

MESLEKİ BAĞLILIĞIN EKSTRA ROL DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE ADANMANIN ARACILIK ROLÜ: ACİL YARDIM VE AFET YÖNETİMİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU 

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanlarının mesleki bağlılıklarının ekstra rol davranışları üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma Tokat ili merkez ilçesinde acil yardım ve afet yönetim sürecinde görev alan farklı kamu ve stk personelleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 162 acil yardım ve afet yönetimi personelinden oluşmaktadır. Araştırma verilerini test etmek amacıyla AMOS ve SPSS Process Macro programları kullanılmıştır. Aracılık modelinin açıklanmasında Zhao ve diğerleri tarafından geliştirilen aracılık tipoojisi kullanılmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre, mesleki bağlılığın işe adanma ve ekstra rol davranışı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşe adanmanın ekstra rol davranışı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmanın dolaylı aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Mesleki Bağlılık, Ekstra Rol Davranışı, İşe Adanma, Acil Durum Çalışanları, Afet Çalışanları.

JEL Sınıflandırması: D23, M10, M12.

* Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, Tokat/Türkiye. E mail:ahmet1mumcu@hotmail.com.

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 8 Aralık / December 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 17 Mayıs / May 2022

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 30 Mayıs / May 2022

THE MEDIATOR ROLE OF WORK ENGAGEMENT ON THE EFFECT OF OCCUPATIONAL COMMITMENT ON EXTRA ROLE BEHAVIOR: A RESEARCH ON EMERGENCY AND DISASTER WORKERS

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the mediating role of work engagement on the effect of the occupational commitment of workers on extra-role behaviors. For this purpose, the research was carried out on public and civil society organization personnel who will take part in the emergency aid and disaster management process in the central district of Tokat. The sample of the research consists of 162 emergency and disaster workers. AMOS and SPSS Process Macro were used to test the research data. Mediation typology developed by Zhao et al. was used to explain the mediation model. According to the findings obtained from the research data, it is determined that occupational commitment affects work engagement and extra-role behavior positively, work engagement affects extra-role behavior positively. Work engagement has an indirect only mediation role on the effect of occupational commitment on extra-role behavior. At the end of the study, various suggestions for practitioners and researchers were presented.

Keywords: *Occupational Commitment, Extra Role Behaviour, Work Engagement, Emergency Workers, Disaster Workers.*

JEL Classification: *D23, M10, M12.*

1. GİRİŞ

Bireyler işleri, organizasyonları, meslekleri ve genel olarak çalışmalarını arasında tutarlı ayrımlar yaparlar (Blau, Paul ve John, 1993:310). Bu ayrımın doğal bir sonucu olarak her birine karşı geliştirdikleri bağlılık da ayrıdır. Mesleki bağlılık da bunlardan biridir. Örgütler için çalışanın mesleğine duyduğu bağlılık önemli bir faktördür. Çünkü mesleki bağlılığın örgütlerde motivasyon, işten ayrılma niyeti, iş doyumunu, mesleklerinde kalma niyeti gibi önemli örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Can ve Aykaç, 2020; Wang, Ellenbecker ve Liu, 2012; Şimşek ve Arslan, 2011; Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Lee, Carswell ve Allen, 2000). Mesleki bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramına nazaran literatürde kısıtlı sayıda araştırmaya konu olmuştur. Fakat yapılan araştırmalar da mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan daha çok çalışan motivasyonu sağladığını ortaya koymaktadır. Bu yönüyle mesleki bağlılık pozitif örgütsel çıktılar elde edilmesi yönüyle örgütlerde önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Doğan, Bakan ve Oğuz, 2017).

Özellikle toplumun can ve mal güvenliğinden sorumlu olan kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin mesleklerine duyduğu bağlılık büyük önem arz etmektedir. Bu meslek gruplarından biri de acil yardım ve afet yönetim sürecinde görev alan personellerdir. Çünkü acil yardım ve afet yönetimi çalışanları, kritik olayların ilk aşamalarında müdahale eden ve sadece bireylerin hayatlarının değil, aynı

zamanda mülklerinin ve çevrenin korunmasından da sorumlu olan müdahale ekipleridir (Prati ve Pietrantoni, 2010; Setti, Lourel ve Argentero, 2016). Benzer şekilde Smith (2007:21)'de istekli ve yetenekli bir acil yardım personelinin afete başarılı müdahalesinin afet yönetim süreci için hayati bir faktör olduğunu ifade etmiştir.

En genel tanımıyla afet, “toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan, etkilenen toplumun baş etme kapasitesinin yeterli olmadığı doğa, teknoloji veya insan kaynaklı olaylar” olarak tanımlanmaktadır (AFAD, 08.12. 2021). Bu denli olumsuz etkileri olan acil durum ve afet olaylarında görev alan personel; “il afet ve acil durum müdürlüğü personeli, itfaiye teşkilat görevlileri, pilotlar, dalgıçlar, hekim, hemşire, acil tıp teknisyeni başta olmak üzere sağlık çalışanları, sosyal ve psikolojik yardım amacıyla psikologlar, sosyologlar ve psikiyatristler, türk silahlı kuvvetleri ve emniyet genel müdürlüğü personeli, belediye görevlileri, medya çalışanları, sivil toplum kuruluşları ve gönüllüler” gibi farklı kurum ve kuruluştan oluşan çok geniş bir yelpazeye sahiptir (Altuntaş, 2017:1-11). Fakat olası bir afet ve acil durumunda olay yerine ulaşan ilk müdahale ekipleri; AFAD il acil ve afet durum müdürlüğü, İtfaiye, DHMİ ARFF, Ulusal Medikal Kurtarma Ekibi (UMKE), Kızılay personelleri ve afet yönetim sürecine akredite olmuş sivil toplum kuruluşu üyelerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın araştırma evreni profesyonel olarak resmi bir meslek icra eden acil yardım ve afet yönetimi çalışanlarından oluşmaktadır. Olağanüstü olaylar olarak afetlerde, acil yardım ve afet yönetimi çalışanları görev (rol) tanımlarının ötesinde tutum ve davranış sergileyebilmektedir. Çünkü içinde bulunduğu olağanüstü durum personelin rol ötesi davranışlar sergilemesini gerektirebilmektedir. Yaşadığımız son on yılda ülkemiz coğrafyasında meydana gelen 2011 Van depremi, 2020 Elazığ Depremi, 2020 İzmir depremi, 2021 Antalya, Mersin ve Muğla orman yangınları vb. afetlerde bu ve benzeri davranışların birçok örneğini acil yardım ve afet yönetimi çalışanları sergilemiştir. Bu eylemler yazılı ve görsel medya kuruluşları, kamu haber ajansları tarafından yapılan haberlerle topluma ilan edilmektedir (AA, 08.12.2021).

Bu tespitler temelinde meslekleri ve görevleri için yeri geldiğinde özgeci (diğergam) davranışlar sergileyen acil yardım ve afet yönetimi personelinin mesleklerine duydukları bağlılık ne düzeydedir? Personelin mesleğine duyduğu bağlılık sergiledikleri ekstra rol davranışlarının önemli bir belirleyicisimidir? Çalışanların işe adanması ekstra rol davranışı geliştirmenin pozitif yönlü etkileyebilir mi ? Personelin işe adanma düzeyi bu ilişkide anlamlı bir aracılık rolüne sahip midir? soruları ampirik bir araştırma dahilinde elde edilen bulgularla test edilecektir. Tüm bu araştırma soruları temelinde çalışmanın amacı, acil yardım ve afet yönetimi çalışanlarının mesleki bağlılıklarının ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü tespit etmek olarak belirlenmiştir. Literatürde örgütsel değişkenler arası ilişkileri test eden ampirik bir araştırma tespit edilememiştir. Ayrıca ulusal yazında acil yardım ve afet yönetim alanında görev alan personeller üzerinde gerçekleştirilen ampirik araştırma sayısı sınırlıdır. Bu çalışmalarda iş yükü, rol belirsizliği, dönüşümcü

liderlik, duygusal bağlılık, psikolojik sağlamlık, stres, örgütsel bağlılık, isteklilik, iş doyumu, algılanan örgütsel destek, tükenmişlik gibi örgütsel değişkenler, acil yardım ve afet yönetim çalışanları üzerinde çalışılmıştır (Pala, Topal ve Demirbağ, 2021; Bitmiş, Ergeneli ve Oktay, 2018; Setti vd., 2016; Karacaoğlu ve Çetin, 2015; Gürer, Adiloğulları ve Caymaz, 2012; Smith, 2007). Bu kavramlardan farklı olarak bu çalışmada mesleki bağlılık, işe adanma ve ekstra rol davranış düzeyleri tespit edilecektir. Değişkenler arası ilişkiler temelinde kurgulanan bir model aracılığıyla araştırma hipotezleri acil yardım ve afet yönetimi çalışanları üzerinden elde edilen bulgularla test edilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki Bağlılık

Literatürde çalışma yaşamı ile ilgili bir çok bağlılık türünden söz edilmektedir (Morrow, 1983: 486). Bağlılık literatüründe mesleğe (occupation), uzmanlık alanına (profession) ve kariyere (career) bağlılık kavramları birbirinin yerine kullanılmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993: 539). Kariyer bağlılığı, kişinin mesleğine veya uğraşısına karşı tutumu olarak tanımlanır (Blau, 1985: 280). Uzmanlık alanına bağlılık, bir işe bağlılık biçimi olarak tanımlanır ve kişinin uzmanlık alanıyla özdeşleşmesi ve uzmanlık alanına katılımının göreceli gücü olarak tanımlanır (Morrow ve Wirth, 1989: 40). Mesleki bağlılık ise, bir kişinin seçtiği mesleğin veya iş kolunun değerlerine olan inancını ve kabulünü ve bu mesleğe üyeliği sürdürme isteğini ifade eder (Vandenberg ve Scarpello, 1994: 535).

Türkçe literatürde work commitment, professional commitment veya career comitment gibi İngilizce kavramların Türkçesi olarak mesleki bağlılık kavramının kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada Meyer vd. (1993) çalışmalarındaki gibi occupational commitment kavramı mesleki bağlılık kavramının İngilizcesi olarak düşünülmüş ve çalışmanın teorisi bu kavram kullanılarak yazılmıştır. Meyer vd. (1993) çalışmalarında profesyonel olmayanların da seçtikleri mesleğe bağlılık gösterebileceklerine inandıkları için mesleki bağlılık terimini profesyonel (uzmanlık alanına) bağlılık yerine tercih etmişlerdir. Benzer şekilde, kariyer bağlılığı teriminden kariyerin, kişinin çalışma hayatı boyunca birçok farklı işten oluşabileceği nedeniyle de kaçınılmazdır.

Benzer örgütsel sonuçlara sahip olmakla birlikte mesleki bağlılık kavramı örgütsel bağlılık birbirinden farklıdır. Örneğin kişi akademisyenlik mesleğini kendisiyle özdeşleştirebilir, fakat çalıştığı kuruma kendini ait hissetmeyebilir. Bu durum aslında mesleki bağlılığın içsel duygulara yönelik olduğunu örgütsel bağlılığın ise çalışanın dışındaki bir çevreye bağlılığını yansıttığını göstermektedir (Fırat, 2015:9).

Mesleki bağlılık yapısını anlamak birkaç nedenden dolayı önemlidir. Birincisi, meslekler birçok insanın hayatında anlamlı bir odağı temsil etmektedir. İkincisi, mesleki bağlılık, hem mesleki hem de örgütsel üyelik açısından elde tutma ile potansiyel bağlantısı nedeniyle önemlidir. Üçüncüsü, mesleki bağlılık, iş performansı ile potansiyel bağlantıları nedeniyle önemlidir. Son olarak, mesleki bağlılık

insanların kurumsal sınırların ötesine geçenler de dahil olmak üzere işle ilgili çoklu bağlılıklarını nasıl geliştirdiğini, anlamlandırdığını ve bütünleştirdiğini anlamamıza katkıda bulunur (Lee vd., 2000: 799).

Meyer, Allen ve Smith (1993) çalışmalarında, hem örgütsel hem de mesleki bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç bileşenden oluşan bir yapı olarak kavramsallaştırmıştır. Meyer vd. (1993)'e göre mesleğe duygusal bağlılık, çalışanın kendisini mesleği ile özdeşleştirmesi ve işini severek yapmasını; mesleğe devam bağlılığı, çalışanın mesleğine yüksek düzeyde yatırım yapmış olması nedeniyle meslekten vazgeçememe durumunu, mesleğe normatif bağlılık ise, çalışanın mesleğinde kalması ile ilgili içsel olarak sorumluluk ve zorunluluk hissetmesini ifade etmektedir.

2.2. İşe Adanma

Son yıllarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarında işe adanmanın, çalışanların bağlılığını, iş memnuniyetini ve katılımını tanımlayan bileşik bir yapı sunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işe adanmanın işletme içindeki tüm seviyelerde performansta önemli bir fark yarattığı kabul edilmeye başlanmıştır (Mcbain, 2006: 21).

Kahn (1990), bireyin istihdam görevlerine bağlılığını temsil etmek için “kişisel adanma” terimini ilk kullanan kişidir. Kahn (1990) kişisel adanmayı organizasyon üyelerinin benliklerini iş rolleri için kullanmaları olarak tanımlamıştır. Adanmada insanlar rol performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kullanır ve ifade ederler (Kahn, 1990: 694). Bu tür bir bağlılık, çalışanın işe bir nevi ruhunu vermesi olarak görülebilir. İşe adanmama/işten kopma ise benliğin iş rolünden ayrılması olarak görülür ve rol performansları sırasında insanların geri çekilmesini ve kendilerini savunmasını içerir (May, Gilson ve Harter, 2004:12). Başka bir tanıma göre işe adanma gayret, kendini adama ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002: 74). Gayret, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama istekliliği ve zorluklar karşısında bile ısrar ile karakterize edilir. Adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olmasını ve bir önem, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu yaşamasını ifade eder. Son olarak, özümseme, kişinin işine tamamen konsantre olması ve kendini mutlu bir şekilde vermesiyle karakterize edilir, bu sayede zaman hızla geçer ve kişi kendini işten ayırmakta güçlük çeker (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006: 702).

Literatüde farkı tanımlar olsa da tanımların ortak noktası, işe adanmışlığın arzu edilen bir koşul olduğu, örgütsel bir amacı olduğu ve katılım, bağlılık, tutku, coşku, odaklanmış çaba ve enerjiyi ifade ettiği, dolayısıyla hem tutumsal hem de davranışsal bileşenlere sahip olduğu fikridir (Macey ve Schneider, 2008: 4).

İşlerine adanmış çalışanların, bilgilerini meslektaşlarıyla paylaşma arzusu gösterdikleri, değişime daha fazla açık oldukları, inisiyatif alma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve yaratıcı düşünme ve problem çözmeye daha fazla dahil oldukları görülmüştür. Bu tür davranışlar ise bir örgüte

rekabet üstünlüğü sağlayan rakiplerinin taklit etmekte çok zorlandığı faktörlerdir (Eldor ve Harpaz, 2016: 229)

2.3. Ekstra Rol Davranışı

Çalışanın iş tanımında doğrudan belirtilmeyen, ancak kuruluşa fayda sağlayan ve bireye doğrudan faydası olmayan ekstra rol davranışı veya toplum yanlısı davranışlar (O'Reilly ve Chatman, 1986:493) kuruluşların bir sosyal sistem olarak sorunsuz çalışmasına büyük oranda yardımcı olur.

Ekstra rol davranışı örgütsel vatandaşlık davranışının farklı bir formu olarak literatürdeki yerini almıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine çalışan ilk araştırmacılar, vatandaşlık davranışını rol davranışından tamamen ayırmış ve örgütsel vatandaşlık davranışının, ekstra rol davranışı ile işlevsel iş davranışının bütünleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı olarak görülen ekstra rol davranışı özgeci davranışlar olarak da adlandırılmaktadır (Zhu, 2013).

Bir çalışanın resmi iş görevlerinin bir parçası olarak dahil edilmeyen ve organizasyonun veya üyelerinin refahını etkileyen davranışları ifade eden ekstra rol davranışlarının (Bowling, 2010: 119) üç temel özelliği vardır. Ekstra rol davranışları;

- i. İş tanımlarında önceden belirlenmeyen,
- ii. Formal ödül sistemleri tarafından tanınmayan,
- iii. Yapılmadığında cezai sonuçlarla karşılaşılmayan davranışlardır.

Başka bir tanımda ise Zhu (2013:26) bireysel çalışanların bireysel davranışlarını “kuruluşun bir üyesi olarak çalışanın iç ve dış çevresel uyaranlara karşı bir dizi dinamik tepkisi” olarak tanımlamaktadır. Çalışanın örgütün bir üyesi olarak davranışı, rol davranışı (in-role) ve ekstra rol(extra-role) davranışı olmak üzere iki türe ayrılabilir. Çalışanın rol davranışı, çalışanın kuruluştaki rolüne dayalı olarak bir dizi eyleminin toplanmasını ifade etmektedir. Çalışanın ekstra rol davranışı ise işin bir parçası olarak tanımlanmayan veya kuruluşun resmi maaş sistemine yansıtılmayan bir dizi eylemin toplanması anlamına gelmektedir.

Özellikle dinamik iş ortamları, istenen tüm çalışan davranışlarının öngörülmesine veya belirtilmesine izin vermediğinden, yöneticiler ekstra rol davranışına değer vermektedirler (Dyne ve Lepine, 1998: 108).

3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Literatürde işe adanma ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar (Son ve Kim, 2019; Mills ve J.Fullagar, 2017) yer almaktadır. Mills ve J.Fullagar (2017) tarafından mimarlık ve mühendislik lisans programlarına yeni kayıt olmuş 247 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen çalışmada işe adanma ile mesleki bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aydemir

(2018) 192 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada ise çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri ile işe adanmışlıkları arasında yüksek seviyede ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

H₁: Mesleki bağlılığın işe adanma üzerinde etkisi vardır.

İşe adanma, proaktiflik, bilgi paylaşımı, yaratıcılık ve adapte olabirlik gibi davranışlar olarak düşünülebilen ekstra rol performansı ile pozitif olarak ilişkili olarak bulunmuştur (Eldor ve Harpaz, 2016). Turizm sektöründe yapılan bir çalışmada işe adanmışlığın, iş performansı ve ekstra rol müşteri hizmetleri davranışı üzerinde önemli bir pozitif etki yaptığı görülmüştür (Karatepe, 2013). Yine başka bir çalışmada (Albrecht, 2012) işe adanmışlık ile ekstra rol davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Sulea vd. (2012) tarafından yapılan araştırmada işe adanmışlığın ekstra rol davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

H₂: İşe adanmanın ekstra rol davranışı üzerinde etkisi vardır.

Lee vd. (2000) tarafından mesleki bağlılığın bireysel ve örgütsel sonuçlarını belirlemeye yönelik yapılan meta analiz sonucunda mesleki bağlılığın çalışanların iş performansları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar mesleki bağlılığın, işe bağlılık ve işin kendisinden memnuniyet gibi iş odaklı çalışma tutumlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Cohen (2006) tarafından 569 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda mesleki bağlılığın örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmede pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Cohen ve Liu (2011) tarafından 192 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada mesleki bağlılığın çalışanların rol performansları üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bir başka araştırmada ise Li (2013) mesleki bağlılığı yüksek olan bir kişi, kariyer etiğine uymak, mesleki hedefleri ile özdeşleşmek, bu mesleki hedeflerine ulaşmak için çok çalışmak, mesleki başarısını arzulamak, ideal koşullardan daha azına tahammül etmek ve katılımında bulunmak için daha güçlü bir niyete sahip olacak varsayımı ile kurdukları hipotezde, mesleki bağlılık ile ekstra rol davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

H₃: Mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Frederickson (2004) tarafından geliştirilen ve pozitif psikolojide yer alan genişlet ve inşa et teorisi temelinde mesleki bağlılık, işe adanma ve ekstra rol davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olacağını söylemek mümkündür. Genişlet ve inşa et teorisine neşe, ilgi ve memnuniyet gibi olumlu duyguların çalışanların düşünce ve eylem dağarcıklarını genişlettiğine bu durumun da çalışanların fiziksel, entelektüel, psikolojik ve sosyal olmak üzere temel kişisel kaynaklarını örgüt ve üyeleri için kullanmasına olanak sağladığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda kişinin mesleğine karşı beslediği olumlu duygular, çalışanın bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak kendini işine vermesine, bu durumun da dolaylı olarak çalışanın ekstra rol davranışı sergilemesine neden olabileceği ifade edilebilir. Benzer şekilde Hyvönen vd. (2017) araştırmasında işe adanmış çalışanların iş rollerinde kendilerini geliştirmeye daha yatkın olduklarını ifade etmiştir.

H₄: Mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolü vardır.

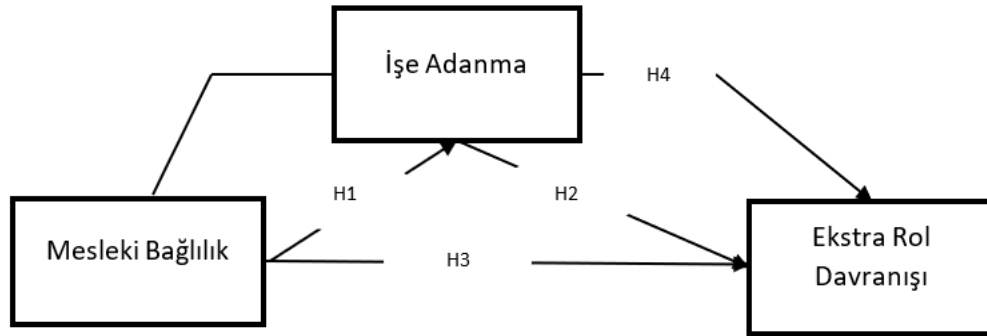
4. YÖNTEM

Çalışma betimleyici araştırma tipine sahiptir. Tümdengelim analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma modeli nedensellik ilişkisine dayanan ilişkiyel tarama modeli çerçevesinde oluşturulmuştur. Araştırma verileri yüz-yüze anket yöntemi kullanılarak 2021 yılı kasım ayında elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde SPSS Process Macro ve AMOS istatistik programları kullanılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı acil yardım ve afet yönetimi alanında çalışan personelin mesleki bağlılıklarının ekstra rol davranışları üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolünü tespit etmektir. Çalışmadaki tüm örgütsel değişkenler doğrulayıcı faktör analizi neticesinde geçerlilikleri tespit edildikten sonra genel boyut düzeyinde araştırma modelinde kurgulanmıştır. Kavramlar arası ilişkiler ele alan nicel ve nitel araştırmalar temelinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’ de sunulmaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Tokat ili merkez ilçesinde Acil Yardım ve Afet Yönetimi alanında faaliyet gösteren kamu ve stk personellerinden oluşmaktadır. Araştırma evreninde olası bir afet ve acil durumda müdahale edecek ilk ekipler, Afet ve Acil Durum Müdürlüğü İl teşkilatı (AFAD), Belediye İl İtfaiye Müdürlüğü, Kızılay, Devlet Hava Meydan İşletmeleri Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele Birimi (ARFF), Ulusal Medikal Kurtarma Ekibi (UMKE) birimlerinde çalışan personellerdir. Resmi yetkililerden alınan bilgiler doğrultusunda Tokat ili merkez ilçesi için araştırma evreni toplam 174 personelden oluşmaktadır. Çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 01.10.2021 tarih 20 sayılı oturum ve 11 no’lu karar ile gerekli olan etik kurul izni alınmıştır. Araştırmada tam sayı hedeflenerek tüm personele anket formu ulaştırılmıştır. Anket formunun açıklama metninde çalışmanın gönüllü katılım esasına dayandığı ve saha araştırması için sosyal ve beşerî bilimler etik kurulundan gerekli izinlerin alındığı karar ve sayı numarası ile

cevaplayıcılara bildirilmiştir. 2021 yılı Kasım ayında 30 günlük bir zaman periyodunun ardından 162 anket formundan geri dönüş sağlanmıştır. Belirlenen örneklem sayısının evreni temsil edip etmediğini belirlemek amacıyla, örneklem sayısının evren büyüklüğünü temsil kabiliyetini ölçen $n=(Nt^2pq)/(d^2(N-1)+t^2pq)$ formülasyonuna bakılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). %95 güven aralığı ve %5 hata payı değerleri baz alınarak yapılan hesaplamalar neticesinde 115 ve üzeri örneklem sayısının araştırma evrenini temsil kabiliyeti olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışmada araştırma evreni olarak acil yardım ve afet yönetimi çalışanları tercih edilmiştir. Ulusal yazında acil yardım ve afet yönetim personeli üzerinde gerçekleştirilen araştırma sayısı sınırlı sayıdadır. Acil yardım ve afet yönetimi çalışanları yaptıkları işin niteliği yönüyle olağan üstü koşullarda toplumun can ve mal güvenliği için rol ötesi(ekstra) rol davranışları sergileyebilmektedir. Bununla birlikte kurumları ve örgüt üyeleri için yenilikçi bir proje, fikir yada öneriler ile de geliştirebilirler. Süreç ve prosedürlere ilişkin düşüncelerini açıklamak yoluyla kurum içi iyileştirmeleri yapılmasını sağlayabilir. Acil durum ve afete müdahale sürecine etkin katılım sağlayabilirler. Üniformalı meslekler grubunda yer alan acil yardım ve afet yönetimi çalışanlarının mesleklerine duydukları bağlılık, olağanüstü durum ve koşullarda ekstra rol davranışları sergilemelerinde önemli bir yere sahip olabileceği, öngörülen bu ilişkide çalışanların bedensel ve ruhsal olarak kendilerini işlerine adanmasının önemli bir aracılık rolüne sahip olduğu düşünülmektedir. Araştırma modeli ve test edilecek hipotezlerin örneklemde anlamlı bir karşılığının olacağı varsayımıyla, Tokat ili merkez ilçesinde yer alan acil yardım ve afet yönetimi çalışanları araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Araştırma örnekleminin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

		<i>f</i>	%			<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	14	8,6	Medeni Durum	Evli	134	82,7
	Erkek	148	91,4		Bekar	28	17,3
	Memur/İşçi/Personel	122	75,3		Lise	34	21
Kadro Pozisyonu	İlk Düzey Yönetici	22	13,6	Eğitim Durumu	Ön Lisans	74	45,7
	Orta Düzey Yönetici	18	11,1		Lisans	48	29,6
				Yüksek Lisans	6	3,7	
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-5yıl	27	16,7	Yaş	20-35	38	40,1
	6-10 yıl	36	22,2		36-45	62	38,3
	11-15 yıl	45	27,8		46-55	35	21,6
	16-20 yıl	19	11,7		56-65	5	3,1
	21 yıl ve üzeri	35	21,6				

Tablo 1’den elde edilen bulgulara bakıldığında acil yardım ve afet yönetimi çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun %91,4’ünün erkek personelden oluştuğu, eğitim düzeyi yönüyle ağırlıklı olarak

önlisans eğitim düzeyine sahip oldukları (%45,7) görülmektedir. Ayrıca evrende yer alan örneklemin %75,3 ünün memur, işçi yada personel düzeyinde çalıştığı tespit edilmiştir. Kurumların farklı örgüt yapılarına sahip olması nedeniyle kadro pozisyonu tasnifi personel, ilk, orta ve üst düzey yönetici şeklinde yapılabilmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmış mesleki bağlılık, işe adanma ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerde yer alan tüm ifadeler “Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Kesinlikle Katılıyorum” (5) şeklinde derecelendirilmiştir. İkinci bölümde ise personelin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki pozisyonu) kapalı uçlu sorular yer almaktadır. Anket formunda toplam 6 demografik soru ve 31 ölçek ifadesi yer almaktadır. Çalışmanın bu bölümünde veri toplama aracı olarak kullanılan araştırma ölçekleri hakkında temel bilgilere, yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Yapısal geçerlilik analizine ilişkin istatistiksel bulgular AMOS 23.0 programı vasıtasıyla elde edilmiştir.

Mesleki Bağlılık Ölçeği: Araştırmada Blau vd. (1993) tarafından geliştirilen mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 11 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Kuşlivan (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçekte ‘Uzun yıllar bu meslekte olacağımı/çalışacağımı düşünüyorum’, ‘Ömür boyu yapılabilecek ideal bir mesleğim var’, ‘Bu mesleği bırakmayacak kadar çok seviyorum’ vb. ifadeler yer almaktadır. Araştırmada ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin uyum iyiliği indeks değerleri $\chi^2/df:3,071$, RMSEA: 0,75, CFI: 0,964; NFI: 0,947; GFI: 0,947 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerle ait faktör yüklerinin 0,671 ile 0,901 değer aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Ölçeğin Croanbah alfa iç tutarlılık katsayısı 0,878 olarak tespit edilmiştir.

İşe Adanma Ölçeği: Araştırmada çalışanların işe adanma düzeylerini ölçmek amacıyla Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova ve De Witte (2017) tarafından geliştirilen ultra kısa Utrecht İşe Adanma Ölçeği (UWES-3) kullanılmıştır. Ölçek toplam 3 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve alan yazında işe adanmayı ölçmek adına sık kullanılan Utrecht İşe Adanma Ölçeği (UWES-9)’un araştırmacılar tarafından kısaltılmış formudur. Schaufeli vd. (2017) beş farklı ülke örneklemini üzerinde ultra kısa işe adanma ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği test etmiştir. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin farklı örneklem grupları üzerinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur. Ülkemizde ultra kısa işe adanma ölçeğinin Türkçe’ye uyarlaması Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin Türk örneklemler üzerinde yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Ölçekte ‘İşimde kendimi enerji dolu hissederim’, ‘İşime karşı hevesli ve istekliyim’, ‘Çalışırken kendimi işime kaptırırım’ ifadeleri yer almaktadır. Yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin uyum iyiliği indeks değerlerinin $\chi^2/df:1,014$, RMSEA: 0,29, CFI: 1,000; NFI: 0,978; GFI: 0,969 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,60, 0,78 ve 0,85 olarak tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,919 olarak tespit edilmiştir.

Ekstra Rol Davranışı Ölçeği: Araştırmada Vandewalle, Van Dyne ve Kostova (1995) tarafından geliştirilen Ekstra Rol Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 17 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kalmaz (2019) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir. Yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini bozan ve faktör yükü 0,40 altında dört ifade analizlerden çıkartılmıştır. Bu işlemde sonra oluşan tek faktörlü modelin uyum iyiliği değerlerinin $\chi^2/df:3,084$, RMSEA: 0,51, CFI: 0,956; NFI: 0,978; GFI: 0,893 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,924 olarak tespit edilmiştir. Ekstra rol davranışı ölçeğinde ‘Yapmam gerekmeyen işler için gönüllü olurum’, ‘Kurumda başkalarına kendi sorumluluk alanlarındaki işlerinde yardım ederim’, ‘Görevim olmasa da kuruma faydalı olacak faaliyetlere katılırım’ vb. sorular cevaplayıcılara yönlendirilmiştir.

4.4. Araştırma Bulguları

Araştırma bulgularına ilişkin istatistiksel analizlere geçmeden önce ilk olarak verilerin normal dağılımına ilişkin varsayımın ilişkin analizler yapılmıştır. Normallik dağılımına ilişkin test verileri çarpıklık(skewness) ve basıklık(kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Çarpıklık ve Basıklık Testi Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
1. Mesleki Bağlılık	-,820	,349
2.İşe Adanma	-1,464	1,391
3.Ekstra Rol Davranışı	-1,350	1,260

Alanyazında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin temel ölçütler(değer aralıkları) belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık basıklık katsayılarının (-1,5, +1,5) aralığında George ve Mallery (2010) ise (-2,+2) değer aralığında olması gerektiğini belirtmiştir.Yapılan analizler neticesinde araştırma değişkenlerine ait ortalama verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,464 ile +1,391 aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar verilerin normallik dağılımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

Çalışmada araştırma hipotezlerine ilişkin testlere geçmeden örgütsel değişkenler arası ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3’de örgütsel değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerlerine, korelasyon katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi Bulguları

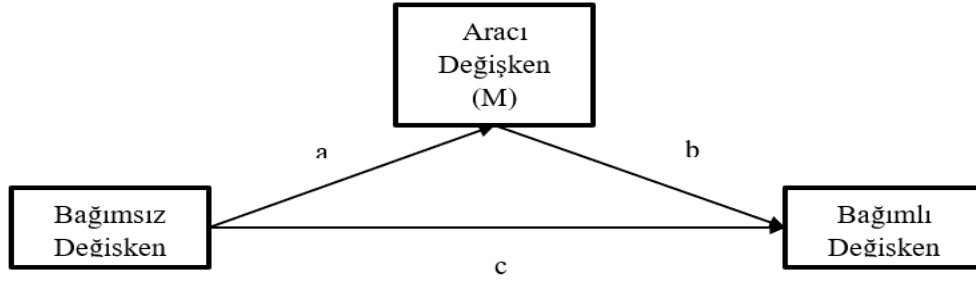
Değişkenler	\bar{x}	S	1	2	3
1. Mesleki Bağlılık	3,81	,95	1		
2.İşe Adanma	4,18	,78	,703**	1	
3.Ekstra Rol Davranışı	4,28	,70	,455**	,608**	1

**p<0,01

Tablo 3’den elde edilen bulgulara bakıldığında mesleki bağlılık ile işe adanma arasında (r: ,703) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı, mesleki bağlılık ile ekstra rol davranışı arasında (r: ,455) düzeyinde anlamlı, işe adanma ile mesleki bağlılık arasında (r: ,608) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama değerlere bakıldığında acil yardım ve afet yönetimi çalışanlarının mesleki bağlılık düzeyi (3,81), işe adanma düzeyleri (4,18), ekstra rol davranışı sergileme düzeyleri ise (4,28) olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu aşamasından sonra araştırma hipotezlerine ilişkin testlere geçilmiştir. Alan yazında aracılık ilişkisine ele alan araştırmaların geneli itibariyle Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yaklaşım üzerine kurgulanmaktadır. Ancak yakın zamanda yapılan araştırmalarda, bu yaklaşım kapsamında aranan bazı şartların istatistiksel olarak yetersiz kaldığı ve aracılık etkisinin anlamlılığı ele alan Sobel testinin, güvenilirliği düşük bir sınama yöntemi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca aracılık ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda tam aracılık veya kısmi aracılık gibi ifadelerin kullanılmasının kuramsal olarak geçerli olmadığı ifade edilmiştir. Bunun yerine kurgulanan aracı modelde yer alan doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etki değerleri üzerinden sonuçların yorumlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Son olarak elde edilen verilerin istatistiksel anlamlılığına karar verilmesinde yeniden/türev örnekleme (bootstrapping) yolunun kullanılması gerektiği sonuçlarına varılmıştır (Preacher ve Hayes, 2004; Hayes, 2018). İfade edilen nedenlerden dolayı araştırma modelindeki ilişkileri tespit edebilmek için yeni ve güncel bir yaklaşım olan Zhao, Lynch ve Chen (2010) tarafından geliştirilen aracılık ilişkisi tipolojisi ve Andres W. Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Macro uygulaması kullanılmıştır. Bu istatistiksel program vasıtasıyla ve Zhao vd. aracılık tipolojisi temelinde çalışmanın araştırma modeli test edilmiştir. Zhao vd. (2010) aracılık tipolojilerini üç değişkenli tekrarlansız nedensel bir model örgüsünde açıklamıştır. Bu tipoloji Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. Aracılık Modeli



Şekil 2’de görüldüğü üzere modelde bağımsız değişken(X), aracı değişken (M), bağımlı değişken (Y), bağımsız değişkenin ve aracı değişken arasındaki ilişki (a), aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki (b), bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki (c) ile gösterilmektedir. Zhao vd. (2010) tarafından geliştirilen aracılık tipolojisinde Baron ve Kenny (1986)’dan farklı olarak nedensellik ilişkisine dayanan üç değişkenli bir modelde üç anlamlı aracılık ve iki anlamsız aracılık türü olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlara göre bu türler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Bütünleyici Aracılık (Complementary Mediation): Aracı etki ($a \times b$) ve doğrudan etki (c) anlamlı ve aynı (+), (-) yöndedir.

- Rekabetçi Aracılık (Competitive Mediation): Aracı etki ($a \times b$) ve doğrudan etki (c) anlamlı fakat zıt yönleri (+, -) işaret etmektedir.

- Sadece Dolaylı Aracılık (Indirect Only Mediation): Aracı etki ($a \times b$) anlamlıdır fakat doğrudan etki(c) anlamsızdır.

- Aracısız Doğrudan Etki (Direct Only NonMediation): Doğrudan etki (c) anlamlıdır fakat dolaylı etki anlamsızdır.

- Anlamsız Aracı Etki(No-Direct Effect Nonmediation): Doğrudan ve dolaylı etki anlamsızdır.

Zhao vd. (2010) aracılık tipolojisinde bütünleyici aracılık (complementary mediation), Baron ve Kenny'nin kısmi aracılık türüne, sadece dolaylı aracılık(indirect only mediation) ise Baron ve Kenny'nin tam aracılık türünü karşılamaktadır. Diğer üç arabuluculuk kategorisi rekabetçi aracılık (competitive mediation), aracısız doğrudan Etki(direct only nonmediation), anlamsız aracı etki (no-direct effect Nonmediation), Baron ve Kenny tarafından arabuluculuk yok olarak kabul edilmektedir.

Araştırman hipotezlerine ilişkin testler SPSS process macro yazılımı ile analiz edilmiştir. SPSS Process Macro doğrusal regresyon analizi temelinde aracı, dolaylı ve toplam etkileri anlaşılabilir ve pratik tablolar halinde sunan güncel bir istatistiksel programdır. Program test edilen hipotezin anlamlılığına bootstrap(türev/yeniden) örnekleme tekniği ile belirlenen güven aralıkları dahilinde karar vermektedir. Aracılık modellerinde kullanılan bu yöntem daha geçerli ve güvenilir sonuçlara ortaya koymaktadır (Preacher ve Hayes, 2008). Programdan elde edilen güven aralığındaki (BootLLCI

ve BootULCI) değer aralığının sıfırı içermemesi durumunda analiz sonucundaki dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmektedir. Aracı etkinin test edilmesi için Andrew F. Hayes'in (2018) oluşturduğu model 4 seçilmiştir. SPSS Process Macro ile elde edilen bulgular aşağıda belirtilen tablolar eşliğinde bulgularıyla birlikte sunulmaktadır.

Araştırmada ilk olarak bağımsız değişken mesleki bağlılığın aracı değişken olan işe adanma davranışı üzerindeki etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir.

Tablo 4. Mesleki Bağlılığın İşe Adanma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Test Edilen Yol	Regresyon Katsayıları						Model Özeti	
	Std. β	se	t	p	LLCI	ULCI	R ²	p
Mesleki Bağlılık → İşe Adanma	,7027	,0461	12,49	,0000	,4848	,6669	,493	,000

Tablo 4'den elde edilen bulgulara bakıldığında mesleki bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi (Std. β : ,702) olduğu tespit edilmiştir. Test edilen yolun istatistiksel olarak anlamlılık değerinin (p: ,000) düzeyinde olduğu, güven aralığı değerlerinin ise (LLCI: ,4848 ve ULCI: ,6669) arasında yer aldığı ve '0' değerini kapsamadığı görülmektedir. Ayrıca mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki değişimi (p: ,000) anlamlılık düzeyinde %49,3 oranında (R²: ,493) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmektedir.

Araştırmanın bu aşamasından sonra mesleki bağlılık ve işe adanmanın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisi birlikte test edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına ait bulgular Tablo 5'de ortaya konmuştur.

Tablo 5. Mesleki Bağlılık ve İşe Adanmanın Ekstra Rol Davranışı Üzerindeki Etkisi

Test Edilen Yol	Regresyon Katsayıları						Model Özeti	
	Std. β	se	t	p	LLCI	ULCI	R ²	p
Mesleki Bağlılık → Ekstra Rol Davranışı (Direkt Etki)	,0545	,0650	0,61	,5384	-,0884	,1686	,371	,000
İşe Adanma → Ekstra Rol Davranışı	,5697	,0794	6,44	,0000	,3548	,6683		

Tablo 5'ten elde edilen bulgulara bakıldığında mesleki bağlılık ve işe adanmanın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinin birlikte test edildiği durumda, mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinin anlamsız (p: ,5384) olduğu görülmektedir. Test edilen yola ait güven aralığı değerlerinin (LLCI: -,0884-ULCI: ,1686) arasında yer aldığı ve '0' değerini kapsadığı görülmektedir. İşe adanmanın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü (Std. β : ,569) ve anlamlı (p: ,0000) olduğu tespit edilmiştir. Test edilen yola ait güven aralığı değerlerinin LLCI: (,3548-ULCI: ,6683) düzeyinde yer aldığı ve '0' değerini kapsamadığı görülmektedir. Ayrıca mesleki bağlılık ve işe

adanmanın ekstra rol davranışı üzerindeki değişimi p (,000) anlamlılık değerinde %37,1 oranında (R^2 : ,371) açıklamaktadır. Bu sonuçlar temelinde H2 hipotezi desteklenmektedir.

Bu aşamadan sonra araştırmanın aracı değişkeni olan işe adanmanın olmadığı bir modelde bağımsız değişken mesleki bağlılığın bağımlı değişken ekstra rol davranışı üzerindeki etkisi (toplam etki) test edilecektir. Elde edilen analiz sonuçlarına ait bulgular Tablo 6' da sunulmaktadır.

Tablo 6. Mesleki Bağlılığın Ekstra Rol Davranışı Üzerindeki Toplam Etkisi

Test Edilen Yol	Regresyon Katsayıları						Model Özeti	
	Std. β	se	t	p	LLCI	ULCI	R^2	p
Mesleki Bağlılık → Ekstra Rol Davranışı (Toplam Etki)	,454	,0518	6,45	,0000	,2324	,4370	,206	,000

Tablo 6' dan elde edilen bulgulara bakıldığında aracı değişkenin olmadığı bir modelde mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerinde pozitif yönlü (Std. β : ,454) ve p: (,000) düzeyinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Test edilen yola ait güven aralığı değerlerinin (LLCI: ,2324 -ULCI: ,4370) arasında yer aldığı ve '0' değerini kapsamadığı görülmektedir. Ayrıca mesleki bağlılığın ekstra rol davranışını (R^2 : ,206) oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H3 hipotezi desteklenmektedir.

Araştırmanın son kısmında mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracı rolü test edilecektir. Aracılık etkisinin tespit edilmesinde dolaylı etki sonucuna bakılacaktır. Belirlenen dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını tespit etmek için SPSS Process Macro uygulaması üzerinden %95 güven aralığı ve 5000 önyükleme sayısı yeniden/türev örnekleme yöntemi seçilerek (bootstrapping) yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına ait bulgular Tablo 7' de sunulmaktadır.

Tablo 7. Mesleki Bağlılığın Ekstra Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmanın Aracı Rolü

Test Edilen Yol	Dolaylı Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Bağlılık → İşe Adanma → Ekstra Rol Davranışı (Dolaylı Etki)	,4003*	,0905	,2315	,5822

*Standirdize edilmiş β katsayı raporlanmıştır.

Tablo 7' den elde edilen bulgulara bakıldığında mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolaylı etkinin (Std. β : ,40) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolaylı etki türev örnekleme yöntemi ile test edilmiş ve güven aralığı değerlerinin (BootLLCI: ,2315 ile BootULCI: ,5822) arasında yer aldığı ve '0' değerini içermediği ortaya konmuştur. Bu sonuçlara göre H4 desteklenmektedir. Araştırma modelinde yer alan hipotezlere ait sonuçlar Tablo 8'de toplu bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 8. Araştırma Hipotez Sonuçları

Araştırma Hipotezleri	Sonuç
H1 Mesleki bağlılığın işe adanma üzerinde etkisi vardır.	Desteklenmektedir
H2 İşe adanmanın ekstra rol davranışı üzerinde etkisi vardır.	Desteklenmektedir
H3 Mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.	Desteklenmektedir
H4 Mesleki bağlılığın ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolü vardır.	Desteklenmektedir

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma verilerinden elde edilen bulgular doğrultusunda mesleki bağlılığın çalışanların işe adanması üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın seçtiği meslek veya iş kolunun sahip olduğu değerlere olan inancının yüksek olması, kendisini içsel olarak mesleği ile özdeşleştirmesi, iş yerindeki görev ve rollerini benimsemesine yol açacaktır. Bu durum çalışanın çoşku, ilham, gurur gibi pozitif duygularla kendini işine adanmasına, işine tamamen odaklanarak işi üzerinde yoğunlaşmasına, fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak iş yerinde dinç ve zinde kalmasına imkan sağlayabilecektir. Araştırma sonuçlarımız literatürü destekler niteliktedir.

Araştırma verilerinden elde edilen bir diğer sonuç, mesleki bağlılığın çalışanların ekstra rol davranışı sergilemesi üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğudur. Bu noktada içsel motivasyon teorisinin araştırma kavramlar arası ilişkinin açıklanmasına yardımcı olabilecektir. İçsel motivasyon teorisi, çalışanın içsel tatminini gerçekleştirmek amacıyla çeşitli davranışlar gerçekleştirmesi olarak ifade edilmektedir. Eğer bir çalışan ikramiye, prim, taltif vb. dışsal ödüller yerine içsel duygular yönüyle motive edilirse başkaları için yardım etme duygusu kendi kendine gelişir. Ekstra rol davranışları da bir yönüyle, içsel motivasyon davranışı ile gerçekleşmektedir (Emmerik ve Euwema, 2007). Bu araştırma sonucunda da çalışanın faaliyet gösterdiği iş kolundaki mesleki değerlerini içselleştirmesinin ekstra rol davranışı (performansı) sergilemek noktasında önemli bir öncül olabileceği tespit edilmiştir. İş tanımlarında önceden belirlenmeyen ve formal ödül sistemleri tarafından tanınmayan (diğer örgüt üyelerinin sorumluluk alanında yer alan işlere yardım etmek, görev tanımlarının ötesinde sorumluluk üstlenmek, yenilikçi önerilerde bulunmak) ekstra rol davranışlarını ancak çalışanın kendi isteğiyle sergilemektedir. Bu istek ve arzu mesleklerinin sahip olduğu değerleri içselleştirerek mesleğine bağlılık duyan çalışanlarda gerçekleşebilmektedir. Literatürde içsel motivasyon araçlarının meslek gerekliliklerin sergilenmesinde dışsal faktörlere göre daha önemli olduğu tespit edilmiştir (Dündar vd., 2007; İbicioğlu vd., 2013). Araştırmada elde ettiğimiz bir diğer sonuç, işe adanmanın çalışanların ekstra rol davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Çalışan adanmışlığı ile ekstra rol performansı arasındaki pozitif ilişki, çalışan bağlılığının kurumun yaşamı ve etkinliği üzerindeki önemini ve bir kurumun bağlı çalışanlardan nasıl yararlanabileceğini gösterir. Güçlü ve kalıcı enerjileri yaratıcı, uyumlu ve proaktif davranışları besler ve onları kurumsal hedeflere ulaşmak için ekstra çaba sarf etmeye teşvik eder. Örgütlerin daha yalın hale geldiği bir çağda, örgütün hedeflerine ulaşmak için

daha büyük sorumluluklar almaya istekli, adanmış çalışanlara sahip olmaları esastır (Eldor ve Harpaz, 2016: 230). Araştırma bulgularımız ilgili literatürü destekler niteliktedir.

Elde edilen bulgular ve yapılan istatistiksel analizler neticesinde çalışanların mesleki bağlılıkların ekstra rol davranışı segilmesi üzerinde işe adanmanın anlamlı bir dolaylı (tam aracılık) aracılık rolü olduğunu tespit edilmiştir. Çalışanların mesleklerine olan bağlılık düzeyi rol ötesi(ekstra) davranışlar geliştirmesinde önemli bir öncüdür. Mesleki bağlılığın geliştirilmesi çalışanın kendisini fiziksel bilişsel ve duygusal olarak işe adamasına, iş faaliyetlerinde kendini dinç ve zinde hissetmesine, yaptığı işe odaklanmasını sağlayacaktır. Adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik vb. hususlar da çalışanın rol ve görev tanımlarının ötesine geçerek ekstra rol davranışı geliştirmesinde önemli bir aracılık rolü üstlenmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular temelinde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Örgütler, işle ilgili bilgi ve becerilerin geliştirilmesi için fırsatları destekleyerek ve mesleki değerleri ve etik standartları ön plana alıp kabul ederek, sağladıkları iş deneyimlerinin kalitesi aracılığıyla çalışanların mesleki bağlılığını etkileyebilirler. Çalışanların başka bir yerde alabilecekleri genel mesleki niteliklerin geliştirilmesine yatırım yapma konusunda doğal bir isteksizlik olsa da, kanıtlar sürekli olarak mesleki ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif korelasyon olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, mesleki gelişime yapılan yatırım, muhtemelen hem örgüte hem de mesleğe yönelik bağlılığı teşvik edecektir (Meyer ve Espinoza, 2016:145).

Smith (2007) acil durumlar ve afet yönetiminde görev alan personelin çalışma isteklilik düzeyinin ve bu istekliliğinin önündeki engellerin anlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Toplumsal afet olaylarına müdahale eden ilk ekipler olarak acil yardım ve afet yönetimi çalışanların can ve mal güvenliğini sağlama yönüyle mesleki bağlılıkları ve işe düzeyleri önem arz etmektedir. Acil yardım ve afet yönetimi çalışanlarının mesleki bağlılıklarını artırmaya yönelik yapılacak her düzenleme çalışanın kendini işe adamasında ve ekstra rol davranışları sergilemesini sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışanların mesleki bağlılıklarını artırmaya yönelik olarak, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kalitesini artırmak başta olmak üzere, kariyer imkanları, çalışma saat düzenlemeleri, performans değerlendirme ve ücret sistemlerini etkinliği, iş yerinde meslek mensuplarına verilen otonomi ve bağımsızlık gibi hususların kurum yöneticileri tarafından dikkatle ele alınması gerekmektedir.

Literatür taraması neticesinde mesleki bağlılık kavramı üzerinde yapılan nicel ve nitel araştırma sayısı örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırma sayısına nazaran çok kısıtlıdır. Buna karşın Doğan vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada mesleki bağlılığı örgütsel bağlılığa göre motivasyon üzerinde daha etkili bir öncül olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada, profesyonel olarak bir meslek icra eden çalışanlarda yada bir meslek kuruluşunun üyeleri üzerinde mesleki bağlılık kavramının öncülleri ve ardılların üzerine daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Bu araştırmada zaman ve mekan kısıtıyla sınırlı bir evrende ve belirli örneklem grubunda çalışılmıştır. Bu iki husus araştırmanın en temel kısıtlarıdır.

Bundan sonraki yapılacak araştırmalarda farklı meslek mensupları ve örneklemeler üzerinde araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AFAD (2021) ‘‘Açıklamalı Terimler Sözlüğü’’, <https://www.afad.gov.tr/aciklamali-afet-yonetimi-terimleri-sozlugu>, (08.12.2021).
- Albrecht, S. L. (2012) "The Influence Of Job, Team And Organizational Level Resources on Employee Well Being, Engagement, Commitment and Extra Role Performance: Test of A Model", *International Journal of Manpower*, 33(7): 840-853.
- Altuntaş S. (2017) "Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş", Altuntaş S, Editör. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları; 1-11.
- Anadolu Ajansı (2019) <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/ormanlarin-fedakar-kahramanlari/1563813>, (08.12.2021)
- Aydemir, S. (2018) "Örgütlerde Mesleki Bağlılığın İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Turkish Studies*, 13(18): 207-223.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986) "The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2019) "Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Business and Management Studies: An International Journal*, 7(5): 2863-2872.
- Bitmiş, M. G., Ergeneli, A. ve Oktay, F. (2018) "Dönüşümcü Liderliğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Rolü: Afet ve Acil Durum Yönetimi İşgörenleri Üzerine Bir Çalışma", *Akdeniz İİBF Dergisi*, 18(37): 48-62.
- Blau, G. J. (1985) "The Measurement And Prediction of Career Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Blau, G., Paul, A. ve John, N. S. (1993) "On Developing A General Index of Work Commitment, *Journal of Vocational Behavior*", 42(3): 298-314.
- Bowling, N. A. (2010) "Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors", *Journal of Business and Psychology*, 25: 119-130.
- Can, M. ve Aykaç, E. (2020) "Mesleki Bağlılığın Prososyal Motivasyon Davranışı Üzerindeki Rolü: Mutfak", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3): 1836-1854.

- Cohen, A. (2006) "The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture", *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 105-118.
- Cohen, A. ve Liu, Y. (2011) "Relationships Between in-Role Performance and Individual Values, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior Among Israeli Teachers", *International Journal of Psychology*, 46(4): 271-287.
- Doğan, İ. F., Bakan, İ. ve Oğuz, M., (2017) "Çalışanların Motivasyonları Üzerinde Örgütsel Bağlılık mı Mesleki Bağlılık mı Daha Etkili?", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2): 71-86.
- Dündar, S., Özutku, H., ve Taşpınar, F. (2007) "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2): 105-119.
- Dyne, L. V. ve Lepine, J. A. (1998) "Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal*, 41(1): 108-119.
- Eldor, L. ve Harpaz, I. (2016) "A Process Model of Employee Engagement: The Learning Climate and Its Relationship with Extra-Role Performance Behaviors", *Journal of Organizational Behavior*, 37(2): 213-235.
- Emmerik, J.H.V., Euwema, M.C. (2007) "Who is Offering a Helping Hand?: Associations Between Personality and Obs, and the Moderating Role of Team Leader Effectiveness", *Journal of Managerial Psychology*, 22(6): 530-548.
- Fırat, Z. M. (2015) "Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Frederickson, B. L. (2004) "The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions", *The Royal Society*.
- George, D. ve Mallery, M. (2010) "SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference", Boston: Pearson.
- Gürer, B., Adiloğulları, İ. ve Caymaz, E. (2012) "Akut Gönüllülerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (2):290-297.
- Hayes, A. F. (2018) "Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Second Edition: A Regression-Based Approach", New York: The Guilford Press.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U. ve Mäkikangas, A. (2009) "Young Managers' Drive to Thrive: A Personal Work Goal Approach to Burnout and Work Engagement", *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 183-196.

- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K. ve Yılmaz, T. (2014) "Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerine Yönelik Bir Araştırma", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(9): 93-105.
- Kahn, W. A. (1990) "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", Academy of Management Journal, 33(4): 692-724.
- Kalmaz, M. ve Tozkoparan, G. (2020) "Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015) "İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği", Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 5(1): 46-69.
- Karatepe, O. M. (2013) "High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement", International Journal of Hospitality Management, 32: 132-140.
- Kuşlivan, H. (2020) "Lisans Düzeyinde Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerde Mesleki Damga Bilincinin Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mesleki Benlik Saygısının Aracı ve Düzenleyici Rolü", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lee, K., Carswell, J. J. ve Allen, N. J. (2000) "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person- and Work-Related Variables", Journal of Applied Psychology, 85(5): 799-811.
- Li, X. (2013) "Chinese School Teachers' Organizational Citizenship Behavior (OCB): Predictors and Outcomes", Psych Journal, 2(2): 146-159.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008) "The Meaning Of Employee Engagement", Industrial and Organizational Psychology, 1:3-30.
- May, D. R., Gilson, R. L. ve Harter, L. M. (2004) "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(1): 11-37.
- Mcbain, R. (2006) "Employee Engagement – The Emergence of a New Construct?", Henley Manager Update, 17(4): 21-32.
- Meyer, J. P. ve Espinoza, J. A. (2016) "Occupational Commitment". J. P. Meyer İçinde, Handbook of Employee Commitment Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited: 135-149.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993) "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, 78(4): 538-551.

- Mills, M. J. ve J.Fullagar, C. (2017) "Engagement within Occupational Trainees: Individual Difference Predictors and Commitment Outcome". *Journal of Vocational Behavior*, 98: 35-45.
- Morrow, P. C. (1983) "Concept Redundancy in Organization Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.
- Morrow, P. C. ve Wirth, R. E. (1989) "Work Commitment Among Salaried Professionals", *Journal of Vocational Behavior*, 34(1): 40-56.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- Pala, İ. T., Topal, M. H. ve Demirbağ, O. (2019) "İş Doyumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: TRC1 AFAD Çalışanları Örneği", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2): 292-306.
- Prati, G. ve Pietrantonio, L. (2010) "An Application of the Social Support Deterioration Deterrence Model to Rescue Workers", *Journal of Community Psychology*, 38: 901–917.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008) "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models", *Behavior Research Methods*, 40(3): 879-891.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003) "Test Manual For The Utrecht Work Engagement Scale", Unpublished Manuscript, Utrecht University, The Netherlands. Retrieved From <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006) "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire a Cross-National Study", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4): 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002) "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. ve De Witte, H. (2017) "An Ultra-Short Measure for Work Engagement", *European Journal of Psychological Assessment*.
- Setti, I., Lourel, M. ve Argentero, P. (2016) "The Role of Affective Commitment and Perceived Social Support in Protecting Emergency Workers Against Burnout and Vicarious Traumatization", *Traumatology*, 22(4): 261–270.
- Smith, E. (2007) "Emergency Health Care Workers' Willingness to Work During Major Emergencies and Disasters", *Australian Journal of Emergency Management*, 22(2): 21 -24.

- Son, S., ve Kim, D.-Y. (2019) "Organizational Career Growth and Career Commitment: Moderated Mediation Model of Work Engagement and Role Modeling", *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20): 4287-4310.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z. ve Sava, F. A. (2012) "Work Engagement as Mediator Between Job Characteristics and Positive and Negative Extra-Role Behaviors", *Career Development International*, 17(3): 188-207.
- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012) "Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23): 414-454.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013) "Using Multivariate Statistics", (6th Ed.) Boston: Pearson.
- Tak, B., ve Çiftçioğlu, B. A. (2008) "Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 63(4): 155-178.
- Vandenberg, R. J. ve Scarpello, V. (1994) "A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization", *Journal of Organizational Behavior*, 15(6): 535-547.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., ve Kostova, T. (1995) "Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences", *Group & Organization Management*, 20(2): 210-226.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. ve Liu, X. (2012) "Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross Sectional Questionnaire Survey", *Journal of Advanced Nursing*, 68(3): 539-549.
- Yazıcıoğlu, Y. Erdoğan,(2004) "SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri", Detay Yayıncılık, Ankara.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., Ve Chen, Q. (2010) "Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis", *Journal of Consumer Research*, 37(2): 197-206.
- Zhu, Y. (2013) "Individual Behavior: In-Role and Extra-Role", *International Journal of Business Administration*, 4(1): 23-27.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
