. (2017). The relationship between social media use and self-esteem: Gender difference and the effects of parental support. *BSc in Psychology*, 1-25.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanın yöneticilere duydukları güvenin örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Akdeniz Üniversitesi.
- Kajbaf, M. B., Savadkouhi, S. & Gheysari, S. (2022). Investigating the mediating role of organization-based self-esteem in the effect of conscientiousness & agreeableness on task performance & organizational citizenship behavior in employees of the national Iranian drilling company. *Journal of Psychology*, 100(4), 529.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1964). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*, Çev: H. Can 6 Y. Bayer, T.O.D.A.İ.E Yayınları.
- Khusna, S. N., Wicaksono, B. & Satwika, P. A. (2023). Organization-based self-esteem and authentic leadership as organizational citizenship behavior factors. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 8(1), 103-116. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v8i12023.103-116>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 49, 57-91.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17, 117-139.
- Korman, A. K. (1971). Organizational achievement, aggression and creativity: Some suggestions toward an integrated theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 593-613. [https://doi.org/10.1016/S0030-5073\(71\)80009-0](https://doi.org/10.1016/S0030-5073(71)80009-0)
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1, 50-63.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi*, [Yayımlanmamış doktora tezi], Erciyes Üniversitesi.
- Lievens, F. & Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 299-306. <https://doi.org/10.1348/0963179041752727>
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mowday, R. T., R. M. Steers. and L. W. Porter (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50005-8>
- Nguni, S., Slegers, P. & Denesen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177. <https://doi.org/10.1080/09243450600565746>
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. McGraw Hill.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personel Psychology*, 48, 775-802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46-53. <https://doi.org/10.2307/257604>
- Parnell, J. A. & Crandall, W. R. (2003). Propensity for participative decisionmaking, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intentions to leave among Egyptian managers. *The Multinational Business Review*, 11(1), 45-65. <https://doi.org/10.1108/1525383X200300003>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. <https://doi.org/10.5465/256437>
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organizational based self esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J. B. & 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pourkiani, M. & Askaripoor, M. (2015). Organization-Based self-esteem and organizational citizenship behavior in banking sector of Iran. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 5(2), 282-293. <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2015.00045.3>
- Powell, D. M. & Meyer, J. P. (2004). Side-Bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 65, 157-177. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2)
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
- Rotich, R. K. (2016). The impact of organizational-based self esteem on work engagement among state corporations employees in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(15), 114-124.
- Sancar, O. & Bekaroğlu, Ş. B. (2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(2), 99-107.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Hair, J. F. (2017). *Partial least squares structural equation modeling*. In C. Homburg, M. Klarmann, A. Vomberg (Eds.), *Business Research*, Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290. <https://doi.org/10.1080/00223989809599167>
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi-analiz ve raporlaştırma*, Anı Yayıncılık.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*. Detay Yayıncılık.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J. & Stanson, J. C. (1976). Self-concept: validation of construct interpretations. *Review of Education Research*, 46(3), 407-441. <https://doi.org/10.3102/00346543046003407>
- Song, I. S., & Hattie, J. (1985). Relationships between self-concept and achievement. *Journal of Research in Personality*, 19(4), 365-372. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90005-4](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90005-4)

- Sosyal Güvenlik Kurumu. (t.y.). Aylık sigortalı istatistikleri (Ekim 2023). SGK Web Sitesi: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylık/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/> adresinden alınmıştır.
- Sönmez, R. V. (2022). Örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü: Türkiye’de bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 796-816. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2050>
- Şeşen, H. & Basım, N. (2012). Demografik faktörler ve kişiliğin girişimcilik niyetine etkisi: spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12, 21-28.
- Tansky, J.W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 195-207. <https://doi.org/10.1007/BF01419444>
- Taylor, J. (2013). Goal Setting in the australian public service: Effects on psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *Public Administration Review*, 73(3), 453-464. <https://doi.org/10.1111/puar.12040>
- Terzi, A. & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim*, 33(166), 98-113.
- Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 1-29. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90028-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90028-9)
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119. <https://doi.org/10.5465/256902>
- Van Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Yalap, O., Sobacı, F., Baygın, E. & Ünüvar, H. (2021). İş becerikliliği, duygusal bağlılık ve örgüt temelli öz saygının lider-üye etkileşimi kapsamında incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1647-1665. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1221>
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi (Ankara ili örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Gazi Üniversitesi.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar*. Seçkin Yayıncılık.
- Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 777-799. <https://doi.org/10.21565/ozelegitimdergisi.396246>

Extended Summary

The behaviors of employees within an organization are critically important for the organization to achieve its goals. Organizational citizenship behaviors (OCB), in particular, refer to the voluntary efforts exhibited by individuals that are not formally included in their job descriptions but are performed willingly. These behaviors contribute positively to the social and psychological climate of the organization while also fostering collaboration among employees. The factors that influence organizational citizenship behavior and support or enhance employees' voluntary actions are quite diverse. Organization-based self-esteem refers to the individual's sense of being valued within the organization and their effective fulfillment of expected roles, while affective commitment represents the strength of an individual's emotional attachment to the organization.

The aim of this study is to explain the different effects of emotional commitment and organization-based self-esteem on organizational citizenship behavior. This study, conducted to determine the relationship and effects between organization-based self-esteem, emotional commitment, and organizational citizenship behavior, is designed using a quantitative research method.

The study population consists of employees from public and private sector organizations operating in Mersin, Turkey. According to the 'SGK 2023 October Insured Statistics,' there are approximately 551.937 individuals in this population. A convenience sampling method was chosen for this research (Battaglia, 2008). Surveys were distributed to 340 randomly selected individuals from the population, both in person and through an e-survey form created via Google Forms. Of the returned surveys, 314 were deemed suitable for data analysis. The collected data were analyzed using IBM SPSS and structural equation modeling (SEM) with the SmartPLS software.

It is observed that emotional commitment does not have a significant effect on the formal role behavior dimension and the organizational voice dimension of organizational citizenship behavior ($p > .05$). However, emotional commitment has a significant and positive impact on the altruism dimension of organizational citizenship behavior ($p < .05$). Organization-based self-esteem has a significant and positive effect on the three dimensions of organizational citizenship behavior ($p < .05$). Additionally, it has been observed that organization-based self-esteem has a significant and positive effect on emotional commitment.

The findings obtained from the analyses indicate that emotional commitment does not have a significant effect on the formal role behavior and organizational voice dimensions of organizational citizenship behavior ($p > .05$). This finding can be interpreted as the relationship between emotional commitment and the dimensions of formal role behavior and organizational voice being weak or, in other words, not significant. It has been shown that emotional commitment has a significant and positive effect on the altruism dimension of organizational citizenship ($p < 0.05$). This result appears significant in that it shows employees tend to exhibit behaviors based on helping and cooperation beyond their job descriptions when they are emotionally committed to the organization; however, these behaviors do not directly reflect in organizational voice or formal role behaviors.

In addition to these results, the significant and positive impact of organization-based self-esteem on all dimensions of organizational citizenship behavior and the positive effect of organization-based self-esteem on emotional commitment suggests that, limited to this sample, the level of self-esteem.

Disclosure Statements

Ethics Statement: “This article has been prepared in compliance with the scientific research and publication ethics rules.”

Conflict of Interest: The authors acknowledge that there is no conflict of interest in the study, both for themselves and the other parties.

Contribution Rate: The contribution rates of the first, second and third authors are 30%, 40%, and 30%, respectively.

Ethics Committee Approval: For this research, the necessary approval was obtained from the Ethics Committee for Social and Human Sciences Research at Tarsus University with the decision dated 19/10/2023 and numbered 2023/07.

Funding Information: No funding was received from any institution for this study.

