

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN SORUMLULUK VE DİĞERKAMLIK DUYGUSU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Duygu Erdoğan

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
erdoduyquuu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7532-2560

Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
ali.ozcan@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3751-8148

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Erkasap

İstanbul Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ahmet.erkasap@gedik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6239-1700

ÖZ

Bu çalışma, bilişim sektöründe çalışanların sorumluluk ve diğerkamlik duygusunun iş yerindeki davranışlar üzerindeki etkisini incelemektedir. Günümüzde giderek daha fazla firma, rekabet gücünü artırmak amacıyla yapay zeka teknolojilerini kullanmaktadır. Veri madenciliği, endüstriyel robotik ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda yapay zeka yaygın olarak benimsenmiştir. Bu bağlamda, çalışan sorumluluğu önemli bir teşvik mekanizması haline gelmiş ve hem dışsal hem de içsel motivasyon unsurları üretmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk, çalışanlarla olan ilişkilerin güçlendirilmesine ve firma ile çalışanlar arasında karşılıklı yarara dayalı bir bağ kurulmasına katkı sağlamaktadır. Araştırma, Türkiye'deki bilişim sektöründe çalışanların sorumluluk ve diğerkamlik duygusunun değişim üzerindeki etkisini analiz etmektedir. Veriler, kolayda örnekleme yoluyla 210 çalışandan toplanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, sorumluluk ve diğerkamlik ile çalışanların sorumlu davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Özellikle diğerkamlik alt boyutları olan özveri ve bencillik arasında orta kuvvette pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı kendilerini özverili olarak tanımlamış, bu da çalışanların iş yerinde diğerkamlik içeren davranışlar sergileme konusunda içsel bir motivasyona sahip olduklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilişim Sektörü, Çalışan Sorumluluğu, Diğerkamlik.

Araştırma Alanı: Yönetim ve Organizasyon

Araştırma Türü: Araştırma

JEL Kodları: M14, J24, O33

Gönderim Tarihi: 07.09.2024; Kabul Tarihi: 16.01.2025
Copyright © İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi

A STUDY ON EMPLOYEES' SENSE OF RESPONSIBILITY AND ALTRUISM IN THE IT SECTOR

ABSTRACT

This study examines the impact of responsibility and altruism on workplace behaviors of employees in the IT sector. Today, more and more firms are using artificial intelligence technologies to increase their competitiveness. AI has been widely adopted in areas such as data mining, industrial robotics and human resource management. In this context, employee responsibility has become an important incentive mechanism, generating both extrinsic and intrinsic motivators. Corporate social responsibility contributes to strengthening employee relations and establishing a mutually beneficial bond between the firm and its employees. This study analyzes the impact of employees' sense of responsibility and altruism on change in the IT sector in Turkey. Data were collected from 210 employees through convenience sampling. As a result of the regression analysis, it was found that there were significant relationships between responsibility and altruism and employees' responsible behaviors. In particular, a moderate positive relationship was found between altruism sub-dimensions of selflessness and

selflessness. Majority of the participants defined themselves as selfless, which indicates that employees have an intrinsic motivation to exhibit altruistic behaviors at work

Keywords: IT Sector, Employee Responsibility, Altruism.

Research Field: Management and Organization

Research Type: Research

JEL Codes: M14, J24, O33

1. GİRİŞ

Son yıllarda bilişim sektörünün hızla gelişmesi, geleceğin ana temalarından biri haline gelmiştir. Bilişim sektörünün endüstriyle derin entegrasyonu, yalnızca firmaların makro ortamını önemli ölçüde değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda organizasyonel yapılarını, üretkenliklerini ve mikro düzeyde karar alma mekanizmalarını derinden etkilemiştir (Vincent, 2021; Tong vd., 2021). Bilişim teknolojileri, yapay zekanın temel ilkelerini anlamayı ve insanlara benzer bilişsel yetenekler sergileyebilen yenilikçi akıllı makineler geliştirmeyi amaçlayan bir bilgisayar bilimi alanıdır. Bu alandaki araştırmalar, robot bilimi, dil ve görüntü tanıma, doğal dil işleme ve uzman sistemleri kapsamaktadır (Bawack vd., 2021). Bilişim teknolojileri, yavaş yavaş laboratuvar ortamından çıkıp firmaların üretim süreçlerine, operasyonlarına, yönetim uygulamalarına ve destek teknolojilerine entegre edilmektedir. Örneğin, finans sektöründe yöneticiler, geliri artırmak ve maliyetleri azaltmak amacıyla daha iyi ve daha hızlı kararlar almak için bilişim teknolojilerini kullanmaya çalışmaktadır. Benzer şekilde, personel yönetiminde yöneticiler, yapay zeka teknolojisi aracılığıyla çalışan performansını iyileştirmeyi planlamaktadır (Tong vd., 2021).

Yönetim bilimi anlayışında çalışanlar, firmaların en önemli kaynakları ve varlıkları arasında yer almaktadır. İş hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve üretim verimliliğinin artırılması, tüm çalışanların ortak çabasına bağlıdır. Çalışanlara iyi davranmak ve onların sorumluluklarını doğru şekilde düzenlemek, firma ile çalışanlar arasında karşılıklı yarara dayalı bir ilişki kurulmasına olanak tanımaktadır (Gharleghi vd., 2018). Çalışanlar, firmaların kilit paydaşlarıdır ve çalışanlara yönelik sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluğun önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Turoña (2016), çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının, çalışanların firmanın gelişimine katılımını sağlamak amacıyla makul maaşlar sunmayı, gelişim fırsatları, kurslar ve kariyer ilerleme olanakları yaratmayı ve kurumsal hedeflere ulaşmayı destekleyecek uygun çalışma koşulları sağlamayı içerdiğini belirtmiştir.

Ancak, yöneticiler ile çalışanların çıkarları tam olarak örtüşmemekte ve bu durum bilgi asimetrisine yol açmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişki, bir tür asil-vekil ilişkisi olarak değerlendirilebilir (Deckop vd., 1999). Bu dikotomiye aşmak için modern yönetim anlayışı iki temel yöntem önermektedir: Çalışanların doğrudan denetimi veya incellekle hazırlanmış sözleşmeler yoluyla teşviklerin sağlanması. Çalışan sorumluluğu, firmalar için önemli bir teşvik yöntemi ve çalışanlar için bir ödül niteliği taşır (Liu vd., 2020). Bu ödüller, çalışanlara hem dışsal hem de içsel teşvikler sunmaktadır. Yapılan pek çok araştırma, çalışanlarla ilgili kurumsal sosyal sorumlulukların çalışan memnuniyeti, sadakati, yenilikçilik ve iş verimliliği üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Wu ve Zhang, 2021). Skudiene vd. (2012),

işverenlerin kurumsal sosyal sorumluluk profilini, çalışan motivasyonunu artırmak için bir araç olarak kullanabileceğini öne sürmektedir. Önceki araştırmalar, kurumsal sosyal sorumluluğun bir teşvik aracı olarak vekalet sorunlarını etkili bir şekilde çözdüğünü ve müdür ile vekil arasındaki çıkar çatışmalarını uzlaştırma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışan Sorumluluğu ve Diğerkamlık Kavramı

İnsancıl bir dünyada, bireysel sorumluluk ve diğerkamlık duygu davranışları bir gereklilik olarak görülmektedir. İnsanoğlu, tarihin başlangıcından itibaren sorumluluk ve diğerkamlık duygusu taşıma eğilimindedir ve bu, insanın evriminde ve uygarlığında çok önemli bir rol oynamaktadır. Doğası gereği, diğerkamlık duygusuna sahip insanların bir başkasının hayatında olumlu bir fark yaratma olasılığı daha yüksektir ve buna daha büyük bir içsel tatmin eşlik etmektedir. Ancak yaşanan afetler ve salgınlar nedeni ve çalışma hayatındaki ani dönüşümler var olan ve ideal durumda değişikliklere yol açmıştır (Baker, 2020).

Bu belirsizlik ve korku döneminde çalışanlar işyerindeki davranış biçimlerini değiştirme eğilimindedir. Örneğin iş güvensizliği ve maaş kesintileri, çalışanların işyerindeki davranışlarını temelden değiştiren görünür nedenlerdir. Ancak maalesef işverenlerin çoğu, çalışanların doğal afetler ve salgınlar sırasında ve sonrasında meydana gelen davranış değişikliklerine daha az önem vermektedir. Organizasyonun başarısı veya başarısızlığı büyük ölçüde çalışanların çok çeşitli davranış biçimine bağlıdır. Dolayısıyla çalışan davranışı bir lütuf da olabilir bir lanet de olabilmektedir (Kılıç, 2024; Bartholomeusz vd. 2021).

Örgütsel ortamda çalışanlar, saygılı davranmak ve sağlam bir çalışma kültürü oluşturmakla sorumludur. Bu davranışlar bencil ya da özverili olabilmektedir. Bu nedenle çalışanları bencil ya da özverili davranmaya neyin motive ettiğinin araştırılması önemlidir. Bireysel sorumluluk duygusu ile çalışanlar, diğerkamlık duygu davranışları ile başkalarına karşı empati ve nezaketini ifade edebilmektedirler. Basitçe, diğerkamlık duygu davranışı, bireyleri başkalarının iyiliği için hareket etmeye ve tepki vermeye teşvik eden özverili davranışların bir koleksiyonudur. Başkalarını kendi kişisel arzu ve çıkarlarının önüne koyma uygulamasıdır. Ancak gerçekte çalışanlar işyerinde diğerkamlık duygu davranışları sergilemesinin mümkün olup olmadığını tartışabilmektedirler. Öte yandan çalışanlar, kurumun politika, prosedür, değer ve ilkelerinin diğerkamlık duygusunu teşvik edip etmediğini bilmek konusunda isteklidirler. Örneğin, bazı çalışanlar hayır işi için değil, kuruluşa hizmet etmek için işe alındıklarına inanmaktadır (Singh, 2018).

Bazı çalışanlar yalnızca karşı taraf yardım istediğinde diğerkamlık duygu davranışı gösterme eğiliminde olabilmektedirler. Bunun tersine, bazı çalışanlar proaktif ve karşı tarafın yardıma ihtiyacı olduğunu anladığı anda diğerkamlık duygusu isteği ile davranmaya başlamaktadırlar. Bu senaryoda, çalışanlara iş yerinde diğerkamlık duygu davranışları sergileme konusunda içsel olarak ilham vermek zorlu bir süreçtir. Öncekinin aksine, yirmi birinci

yüzyılda çalışanlar, yaptıkları işin sadece bir gelir kaynağı olmaktan ziyade bireysel sorumluluk içermesini beklemektedir. Sonuç olarak çalışan sorumluluğu, ücret, çalışma saatleri, terfi veya iş güvenliği gibi diğer çalışma koşullarından daha fazla değer vermeye başlamışlardır. Çalışanlar ancak davranışları, değerleri ve ilkeleri, yerine getirdikleri görev, görev ve sorumluluklarla eşleştğinde işlerinin bireysel sorumluluk ve anlamlılık içerdiğini fark etmektedirler. Çalışanlar, organizasyona ve topluma yaptıkları katkının önemli ve değerli olduğunu kabul ederlerse, yaptıkları işin bireysel sorumluluk içerdiğini ve kendileri için anlamlı olduğunu da kabul etmektedirler. Çalışanlar bireysel sorumluluk içeren bir işe giriştiklerinde neden çalıştıklarını ve ne için performans sergilediklerini anlayabilmekte ve daha özgüvenli olarak çalışmaktadırlar (Lysova vd. 2018).

Agarwal (2016) yapmış olduğu çalışmasında özel sektör çalışanları arasındaki rekabetin kamu sektöründeki çalışanlara göre çok daha fazla olduğunu ifade etmiştir. Çalışmasında yoğun rekabet nedeniyle özel sektör çalışanlarının birbirlerine yardım etmeme eğiliminde olduklarını, bunu yaptıkları takdirde başarılı olma fırsatlarının azalacağı tespitinde bulunmaktadırlar. Dolayısıyla özel sektör çalışanlarının başkaları adına başarılarını feda etme olasılıklarının daha az olduğu sonucuna varmışlardır (Akwaowo vd. 2018).

Öte yandan çoğu çalışan diğerkamalık duygu davranışlarını yalnızca stratejik zamanlarda göstermeye isteklidir. Örneğin, bazı çalışanlar yalnızca terfi alana kadar diğerkamalık duygu davranışlarını sergilemeye istekliken, daha sonra diğerkamalık duygusu ile davranmaktan kaçınmaktadırlar. Bu, çalışanların yalnızca doğrudan bir dış ödül olduğunda başkalarına yardım etmeye mecbur oldukları anlamına gelmektedir. Ancak, gerçekten diğerkamalık duygu davranışlarda bulunan çalışanların terfi sonrasında bile başkalarına yardım etme olasılıkları daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Davranışı harekete geçirmek için bireylerin bu tür davranışları gösterme yeteneğine ve motivasyonuna sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanın başkalarına yardım etme konusunda gerekli ilgi, istek ve coşkuya sahip olmamasının sorun yaratacağı belirtilmektedir (Bartholomeusz vd. 2021).

Daniel vd. (2015), işinin kendisi için bireysel sosyal sorumluluk içerdiğinin farkında olan çalışanların başkaları adına konforlarından ve çıkarlarından fedakarlık etme olasılıklarının daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuşlardır. Çalışanlar bireysel sorumluluğu olan ve kendileri için anlamlı bir görev aldıklarında, işyerinde diğerkamalık duygu davranışlar sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

2.2. Çalışan Sorumluluğu

İnsanlar fiziksel ve psikolojik olarak bireysel sosyal sorumluluğu olan ve anlamlı bir hayat yaşamak istemektedirler. Örgütsel bağlamda birey, işinin açık bir amaç tarafından yönlendirildiğine ve örgütün iyileşmesine etkili bir şekilde katkıda bulunduğuna inandığında yaptığı işten dolayı sorumluluk duygusu anlamlı hale gelmektedir. Yerine getirdikleri görev ve sorumluluklar dikkat çekici ve değerlidir. Her işin sorumluluğu olsa da bu çalışan için anlamlı

olduğu anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla sorumluluk, bir kişinin işle ilgili olarak yaptığı işin önem düzeyini ve gerekçesini ifade etmektedir (Blanca, vd. 2017).

Yaptığı işin bireysel sosyal sorumluluğu ve anlamlı olduğuna inanan bireyler, doyum ve mutluluğu daha fazla yaşamaktadırlar. Bir bütün olarak çalışan sorumluluğu bağlamındaki anlamlı iş, organizasyonda uzun süreli, adanmış bir iş gücü yaratılmasına yardımcı olmaktadır. Diğerkamlik duygu davranışı kasıtlı, isteğe bağlı bir davranış olarak görmüştür ve diğerkamlik duygu davranışları sergileyen insanlar, ödül olmadan bile başkalarına yardım etme konusunda içsel olarak motive olmaktadır (Kılıç, 2024; Allan vd. 2016). Diğerkamlik duygusu, bir başkasının refahını artırabilecek her türlü olumlu davranış olarak tanımlanabilir ve karşılığında maddi veya manevi bir ödül beklentisi yoktur. Bu tür davranışlar dürtüsel ve sezgiseldir. Başka bir deyişle, bu davranış başkalarının arzularını ve çıkarlarını destekleme eğilimindedir (Radovanovic, 2018). İşten ayrılan çalışanlara yardım etmek, örgüte yeni katılan çalışanları işe almak, son teslim tarihlerini karşılayamayan ve iş yükü ağır olan çalışanları desteklemek gibi diğerkamlik duygusunu taşıyan davranışlarla ilgili bazı örneklerin altı çizilmektedir. Ayrıca örgütsel bağlamda diğerkamlik duygu davranışları sergilemeyen bireylerin pasif ve işbirlikçi olmadıkları tespit edilmiştir (Eğilmez, 2017).

Bu tür yardım davranışları, ekstra rol davranışıyla ilgili sosyal ve kişilerarası kavramlar tarafından yönetilmektedir. Dolayısıyla diğerkamlik duygu davranışı, pro-sosyal davranışa bir şekilde benzemektedir. Öte yandan, diğerkamlik duygusuna değer veren bireylerin, başkalarının iyiliği için kendi arzularını ve konforlarını feda etme olasılıkları daha yüksektir (Filkowski vd. 2016).

Bu kişiler, başkalarının hakları ve refahı konusunda endişe duyarken, onlara şefkat göstermektedirler. Ancak diğerkamlik duygu davranışı, bireyin durumuna ve doğasına bağlı olarak sosyal, kültürel ve psikolojik yönlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Odinioha vd. (2014), Nijerya'da yerel havacılık şirketlerinde çalışanların sorumluluk duygusu ve diğerkamlik duygu davranışları sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bunun Afrika ülkelerinin kolektivist kültürü kabul etmesinden kaynaklanabileceğini tespit etmişlerdir (Burton-Chellew vd. 2015; Bartholomeusz vd. 2021).

2.3. Diğerkamlik Duygusu

Sosyal mübadele teorisine göre, bireyler bilinçli ya da bilinçsiz olarak fayda ve maliyetleri değerlendirerek ilişkiler kurmaktadır. Bu yaklaşımda her bireyin temel amacı, kendi faydasını en üst düzeye çıkarmaktır. Bu nedenle, bireyler ilişkilerinde kendilerine sağlayacakları faydayı ve karşılaşacakları maliyetleri karşılaştırarak hareket ederler. Sosyal değişim teorisi, bireylerin diğerkamlik duygu davranışlarını sergileme eğiliminde olmalarının, ancak ilişkinin maliyetine kıyasla daha fazla fayda elde edebileceklerini fark ettiklerinde ortaya çıktığını savunmaktadır. Yani bireyler, ilişkilerdeki dengeleri gözeterek, fayda elde edebileceklerini düşündüklerinde başkalarına yardım etme veya fedakarlık yapma davranışlarını sergilemeye daha yatkındırlar. Bu bağlamda,

özel bir ilişkide bir tarafın davranışları ve tutumları, diğer tarafın davranış ve eylemlerine bağlı olarak şekillenmektedir.

İş ortamında çalışanlar da benzer bir şekilde, gösterdikleri diğerkamalık duygu davranışlarının karşılığında, doğrudan ya da dolaylı olarak işverenden bazı ödüller beklemektedirler. Bu ödüller, bireysel sorumlulukla ilgili takdir veya kariyer gelişimi gibi maddi ya da manevi olabilir. Özellikle, işinin kendisi için anlamlı ve önemli olduğunun farkında olan çalışanların, başkaları adına fedakarlık yapma olasılıkları daha yüksektir. Bu tür çalışanların işlerine duydukları bağlılık ve kendilerini başkalarının yararına adanma eğilimleri, onlarla işyerinde güçlü duygusal bağlar oluşturmaktadır (Yaacob, 2018; Daniel vd. 2015). Bu durum, çalışanların yalnızca iş performansını değil, aynı zamanda işyerindeki genel sosyal dinamikleri de olumlu yönde etkilemektedir.

Bu nedenle, yaptığı işin bireysel sorumluluğuna inanan ve bu sorumluluğu benimseyen çalışanlar, kendi kaynaklarından ve konforlarından fedakarlık ederek başkalarına yardım etmeye daha isteklidirler. Mei vd. (2013), çalışan sorumluluğunun Malezya'daki özel sektör akademik personelinin diğerkamalık duygu davranışlarındaki varyansın %33,8'ini açıklayabildiğini tespit etmiştir. Bu bulgu, çalışanların sorumluluk duygusunun, onların işyerindeki sosyal davranışları üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Bunun dışında, Yaacob vd. (2018), Malezya'daki bir kamu hastanesinde hemşirelerin bireysel sorumluluk ve diğerkamalık duygu davranışları üzerinde ($\beta = 0,146$, $p < 0,05$) anlamlı bir etkiye sahip olduğunu sonucuna varmışlardır. Bu sonuç, sağlık sektöründe bile bireysel sorumluluk duygusunun, çalışanların diğerkamalık eğilimlerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Sosyal mübadele teorisi kapsamında düşünüldüğünde, bireylerin ilişkilerde fayda-maliyet değerlendirmesi yaparak hareket ettikleri ve bu değerlendirmelerin iş ortamındaki diğerkamalık davranışlarını da şekillendirdiği görülmektedir. Çalışanların işlerine duydukları bireysel sorumluluk, onların başkalarına yardım etme ve işyerinde olumlu sosyal ilişkiler geliştirme konusundaki motivasyonlarını artırmaktadır. Bu tür bir yaklaşım, sadece bireysel fayda sağlamayı değil, aynı zamanda işyerinde karşılıklı güven ve işbirliğinin güçlenmesini de desteklemektedir.

3.YÖNTEM

3.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki bilişim sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 210 bilişim sektörü çalışanından elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmamızda, evrenin büyüklüğü ve maddi kısıtlar nedeniyle kolayda örnekleme yöntemini benimsemiştir. Veriler anket kullanılarak toplanmıştır.

Çalışanların sorumluluk becerilerini ölçmek için Bireysel Sosyal Sorumluluk (Asar, 2017; Filiz vd., 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011) çalışmalarında kullanılan sorulardan oluşturulan 2 altboyutlu (Duygu ve Davranış) 25 sorudan oluşan Çalışanların Sorumluluk Becerileri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin

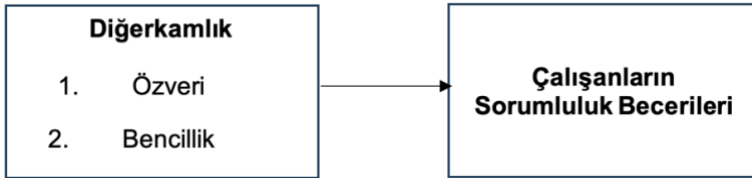
güvenirlik çalışması Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı yolu ile yapılmıştır. Çalışma sonucunda, Alpha güvenilirlik katsayısı ölçeğin duygu boyutu = 0.85; davranış boyutu= 0.77 olarak bulunmuştur. Elde edilen güvenilirlik katsayıları ölçeğin güvenle kullanılabileceğini göstermektedir.

Diğerkamlık duygusuna ilişkin ölçek (Ersanlı ve Doğru-Çabuker, 2015) çalışmasında kullanılan 2 altboyut (Özveri ve Bencillik) ve 30 maddelik sorulardan oluşmuştur. Diğerkamlık ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi 369 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde yapılan analize göre, ölçeğin iç tutarlık katsayısı $\alpha=0.89$ bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi 271 kişilik örneklem üzerinde yapılan güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=0.76$ bulunmuştur. Ölçek için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70'ten yüksek olması diğerkamlık ölçeğinin güvenilirliği için yeterli görülmektedir.

3.2. Araştırmanın Problemi

Türkiye'deki bilişim sektöründe diğerkamlık düzeyleri ile çalışanların sorumluluk becerileri arasındaki ilişki düzeyleri nasıldır?

Çalışmamızın modeli Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Çalışma Modeli

3.3. Araştırma Amacı

Bu çalışma, bilişim sektöründe diğerkamlık düzeyleri ile çalışanların sorumluluk becerileri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu kapsamda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H1: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi ve çalışanların sorumluluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık alt boyutlarından "özveri" düzeyi ve çalışanların sorumluluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık alt boyutlarından "bencillik" düzeyi ve çalışanların sorumluluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2b: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi medeni durum değişkeni göre anlamlı farklılık gösterir.

H2c: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi eğitim değişkeni göre anlamlı farklılık gösterir.

H2d: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2e: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H2f: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi kendini özverili olarak tanımlamasına göre anlamlı farklılık gösterir.

H3a: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H3b: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri medeni durum değişkeni göre anlamlı farklılık gösterir.

H3c: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H3d: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H3e: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri düzeyi gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.

H3f: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri kendini özverili olarak tanımlamasına göre anlamlı farklılık gösterir.

3.4. Araştırmanın Önemi

Çalışan sorumluluğu ve çalışanların diğerkamlik duygusu davranışları daha fazla ampirik desteğe ihtiyaç duyan kavramlar olarak ortaya çıktığı için bu çalışmanın sonuçları öncelikle mevcut literatüre olumlu katkıda bulunmuştur. Akwaowo vd., (2018), diğerkamlik davranışları sergileyen bankacılık çalışanlarının kurum içinde önemli bir rol oynadığını tespit etmiştir. Bir çalışanın diğerkamlik duygu davranışları, doğrudan ve dolaylı olarak diğer çalışanların da aynı şekilde davranmasına ilham vermektedir. Bu, organizasyonda yardımseverlik ve diğerkamlik davranışlarının bir çalışma kültürünün oluşmasına katkı sağladığını göstermektedir. Öte yandan çalışanlar, kişisel ve mesleki yaşamla ilgili benzersiz becerilerini, davranışlarını ve kişilerarası ilişkilerini geliştirme fırsatı yakalamaktadırlar. Dahası, çalışanlar diğerkamlik duygusundan ilham aldıklarında statülerine ve itibarlarına odaklanma olasılıkları azalmaktadır. Kendilerine pahalıya mal olsa da gerçekten diğerkamlik duygu davranışları sergilemektedirler. Ayrıca diğerkamlik duygusu davranışları, örgüt üyelerinin karşılıklı güveni geliştirmelerine ve birbirleriyle sağlam duygusal bağlar kurmalarına fırsatlar sağlamaktadır. Bu, çalışanların işyerindeki gereksiz kişiler arası çatışmaları azaltmalarını sağlamaktadır (Bartholomeusz vd., 2021).

3.5. Bulgular

3.5.1. Katılımcıların Profili

Araştırmada katılımcıların demografik bilgilerine ait özellikler Tablo 1'de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunu kadın bilişim sektörü

çalışanları oluşturmakta olup, kadın olanlar 158 kişi ile %75,24 ve erkek 52 kişi ile %24,76'sını oluşturmaktadır.

Katılımcıların medeni durum değişkenine baktığımızda evli olanlar 146 kişi ile %69,52 ve bekar olanlar 64 kişi ile %30,48'ini oluşturmakta olup, evli olanların yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında lisans mezunu olanların 135 kişi ile %64,29 ve yüksek lisans/doktora mezunu olanların 75 kişi ile %35,71'ini olduğu görülmekte olup lisans mezunu olanların daha fazla olduğu görülmüştür.

Ayrıca, çalışma pozisyonuna göre katılımcıların çoğunluğunun 64 kişi ile %30,48'i araştırma döneminde bilişim sektöründe çalışan stajyer asistanlardan oluştuğu görülmektedir. Buna göre üst düzey yöneticiler 11 kişi ile %5,24'ünü, departman sorumlusu olanlar 20 kişi ile %9,52'sini ve orta düzey yönetici olanlar 51 kişi ile %24,29'u olup stajyer asistanlardan sonra yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların gelir durumlarına göre bakıldığında çok yüksek olanların 56 kişi ile %26,67'si, orta olanların 28 kişi ile %13,33 ve yüksek gelire sahip olanların 97 kişi ile %46,19 olup yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	158	75,2
Erkek	52	24,8
Medeni Durumu		
Evli	146	69,5
Bekar	64	30,5
Eğitim Durumu		
Yüksek Lisans / Doktora	75	35,7
Lisans	135	64,3
Çalıştığı Bölüm		
Üst düzey yönetici	11	5,24
Orta düzey yönetici	51	24,3
Departman sorumlusu	20	9,52
Departman Asistanı	28	13,3
Yazılım çalışanı	18	8,57
Teknik çalışan	18	8,57
Stajyer asistan	64	30,5
Gelir Düzeyi		
Çok yüksek	56	26,7

Yüksek	97	46,2
Orta	28	13,3
Az	29	13,8
Kendinizi özverili olarak tanımlar mısınız?		
Evet	196	93,3
Hayır	14	6,67

Katılımcıların kendilerinin özverili olup olmadıkları ile ilgili vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında, 196 kişinin yani %93,33'ünü özverili oldukları cevabı verdikleri gözlemlenirken, olmadıkları yanıtını verenlerin 14 kişi ile %6,67 olduğu tespit edilmiştir. Kendini özverili görenlerin yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

3.5.2. Araştırma Bulguları

Alpha, Lee Cronbach tarafından 1951 yılında bir test veya ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için geliştirilmiştir; 0 ile 1 arasında bir sayı olarak ifade edilmektedir. İç tutarlılık, bir testteki tüm öğelerin aynı kavramı veya yapıyı ne ölçüde ölçtüğünü açıklar ve dolayısıyla test içindeki öğelerin birbiriyle ilişkili olmasına bağlıdır (Amirrudin vd. 2020; Hoekstra vd. 2019). Güvenirlik analizi kapsamında "Diğerkamlık Ölçeği" ve alt boyutları ile "Çalışanların Sorumluluk Düzeyleri Ölçeği" değişkenlerinin güvenirlik seviyelerini ölçmek amacı ile Cronbach Alpha analizi uygulanmıştır (Amirrudin vd. 2020; Hoekstra vd. 2019). Ölçeklere ait güvenirlik katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi 271 kişilik örneklem üzerinde yapılan güvenirlik analizinde ise Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=0.76$ bulunmuştur. Ölçek için hesaplanan güvenirlik katsayısının 0.70'ten yüksek olması diğerkamlık ölçeğinin güvenirliliği için yeterli görülmektedir. Bireysel Sosyal Sorumluluk Ölçeği (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011) çalışmalarında kullanılan sorulardan elde edilmiş olup ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tümü ve alt ölçeklerine ilişkin güvenirlik çalışması Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı yolu ile yapılmıştır. Çalışma sonucunda, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin Duygu boyutu = 0.85; davranış boyutu= 0.77 olarak bulunmuştur (Asar, 2017; Filiz vd., 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alpha(α)	Ölçek Madde Sayısı
Diğerkamlık Ölçeği	0,927	30
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri Ölçeği	0,886	25

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için çalışmada Kolmogorov-Smirnov ile Shapiro-Wilk Testi ve çarpıklık/basıklık analizleri yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Normallik, belirli bir örneğin Gauss dağılımından üretildiği anlamına gelmektedir. Sıfır

ortalama ve bir varyansa sahip standartlaştırılmış bir normal dağılım olması gerekmemektedir (Gerald vd. 2021; Fatih, 2020). Kolmogorov-Smirnov testi, parametrik olmayan bir uyum iyiliği testidir ve iki dağılımın farklı olup olmadığını veya altta yatan olasılık dağılımının varsayılan dağılımdan farklı olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır (Barreto-Luiz vd. 2021; Zhang vd., 2018). Shapiro-Wilk testi, bir veri setinin normal dağılımlı olup olmadığını değerlendiren bir hipotez testidir. Veri setinin normal dağılımlı olduğu sıfır hipotezi olan bir örneklemden gelen verileri değerlendirmektedir. Büyük bir p değeri, veri setinin normal dağılımlı olduğunu gösterirken, düşük bir p değeri, veri setinin normal dağılımlı olmadığını göstermektedir (Pearce vd. 2019; Kwak vd., 2019). Sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Normal Dağılım Test Sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Df	P	İstatistik	Df	P
Diğerkamlık Ölçeği	0,079	210	0	0,946	210	0
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri Ölçeği	0,072	210	0	0,936	210	0

Tablo 4'te ise çarpıklık ve basıklık test sonuçları gösterilmektedir. Kolmogorov-Smirnov Testi'nin, örneklem sayısına bakılmadan 0,05 anlamlılık düzeyinde daha etkili sonuçlar vermesi nedeniyle (Bartlett vd. 2020; Chicco vd. 2020) bakılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarının 0,05'e eşit veya daha büyük olması gereken anlamlılık düzeyinin veri setinde küçük olması ($p=0,000$) nedeniyle normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Bununla birlikte normal dağılım konusunda kesin hükme varabilmek için çarpıklık/basıklık değerlerine de bakılması gerekmektedir (Berk, 2020; Piepho, 2019).

Tablo 4. Çarpıklık Basıklık Test Sonuçları

Değişken	Ortalama	S.Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Diğerkamlık Ölçeği	4,091	0,634	-0,878	0,689
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri Ölçeği	4,818	0,692	-1,07	2,879

Çarpıklık/basıklık değerlerinin normal kabul edilen -2 ve +2 aralığı temel alınmıştır (Tötsch vd. 2021; Botchkarev, 2019). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Tabachnick vd. 2015). Normal dağılım (çan eğrisi veya Gauss dağılımı), birçok durumda yaygın olarak görülen bir dağılımdır. Gerçek

yaşam verileri nadiren mükemmel bir normal dağılımı izlemektedir (Hatem vd. 2022; Hernandez, 2021). Bu doğrultuda Tablo 6'da yer alan değerlerin bu koşula uygun olmadığı görülmektedir (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Bu durumda uç değer analizi yapılması uç değerlerin veri işlemede meydana gelebilecek hatalardan, katılımcının örneklem içerisinde ana kütleyle ait olmaması veya farklı olması gibi nedenlerden kaynaklandığı da belirtilmiştir (Wang vd. 2018; Shcherbakov vd. 2013). Bu doğrultuda veri setinde tekrar kontrol sağlanmış ve bir hata saptanmamıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Revize edilen veri setine uygulanan normal dağılım test sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Verilerin Tekrar Revize Edilmesinden Sonra Normallik Dağılımları

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Df	P	İstatistik	Df	P
Diğerkamlik Ölçeği	0,095	210	0,001	0,951	210	0,001
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri Ölçeği	0,062	210	0,031	0,963	210	0

Tablo 5'te yer alan revize edilmiş veriler sonrası Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarının 0,05'e eşit veya daha büyük olması gereken anlamlılık düzeyinin veri setinde küçük olması ($p=0,000$) nedeniyle normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Kolmogorov-Smirnov testi, parametrik olmayan bir uyum iyiliği testidir ve iki dağılımın farklı olup olmadığını veya altta yatan olasılık dağılımının varsayılan dağılımdan farklı olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır (Barreto-Luiz vd. 2021; Zhang vd. 2018). Normallik testinin ikinci koşulu ise çarpıklık/basıklık testidir (Bartlett vd. 2020; Chicco vd. 2020). Bu teste ilişkin sonuçlarda Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Verilerin Tekrar Revize Edilmesinden Sonra Çarpıklık Basıklık Testi

Değişken	Ortalama	S.Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Diğerkamlik Ölçeği	4,069	0,632	-0,807	0,448
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri Ölçeği	4,184	0,499	-0,708	0,371

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olduğu ve normal dağılımın bir diğer koşulunun sağlandığı görülmektedir (Berk, 2020; Piepho, 2019). Birçok test normalliği test etmek için yararlıdır ve özellikle çarpıklık ve basıklık testleri

belirli bir dağılımın normal dağılıma göre karşılaştırılabilirliğini değerlendirmektedir (Hatem vd. 2022; Hernandez, 2021). Bu durumda veri setinin normal dağıldığı varsayılmaktadır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Diğerkamlık Ölçeği	Bireysel Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Özveri	Bencillik
Diğerkamlık Ölçeği	1			
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri Ölçeği	0,560**	1		
Özveri	0,822**	0,504**	1	
Bencillik	0,858**	0,445**	0,598 **	1

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişki düzeyini ölçme amacıyla kullanılmaktadır. Korelasyon analizi neticesinde ortaya çıkan Pearson korelasyon (r) değerlerinin; 0,00 olması değişkenler arasında ilişki olmadığını, 0,01-0,29 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğunu, 0,30-0,70 arasında olması orta düzeyde ilişki olduğunu, 0,71-0,99 arasında olması yüksek düzeyde ilişki olduğunu, 1,00 olması ise değişkenler arasında mükemmel ilişki olduğunu belirtmektedir (Wang vd. 2018; Shcherbakov vd. 2013). Bu bilgiler ışığında korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 8. Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişken	B	Beta	T	P	R²	F
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Diğerkamlık	2,385	0,561	16,372	0,001	0,314	156,374
	Özveri	2,497	0,505	15,808	0,001	0,255	116,674
	Bencillik	3,223	0,446	30,017	0,001	0,199	84,552

Tablo 8 incelendiğinde diğerkamlık ile alt boyutları özveri ve bencillik arasında 0,01 önem seviyesinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). İstatistiksel modellemede, regresyon analizi, bağımlı değişken ile bir veya daha fazla hatasız bağımsız değişken arasındaki ilişkileri tahmin etmek için kullanılan bir dizi istatistiksel işlemdir. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin tahmini için kullanılan bir dizi istatistiksel yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü değerlendirmek ve aralarındaki gelecekteki ilişkiyi modellemek için kullanılabilir (Legaspi, 2020; Junyan vd., 2020). Diğerkamlık alt boyutları özveri ve bencillik boyutları

arasında orta kuvvette pozitif ilişki mevcuttur (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 9. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Diğerkamlık	Kadın	158	4,106	0,615	1,94	0,05
	Erkek	52	3,953	0,672		
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Kadın	158	4,179	0,502	-0,308	0,76
	Erkek	52	4,198	0,493		

Tablo 9'da diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin cinsiyete değişkenine göre katılımcıların diğerkamlık düzeylerinin cinsiyet bazında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için T-testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). T-testi, iki grubun ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ve bunların nasıl ilişkili olduğunu belirlemek için kullanılan çıkarımsal bir istatistiktir (Herzog vd. 2019). T-testi sonucunda ise değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($t_{210}=1,940$, $p>0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 10. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre T-testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Diğerkamlık	Evli	146	4,085	0,603	0,696	0,509
	Bekar	64	4,033	0,695		
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Evli	146	4,213	0,461	1,503	0,134
	Bekar	64	4,118	0,573		

Tablo 10'da diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin medeni durum değişkenine göre katılımcıların diğerkamlık ve sorumluluk becerileri düzeylerinin medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için T-testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). T-testi, istatistikte hipotez test etmek için kullanılan bir testtir ve istatistiksel anlamlılığı belirlemek için t-istatistiklerini, t-dağılım değerlerini ve serbestlik derecelerini kullanmaktadır (Sawant vd. 2018). T-testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($t_{210}=0,696$; $p>0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 11. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Eğitime Değişkenine Göre T-testi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Diğerkamlık	Yüksek Lisans / Doktora	75	3,9823	0,6845	-1,9	0,07
	Lisans	135	4,1167	0,59708		
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Yüksek Lisans / Doktora	75	4,0635	0,56755	-3,152	0,002
	Lisans	135	4,2502	0,44502		

Tablo 11'de diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin eğitime değişkenine göre katılımcıların diğerkamlık düzeylerinin eğitim değişkeni türüne göre anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını saptamak için T-testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd., 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Matematiksel olarak, t-testi iki kümenin her birinden bir örnek alır ve problem ifadesini oluşturmaktadır. İki ortalamanın eşit olduğu yönündeki bir sıfır hipotezini varsaymaktadır. Formüller kullanılarak değerler hesaplanır ve standart değerlerle karşılaştırılmaktadır. Varsayılan sıfır hipotezi buna göre kabul edilir veya reddedilmektedir. Sıfır hipotezi reddedilmeye uygunsa, bu veri okumalarının güçlü olduğunu ve muhtemelen şansa bağlı olmadığını göstermektedir (Herzog vd. 2019; Sawant vd. 2018). T-testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($t_{210} = -1,900$; $p > 0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd., 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 12. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre (Kruskal Wallis H Testi)

	Çalıştığı Bölüm	N	Ortalama	Ss	Sıra Ort	Kruskal Wallis H	
						χ^2	P
Diğerkamlık	Üst düzey yönetici	11	4,069	0,632	158,83	11,098	0,086
	Orta düzey yönetici	51	4,229	0,517	197,21		
	Departman sorumlusu	20	3,883	0,703	144,13		
	Asistan	28	4,154	0,573	186,04		
	Yazılım çalışanı	18	4,004	0,61	158,58		
	Teknik çalışan	18	4,117	0,649	181,94		
	Stajyer	64	3,98	0,7	161,12		
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Üst düzey yönetici	11	4,084	0,471	150,5	12,927	0,045
	Orta düzey yönetici	51	4,311	0,447	197,23		
	Departman sorumlusu	20	4,24	0,357	175,48		
	Asistan	28	4,289	0,484	196,21		
	Yazılım çalışanı	18	4,137	0,416	155,34		
	Teknik çalışan	18	4,154	0,477	162,97		
	Stajyer	64	4,06	0,584	155,17		

Tablo 12'de katılımcıların diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Kruskal-Wallis H testi (bazen "sıralamalarda tek yönlü ANOVA" olarak da adlandırılır), sürekli veya sıralı bağımlı değişkende bir bağımsız değişkenin iki veya daha fazla grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olup olmadığını belirlemek için kullanılabilen, sıra tabanlı parametrik olmayan bir testtir. Tek yönlü ANOVA'nın parametrik olmayan alternatifi ve iki bağımsız gruptan fazlasının karşılaştırılmasına izin veren Mann-Whitney U testinin bir uzantısı olarak kabul edilir (Pancino vd., 2021; Zivkovic vd. 2021). Katılımcıların diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için

kullanılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{210}=11,098$, $p>0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 13. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre (ANOVA Testi)

	Çalıştığı Bölüm	N	Ortalama	Ss	Varyans Kayn.	KT	Sd	KO	F	P
Diğerkamlık	Üst düzey yönetici	11	4,229	0,517	Gruplar Arası	4,69	5	0,782		
	Orta düzey yönetici	51	4,069	0,632	Grup içi	132,67	204	0,394		
	Departman sorumlusu	20	3,883	0,704	Toplam	13,39	209			
	Asistan	28	4,154	0,573					1,991	0,067
	Yazılım çalışanı	18	4,004	0,61						
	Teknik çalışan	18	4,117	0,649						
	Stajyer	64	3,98	0,701						
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Üst düzey yönetici	11	4,085	0,471	Gruplar Arası	3,84	5	0,64		
	Orta düzey yönetici	51	4,311	0,447	Grup içi	81,98	204	0,244		
	Departman sorumlusu	20	4,24	0,358	Toplam	85,82	209			
	Asistan	28	4,289	0,485					2,637	0,017
	Yazılım çalışanı	18	4,137	0,416						
	Teknik çalışan	18	4,154	0,477						
	Stajyer	64	4,06	0,584						

Tablo 13'te diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre ANOVA testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd., 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). Varyans Analizi (ANOVA), farklı grupların ortalamaları (veya ortalamaları) arasındaki varyansları karşılaştırmak için kullanılan bir istatistiksel formüldür (Bevans, 2024; Campbell vd. 2018). Katılımcıların diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için kullanılan ANOVA testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($F=1,991$, $p>0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 14. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre (ANOVA Testi)

	Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Ss	Varyans Kayn.	KT	Sd	KO	F	P
Diğerkamlık	Çok yüksek	56	4,219	0,529	Gruplar Arası	6,286	2	2,094		
	Yüksek	97	4,093	0,617	Grup İçi	131,102	207	0,383	5,448	0,001
	Orta	28	3,785	0,802	Toplam	137,387	209			
	Az	29	3,983	0,587						
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Çok yüksek	56	4,277	0,465	Gruplar Arası	5,057	2	1,685		
	Yüksek	97	4,247	0,437	Grup İçi	80,761	207	0,236	7,118	0,001
	Orta	28	3,997	0,628	Toplam	85,819	209			
	Az	29	3,98	0,526						

Tablo 14'te diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin gelir değişkenine göre ANOVA testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). ANOVA, bağımsız değişkenin düzeylerinin oluşturduğu grupların istatistiksel olarak farklı olup olmadığını, ortalamalarının bağımlı değişkenin genel ortalamasından farklı olup olmadığını hesaplayarak belirlemektedir. Eğer grup ortalamalarından herhangi biri genel ortalamadan anlamlı derecede farklıysa o zaman sıfır hipotezi reddedilmektedir. ANOVA ayrıca bağımsız bir değişkenin bağımlı değişkeni etkileyip etkilemediğini dolaylı olarak ortaya koymaktadır (Bevans, 2024; Campbell vd. 2018). Katılımcıların diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için yapılan ANOVA testi sonucunda değişkenler arasında %5 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F=5,448$, $p<0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tablo 15. Diğerkamlık ve Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeylerinin Özverili Olma Durumuna Göre T-Testi

	Kendinizi özverili olarak tanımlaya bilir misiniz?	N	Ortalama	Ss	t	P
Diğerkamlık	Evet	196	4,108	0,615	4,398	0,001
	Hayır	14	3,523	0,634		
Çalışanların Sorumluluk Becerileri Düzeyleri	Evet	196	4,201	0,487	2,465	0,014
	Hayır	14	3,938	0,615		

Tablo 15'te diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin özverili olma durumuna göre T-testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). T-testi, iki grubun ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ve bunların nasıl ilişkili olduğunu belirlemek için kullanılan çıkarımsal bir istatistiktir (Herzog vd. 2019). Katılımcıların diğerkamlık ve çalışanların sorumluluk becerileri düzeylerinin kendini özverili olarak tanımlama değerlendirmesine göre anlamlı düzeyde farklılaşım farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan T-testi sonucunda değişkenler arasında %5önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($t_{210}=4,058$, $p<0,05$) (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011). T-testi, istatistikte hipotez test etmek için kullanılan bir testtir ve istatistiksel anlamlılığı belirlemek için t-istatistiklerini, t-dağılım değerlerini ve serbestlik derecelerini kullanmaktadır (Sawant vd. 2018). Kendini fedakâr olarak tanımlayan kişilerin ($\bar{x}=4,1251$) kendini fedakâr olarak tanımlamayan kişilere ($\bar{x}=3,583$) göre daha özgeci davranış gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015; Özen, 2013; Eraslan, 2011).

Tüm bulgulara istinaden Hipotez Tablosu aşağıdaki şekilde oluşmuştur.

Tablo 16. Hipotez Tablosu

Hipotezler	Kabul/Ret
H1: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi ve çalışanların sorumluluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1a: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık alt boyutlarından "özveri" düzeyi ve çalışanların sorumluluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1b: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık alt boyutlarından "bencillik" düzeyi ve çalışanların sorumluluk becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2a: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H2b: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlık düzeyi medeni durum değişkeni göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret

H2c: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi eğitim değişkeni göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H2d: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H2e: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul
H2f: Bilişim sektörü çalışanlarının diğerkamlik düzeyi kendini özverili olarak tanımlamasına göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul
H3a: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H3b: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri medeni durum değişkeni göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H3c: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H3d: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Ret
H3e: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri düzeyi gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul
H3f: Bilişim sektörü çalışanlarının sorumluluk becerileri kendini özverili olarak tanımlamasına göre anlamlı farklılık gösterir.	Kabul

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, çalışan sorumluluğunun Türkiye'deki bilişim sektörü çalışanlarının bireysel sosyal sorumluluk ve diğerkamlik duygu davranışları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olup olmadığını incelemektir. Çalışan sorumluluğunun çalışanların diğerkamlik duygu davranışları üzerindeki bu olumlu etkisi önceki çalışmaların bulgularıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Bulgulara dayanarak Diğerkamlik ile alt boyutları özveri ve bencillik arasında 0,01 önem seviyesinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir (Asar, 2017). Diğerkamlik alt boyutları özveri ve bencillik boyutları arasında orta kuvvette pozitif ilişki mevcuttur (Filiz vd. 2015). Gupta vd. (2014), Hindistan'da sigorta sektörüyle ilgili çalışanların işyeri maneviyatı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada akademisyenler, işyeri maneviyatının bir boyutu olan bireysel sosyal sorumluluk görevinin, çalışanların diğerkamlik duygu davranışları üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin cinsiyete değişkenine göre katılımcıların diğerkamlik düzeylerinin cinsiyet bazında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için T-testi yapılmıştır (Özen, 2013). T-testi sonucunda ise değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($t_{210}=1,940, p>0,05$) (Eraslan, 2011). Ayrıca, Kazemipour vd., (2012), dört kamu hastanesindeki 305 İranlı hemşireyi inceleyerek bireysel sosyal sorumluluk ile diğerkamlik duygu davranış arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu, bireysel sosyal sorumluluk ile görev alan hemşirelerin işyerinde daha diğerkamlik duygu davranışları sergileme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin medeni durum değişkenine göre

katılımcıların diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için T-testi yapılmıştır (Asar, 2017; Filiz vd. 2015). T-testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($t_{210}=0,696$; $p>0,05$) (Özen, 2013; Eraslan, 2011). Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin eğitime değişkenine göre katılımcıların Diğerkamlik düzeylerinin eğitim değişkeni türüne göre anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını saptamak için T-testi yapılmıştır (Filiz vd. 2015; Özen, 2013). T-testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($t_{210}=-1,900$; $p>0,05$) (Asar, 2017; Eraslan, 2011). Benzer şekilde Ahmadi vd. (2014), İran'daki öğretmenler arasında bireysel sosyal sorumlulukla çalışma ile Diğerkamlik duygu davranış arasındaki korelasyon katsayısını 0,695 olarak bulmuşlardır. Katılımcıların Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır (Asar, 2017). Katılımcıların Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için kullanılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{210}=11,098$, $p>0,05$) (Filiz vd., 2015). Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre ANOVA testi yapılmıştır (Özen, 2013). Katılımcıların diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin çalıştığı bölüm değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ölçümü için kullanılan ANOVA testi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($F=1,991$, $p>0,05$) (Eraslan, 2011). Ayrıca Daniel vd. (2015), Güney Teksas'taki iki devlet üniversitesindeki lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin desteğiyle diğerkamlik duygu davranışı üzerine bireysel sorumluluk gösteren çalışmaların katkısını tespit etmiştir. Çalışması için 179 öğrenci kullanıldı ve sonunda bireysel sosyal sorumlulukla çalışmanın diğerkamlik duygu davranışla pozitif yönde ilişkili olduğu kanıtlamıştır. Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin gelir değişkenine göre ANOVA testi yapılmıştır (Filiz vd. 2015;). Katılımcıların diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeylerinin gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için yapılan ANOVA testi sonucunda değişkenler arasında %5önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F=5,448$, $p<0,05$) (Özen, 2013). Diğerkamlik ve sorumluluk becerileri düzeyleri özveri olma durumuna göre T-testi yapılmıştır (Eraslan, 2011). Kendini fedakâr olarak tanımlayan öğrencilerin ($\bar{x}=4,1251$) kendini fedakâr olarak tanımlamayan öğrencilere ($\bar{x}=3,583$) göre daha özgeci davranış gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Asar, 2017).

Bu çalışmanın bulguları, çalışan sorumluluğu (bireysel sosyal sorumluluk) ve diğerkamlik duygu davranışın daha fazla ampirik destek gerektiren trend kavramlar olması nedeniyle mevcut literatüre ek bir katkı sunmaktadır. İşyerinde diğerkamlik duygusunun nasıl geliştirilebileceğine dair pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen, bireysel sosyal sorumlulukla anlamlı çalışmanın çalışanların diğerkamlik duygu davranışlarını nasıl artırabileceğine dair çok az çalışma bulunmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışma

sayesinde çalışan sorumluluğunun ne olduğunu ve işyerinde diğerkamlik duygu davranışlarını teşvik etmek ve beslemek için bunun uygun maliyetli bir strateji olarak nasıl kullanılabileceği düşünülmektedir. Çalışanların işlerinde anlam ve heyecan arayışına dair literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Baykal Narcıkara (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, modern iş görenlerin iş hayatındaki anlam arayışı incelenmiş ve iş yeri ruhsallığı ile spiritüel liderliğin bu arayışa yanıt olabilecek nitelikteki katkıları detaylı olarak ele alınmıştır. Ayrıca, Sert ve Sürgevil Dalkılıç (2019) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışanların öz güven ve yaratıcılık düzeylerinin mutlulukları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çalışma, çalışanların mutluluğunun sağlanmasında öz güven ve yaratıcılığın önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bunun nedeni, günümüz çalışma dünyasında çalışanların “çalışan sorumluluğunu” diğer tüm mali çıkarların önünde kabul etmesi ve değer vermesidir. Çalışan sorumluluğuna sahip olmadığını düşünen çalışanlar muhtemelen iş yerinde diğerkamlik duygu davranışlar sergileme konusunda isteksiz olacaktırlar. Bu nedenle çalışanların aldıkları görevler kapsamında bireysel sorumluluk hissetmelerini desteklemek bir kurumun başarısı için çok önemlidir. İşverenlerin, işin bireysel sosyal sorumlulukla bağlantısını ve görevi anlamlı kılan unsurları göz önünde bulundurarak, çalışanları için bireysel sosyal sorumluluğu kapsayan işler yaratmaya yönelik stratejileri yeniden düşünme fırsatına sahip olacakları düşünülmektedir.

Bu çalışma, işverenlere ve yöneticilere, çalışan sorumluluğu ve diğerkamlik davranışlarının işletme verimliliği üzerindeki olumlu etkilerini anlama ve bu kavramları destekleyen stratejiler geliştirme konusunda rehberlik etmektedir. Ayrıca, bireysel sosyal sorumluluk ve diğerkamlik davranışlarının işyerinde kurumsal bir kültür haline getirilmesinin iş süreçlerine olan katkıları vurgulanmaktadır. Çalışma, çalışanların işlerinde bireysel sosyal sorumluluk duygusunu geliştirmelerine ve bu sayede işyerinde anlamlılık hissi kazanmalarına yardımcı olacak veriler sunmaktadır. Ayrıca, çalışanların diğerkamlik davranışlarıyla kişisel gelişimlerini destekleyebileceklerini ve daha tatmin edici bir iş deneyimi yaşayabileceklerini ortaya koymaktadır. Bu araştırma, çalışan sorumluluğu ve diğerkamlik davranışlarının literatürdeki eksikliklerini gidererek mevcut bilgi birikimine yeni bir perspektif kazandırmaktadır. Özellikle bilişim sektöründe bu iki kavramın ampirik olarak incelenmesi hem akademik çevrelere hem de uygulamalı yönetim bilimlerine önemli bir katkı sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S. (2016). Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Study Between Public And Private Sector Bank, *International Journal Of Engineering Technology*, 4(5).
- Ahmadi, E. (2014). The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Corporate Financial Performance, *School Of Economics And Management, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Tilburg University

- Akwaowo, E. R., Eketu, C. A., Ve Needorn, R. S. (2018). Human Capital Development And Workers' Altruistic Behavior İn Deposit Money Banks İn Port Harcourt, *International Journal Of Advanced Academic Research*, 4(5), 129-151
- Allan, B. A., Dexter, C., Angel, R., Ve Parker, S. (2016). Meaningful Work And Mental Health: Job Satisfaction As A Moderator, *Journal Of Mental Health*, 27(1), 1-7
- Amirrudin, M., Nasution, K., Ve Supahar Supahar, S. (2020). Effect Of Variability On Cronbach Alpha Reliability İn Research Practice. *Jurnal Matematika Statistika Dan Komputasi*, 17(2), 223-230.
- Asar, İ. (2017). *Lisansüstü Öğrencilerinin Kişilik Yapılarıyla Bireysel Sosyal Sorumluluk Bilinçleri Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Baker, M. (2020). *Future Of Work Trends Post-Covid-19*, [Erişim Tarihi: 27.06.2024] Available At: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>
- Barreto-Luiz, A. J., Ve De Lima, M. A. (2021). Application Of The Kolmogorov-Smirnov Test To Compare Greenhouse Gas Emissions Over Time. *Revista Brasileira De Biometria*, 39(1), 60-70
- Bartholomeusz, R., Ve Edirisooriya, W. (2021). Does Meaningful Work Fuel The Altruistic Behavior Of Employees İn The Contemporary World Of Work? Evidence From Private Sector Banks İn Sri Lanka, *Journal Of International Business And Management*, 4(6), 1-8.
- Bartlett, P. L., Long, P. M., Lugosi, G., Ve Tsigler, A. (2020). Benign Overfitting İn Linear Regression. *Proceedings Of The National Academy Of Sciences Of The USA*, 117(48), 30063–30070.
- Bawack, R. E., Wamba, S. F., Ve Carillo, K. D. A. (2021) A Framework For Understanding Artificial Intelligence Research: Insights From Practice. *Journal Enterp Inf Manag*, 34(2),645–678.
- Baykal Narcıkara, E. (2018). İş hayatında anlam arayışı: İş yeri ruhsallığı ve spiritüel liderlik. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(3), 147–161. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.337789>
- Berk, R. A. 2020. Statistical Learning As A Regression Problem. In: Statistical Learning From A Regression Perspective. *Berlin: Springer International Publishing*, 1–72.
- Bevans, R. (2024). One-Way ANOVA, When And How To Use It (With Examples). *Scribbr*. Retrieved September 17, 2024, From <https://www.scribbr.com/statistics/one-way-anova/> [Erişim Tarihi: 27.06.2024]

- Blanca, G., Ve Ramona, T. (2017). What Makes Work Meaningful, Studies In Business And Economics, Lucian Blaga University Of Sibiu, *Faculty Of Economic Sciences*, 12(2), 46-52.
- Botchkarev A. (2019). A New Typology Design Of Performance Metrics To Measure Errors In Machine Learning Regression Algorithms. *Interdisciplinary Journal Of Information, Knowledge, And Management*, 14, 45–76
- Burton-Chellew, M. N., Kurzban, R., Ve West, S. A. (2015). The Evolution Of Altruism In Humans, *Annual Review Of Psychology*, 66, 575–599.
- Campbell, Z., Bray, A., Ritz, A. M., Ve Groce, A. (2018). Differentially Private Anova Testing. *2018 1st International Conference On Data Intelligence And Security (ICDIS)*, 281-285.
- Chicco, D., Ve Jurman, G. (2020). The Advantages Of The Matthews Correlation Coefficient (MCC) Over F1 Score And Accuracy In Binary Classification Evaluation. *BMC Genomics* 21(1),1–13.
- Chicco, D., Warrens, M. J., Ve Jurman, G. (2021). The Coefficient Of Determination R-Squared Is More Informative Than SMAPE, MAE, MAPE, MSE And RMSE In Regression Analysis Evaluation. *PeerJ Comput. Sci.* 7(623), 2-24.
- Daniel, J. L., Charoensukmongkol, P., Ve Jardon, R. C. (2015). The Contribution Of Workplace Spirituality On Organizational Citizenship Behavior, *Advances In Business Research*, 6, 32–45
- Darnton, G. (2023). Likert Scales And Questions: Uses And Abuses. *Proceedings Of The European Conference On Research Methods In Business And Management*, 22(1), 44-49.
- Deckop, J. R., Mangel, R., Ve Cirka, C. C. (1999) Getting More Than You Pay For: Organizational Citizenship Behavior And Pay-For-Performance Plans. *Journal Acad Manage*, 42(4),420–428
- Dulsat, C., Ve Alvarez, I. (2020). Change At Distance Education, What Kind Of Resistance? What Improvements?. *Turkish Online Journal Of Distance Education*, 21(4), 160-172.
- Egilmmez, E. (2017). Altruism And Popularity, *International Journal Of Educational Methodology*, 3(2), 65-74
- Eraslan, L. (2011). Bireysel Sosyal Sorumluluk Ölçeğinin (Bss) Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Aile Ve Toplum* 12-7(2), 81-91
- Ersanlı, K., Ve Doğru- Çabuker, N. (2015). Diğerkâmlık Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 43-53.
- Fatih, O. (2020). Parametric Or Non-Parametric: Skewness To Test Normality For Mean Comparison. *International Journal Of Assessment Tools In Education*, 7(2), 255-265.

- Filiz, B., Ve Demirhan, G. (2015). Bireysel Ve Sosyal Sorumluluk Ölçeği'nin (BSS-Ö) Türk Diline Uyarlanma Çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26 (2), 51-64.
- Filkowski, M. M., Cochran, R. N., Ve Haas, B. W. (2016). Altruistic Behavior: Mapping Responses In The Brain. *Neurosci Neuroecon.* 5, 65-75.
- Gerald, B., Ve Patson, T. F. (2021). Parametric And Nonparametric Tests: A Brief Review. *International Journal Of Statistical Distributions And Applications*, 7(3), 78-82.
- Gharleghi, B., Jahanshahi, A., Ve Nawaser, K. (2018) The Outcomes Of Corporate Social Responsibility To Employees: Empirical Evidence From A Developing Country. *Sustainability*, 10(3),698
- Gupta, M., Kumar, V., Ve Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study Of The Private Insurance Sector In Punjab (India). *Journal Of Business Ethics*, 122(1), 79-88
- Hatem, G., Zeidan, J., Goossens, M., Ve Moreira, C. (2022). Normality Testing Methods And The Importance Of Skewness And Kurtosis In Statistical Analysis, *BAU Journal - Science And Technology*, 3(2), 1-5.
- Hernandez, H. (2021). Testing For Normality: What Is The Best Method? *Forschem Research*, 6(5), 6-38.
- Herzog, M. H., Francis, G., Ve Clarke, A. (2019). Variations On The T-Test. A *Practical Guide To Pharmacological Biotechnology*, 4(1), (2019) 51-59
- Hoekstra, R., Vugteveen, J., Warrens, M. J., Ve Kruijen, P. M. (2019). An Empirical Analysis Of Alleged Misunderstandings Of Coefficient Alpha. *International Journal Of Social Research Methodology*, 22(4), 351-364.
- Junyan Fang, J., Ve Zhang, M. (2020). What Is The Minimum Number Of Effect Sizes Required In Meta-Regression? An Estimation Based On Statistical Power And Estimation Precision. *Advances In Psychological Science*, 28(4), 673-680.
- Kazemipour, F., Mohd Amin, S. (2012). The Impact Of Workplace Spirituality Dimensions On Organisational Citizenship Behaviour Among Nurses With The Mediating Effect Of Affective Organisational Commitment. *Journal Nurs Manag.*, 20(8), 1039-48.
- Kılıç, C. (2024). *Examining The Relationship Between Altruism Level And Communication Skills Of Health Students*. Ardahan University, Graduate Education Institute, Department Of Health Management, Department Of Health Management, Published Master's Thesis, 10-87.
- Kwak, S. G., Ve Sung-Hoon Park, S. H. (2019). Normality Test In Clinical Research. *Journal Of Rheumatic Diseases*, 26(1), 5-11.

- Legaspi, J. L. R. (2020). What Business Strategy Does And What Management Accounting Is Pursuing: A Logistic Regression Analysis. *International Journal Of Economics And Business Administration*, 8(1), 124-133.
- Liu, B., Sun, P., Ve Zeng, Y. (2020) Employee-Related Corporate Social Responsibilities And Corporate Innovation: Evidence From China. *Int Rev Econ Financ* 70, 357–372.
- Louangrath, P. (2018). Reliability And Validity Of Survey Scales. *Inter. J. Res. Methodol. Soc. Sci.*, 4(1), 50-62.
- Lysova, E. I. (2018). Fostering Meaningful Work In Organizations: A Multi-Level Review And Integration, *Journal Of Vocational Behavior*, 110, 374-389
- Mei, Y. K., Nasurdin, A. M., Ve Nejati, M. (2013). Workplace Spirituality And Organizational Citizenship Behaviour: Exploring Gender As A Moderator, *South African Journal Of Business Management*, 44(1), 61–74
- Odinioha, G. J., Ve Accra, J. S., (2014). Employees Altruism And Organizational Adaptation In Nigeria, *Advances In Research*, 2(12), 1054–1064
- Özen, Y. (2013). Sorumluluk Duygusu Ve Davranışı Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği Ve Geçerliği, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4(7), 343-357.
- Pancino, N., Graziani, C., Lachi, V., Sampoli, M. L., Ștefănescu, E., Bianchini, M., Ve Dimitri, G. M. (2021). A Mixed Statistical And Machine Learning Approach For The Analysis Of Multimodal Trail Making Test Data. *Mathematics*, 9(24), 1-14.
- Pearce, J., Ve Derrick, B. (2019). Preliminary Testing: The Devil Of Statistics?. *Reinvention: An International Journal Of Undergraduate Research*, 12(2), 1-18.
- Piepho H-P. (2019). A Coefficient Of Determination (R²) For Generalized Linear Mixed Models. *Biometrical Journal*, 61(4), 860–872.
- Radovanović, B. (2018). Altruism In Behavioural, Motivational And Evolutionary Sense, *Philosophy And Society*, 30(1), 122-134
- Sawant, S. R., Ve Chavan, S. S. (2018). Occupational Health Risk Assessment "T-Test". *Journal Of Advances And Scholarly Researches In Allied Education*, 15(2), 237-241.
- Sert, A. E., Sürgevil Dalkılıç, O. (2019) Çalışanların Öz Güven ve Yaratıcılık Düzeylerinin Mutlulukları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma., *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2636-2648. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.764>

- Shcherbakov, M. V., Brebels, A., Shcherbakova, N. L., Tyukov, A. P., Janovsky, T. A., Kamaev, V. A. (2013). A Survey Of Forecast Error Measures. *World Applied Sciences Journal*, 24(24), 171–176.
- Singh, N. (2018). *The Magic Of Altruism In The Workplace*. Retrieved. [Erişim Tarihi: 27.06.2024] Available At: <https://www.drmadine.com/post/the-magic-of-altruism-in-the-workplace>
- Skudiene, V., Ve Auruskeviciene, V. (2012) The Contribution Of Corporate Social Responsibility To Internal Employee Motivation. *Balt Journal Manag.*, 7(1), 49–67.
- Tabachnick, B. G., Ve Fidell, L. S. (2015). *Using Multivariate Statistics*. (Sixthed). Allyn & Bacon/Pearson Education. 6. Basımdan Çeviri: Mustafa Baloğlu, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Tang, L., Wang, X., Kim, E., Luo, Y. (2022). What Do Customers Share About Eating-Out On Facebook?. *Advances In Hospitality And Tourism Research*, (AHTR), 10(3), 448-479.
- Tong, S., Jia, N., Ve Luo, X. (2021) The Janus Face Of Artificial Intelligence Feedback: Deployment Versus Disclosure Effects On Employee Performance. *Strateg Manag Journal*, 42(9),1600–1631.
- Tötsch N., Chicco, D., Ve Jurman G. (2021). The Matthews Correlation Coefficient (MCC) Is More Reliable Than Balanced Accuracy, Bookmaker Informedness, And Markedness In Two-Class Confusion Matrix Evaluation. *Biodata Mining*, 14(1), 1–22.
- Turoń, K. (2016) Corporate Social Responsibility To Employees: The Best Labour Practices In Transport And Logistics Companies. *Journal Corp Responsib Leadersh*, 3(1), 37–47.
- Vincent, V. U. (2021) Integrating Intuition And Artificial Intelligence In Organizational Decision-Making. *Journal Bus Horiz*, 64(4), 425–438.
- Wang, W., Ve Lu, Y. (2018). Analysis Of The Mean Absolute Error (MAE) And The Root Mean Square Error (RMSE) In Assessing Rounding Model. In: IOP Conference Series: *Materials Science And Engineering*, IOP Publishing, 32(4), 12-049.
- Wu, F., Ve Zhang, Y. (2021) The Effect Of Employee Responsibility On Corporate Innovation Performance From The Perspective Of Instrumental Stakeholder Theory. *Chin Journal Manage.*, 18(2), 203–212
- Yaacob, H. F., Yusof, J., Ve Rahman, S. A. A. (2018). The Relationship Of Workplace Spirituality On Organizational Citizenship Behaviour, *Journal Sains Humanika*, 10(2), 31-39
- Zhang, B. Ve Chen, R. (2018). Nonlinear Time Series Clustering Based On Kolmogorov-Smirnov 2D Statistic. *Journal Of Classification*, 35(1), 394-421,

Zivkovic, M., Bacanin, N., Venkatachalam, K., Nayyar, A., Djordjevic, A., Strumberger, I., Ve Al-Turjman, F. (2021). COVID-19 Cases Prediction By Using Hybrid Machine Learning And Beetle Antennae Search Approach. *Sustainable Cities And Society*, 66(1), 2-22.