

**T.C.**  
**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖZGECİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**İNCELENMESİ KAMU VE ÖZEL SPOR KURUMLARINDA ALAN**  
**ARAŞTIRMASI**  
**( MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ )**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**SAMET KOÇ**

**DANIŞMAN**  
**DOÇ. DR. ABDURRAHMAN KEPOĞLU**

**KASIM, 2018**  
**MUĞLA**

T.C.

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖZGECİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ  
KAMU VE ÖZEL SPOR KURUMLARINDA ALAN ARAŞTIRMASI  
( MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ )

SAMET KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsünde

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 19/11/2018  
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 15/11/2018

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Abdurrahman KEPOĞLU  
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Yakup Akif AFYON  
Jüri Üyesi : Dr. Öğr.Üyesi. Halil TANIR

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Tuncay ÖĞÜN

KASIM, 2018

MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 24/10/2018 tarih ve 869.2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Samet KOÇ'un "Örgüt Kültürü Ve Özgeçmiş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kamu Ve Özel Spor Kurumlarında Alan Araştırması" adlı tezini incelemiş ve aday 15/11/2018 tarihinde saat 10\*'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 70. dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine ayıklığı ile karar verildi.

Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Abdurrahman KEPOĞLU



Üye

Doç. Dr. Yakup Akif AFYON



Üye

Dr. Öğr. Üyesi. Halil TANIR



## YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Örgüt Kültürü Ve Özgeçilicilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kamu Ve Özel Spor Kurumlarında Alan Araştırması” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

19 /11 /2018

Samet KOÇ

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

**YAZARIN**

**Soyadı: KOÇ**

**Adı: SAMET**

**Kayıt No:10221465**

**TEZİN ADI**

**Türkçe: “ Örgüt Kültürü Ve Özgecilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kamu Ve Özel Spor Kurumlarında Alan Araştırması ” (Muğla ili örneği)**

<b>TEZİN TÜRÜ:</b>	<b>Yüksek Lisans</b>	<b>Doktor</b>	<b>Sanatta</b>
<b>Yeterlilik</b>	<b>X</b>	<b>O</b>	<b>O</b>

**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ**

**Üniversite :Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi**

**Fakülte :Spor Bilimleri Fakültesi**

**Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Diğer Kuruluşlar:**

**Tarih :15 /11 /2018**

**TEZ YAYINLANMIŞSA**

**Yayımlayan :**

**Basım Yeri :**

**Basım Tarihi :**

**ISBN :**

**TEZ YÖNETİCİSİNİN****Soyadı, Adı : ABDURRAHMAN KEPOĞLU****Ünvanı : Doç. Dr.****TEZİN YAZILDIĞI DİL: TÜRKÇE****TEZİN SAYFA SAYISI : 79****TEZİN KONUSU (KONULARI) :**

1. Örgüt Kültürü
2. Özgeçilik
3. Özel ve Kamu kurumları

**TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:**

1. Örgüt Kültürü
2. Özgeçilik
3. Özel ve Kamu kurumları

**İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:**

1. Organization culture
2. Altruism
3. Private and public institution

- 1- Tezinden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezinden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir

**Yazarın İmzası :****Tarih : 19/11/2018**

## ÖZET

Çalışmamızın amacını; öncelikle kamu ve özel spor kurumlarında var olan örgüt kültürü ve özgecilik seviyesi tespit edilmesi, Daha sonra iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Personelin demografik özellikleri ile iki kavram arasındaki farklılıklar ve benzerlikler kamu ve özel kurumlar açısından incelenecektir. Bir spor kurumunun başarısı üretmiş olduğu spor ürününün piyasada talep edilmesi ile ölçülebilmektedir. Kurum içinde spor ürününün üretimi sırasında personel arasında çalışma ahengi önemlidir. Bu ahengin oluşmasında örgüt kültürünün ve özgeciliğin katkısı büyüktür. Bu nedenle Muğla ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel spor kurumlarının örgüt kültürü ve özgecilik seviyelerinin tespiti gereklidir. Elde edilen veriler ışığı altında öneriler geliştirilecektir. 105 personel çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Bu çalışmada kamu ve özel spor kurumundaki çalışan personelin örgüt kültürü ve özgecilik arasındaki ilişkinin incelenmesi için Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’, Özgecilik ölçeği Doğan ve Sapmaz (2012), tarafından geliştirilen. Ölçeğin maddeleri 5’li Likert tipindeki cevaplama anahtarı ile hazırlanmıştır. Ogbonna ve Haris (2000)’in hazırladığı ve Karadeniz (2010) tarafından yüksek lisans çalışmasında geliştirilen ‘‘Örgüt Kültürü Ölçeği’’ kullanılacaktır. Likert tarafından geliştirilen beşli Likert ölçeği formunda olan ölçek kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistik yoluyla, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediğinden ( $P<0,05$ ) ikili ve daha fazla grup ortalama farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testi 0,05 önem düzeyinde kullanılmıştır. Özgecilik düzeyinin örgüt kültürü ile olan ilişkisini belirleyebilmek için 0,05 önem düzeyinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak özgecilik düzeyinin örgüt kültürü üzerindeki etkisini belirleyebilmek için 0,05 önem düzeyinde regresyon analizi kullanılmıştır. Personelin sosyo-demografik özellikleri ile özgecilik ve örgüt kültürü düzeyleri arasında farklılık bulunmuştur. Personelin özgecilik seviyesi ile personelin örgüt kültürü arasında ilişki vardır. Personelin özgecilik seviyesi personelin örgüt kültürü seviyesi üzerinde etkiye sahiptir.

**Anahtar kelimeler: Örgüt kültürü, Özgecilik, Özel ve Kamu kurumları**

## **ABSTRACT**

The aim of our study consists first the detection of the level of organisation culture and altruism at public and private institutions and then, determination of the relation between these two terms. The demographic characteristics of the staff and the differences and similarities between these two terms will be analysed with regards to public and private institutions. The success of a sport institution can be measured by means of the demand of the sports good, produced by this institution, at the market. At the institution, the harmony of the staff's performance during the production of this sports good is important. The contribution of organisation culture and altruism for the formation of this harmony is major. So, it is necessary to detect the level of the organisation culture and altruism at the public and private institutions operating in Muğla province. Suggestions will be developed depending on the acquired data. 105 staff members attended the study voluntarily. At this study, the data for the investigation of the relation between organisation culture and altruism among the staff members at the public and private institution, was acquired by "Personal Information Form", arranged by the researcher, "Altruism Scale" developed by Doğan and Sapmaz (2012) , then was measured and interpreted by a five point Likert-type scale. "Organization Culture Scale", created by Ogbonna and Harris (2000) and developed by Karadeniz (2010) during the master degree study, will be utilized. A scale in the form of five point Likert-type scale, developed by Likert, was conducted. During the analysis process of the data, frequency, arithmetic average, standard deviation estimations were determined. Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk test was used to detect if the data has a normal range or not. As the data didn't have a normal range ( $P < 0,05$ ), Mann-Whitney-U and Kruskal Wallis test was utilized at 0,05 significance level for the binary and more group average differences. In order to determine the relation between altruism level and organization culture, Pearson correlation analysis was utilized at 0,05 significance level. Regression analysis at a 0,05 significance level was used to determine the effect of altruism level, as an independent variable, on organization culture. Divergence has been detected between the socio-demographic characteristics of the staff and the level of altruism and organization culture. There is a relation between the altruism level and organization culture of the staff. The altruism level of the staff has impact upon the organization culture level.

**Key Words: Organization culture, Altruism, Private and public institution**



## **TEŐEKKÖR**

Bu alıőmanın planlanmasında ve yűrűtűlmesinde űzveri ve yardımlarından dolayı danıőmanım Sayın Do. Dr. Abdurrahman KEPOĐLU'na yűksek lisans eĐitimimin saĐlıklı iőleyebilmesi açısından desteĐini benden esirgemeyen Sayın Do. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ hocama ve MuĐla Sıtkı Koçman Ŭniversitesi Spor Bilimleri Fakűltesi hocalarıma teőekkűr ederim.

Hayatımın her anında yanım da olan canım aileme ve bu tez çalıőması sűresince benden desteĐini biran olsun esirgemeyen canım eőime teőekkűr ederim.

**Samet KOÇ**  
**KASIM, 2018**

## İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
TABLolar LİSTESİ.....	VI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM.....	2
1.2. HİPOTEZ.....	2
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
1.5. SAYILTIAR.....	4
1.6. SINIRLILIKLAR.....	5
2. GENELBİLGİLER.....	6
2.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ.....	6
2.1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMU.....	7
2.1.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMININ GELİŞİMİ VE ÖNEMİ.....	9
2.1.4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN UNSURLARI.....	10
2.1.4.1. DEĞERLER.....	11
2.1.4.2. NORMLAR.....	11
2.1.4.3. İNANÇLAR.....	12
2.1.4.4. VARSAYIMLAR.....	12

2.1.4.5.SEREMONİLER .....	13
2.1.4.6.TÖRENLER.....	13
2.1.4.7.SEMBOLLER .....	14
2.1.4.8.LİDERLER VE KAHRAMANLAR .....	15
2.1.4.9.HİKAYELER VE EFSANELER.....	15
2.1.4.10.MİTLER.....	16
2.1.4.11.DİL.....	16
2.1.4.12.ADETLER (RİTÜELLER).....	17
2.1.4.13.FİZİKİ ÇEVRE.....	17
2.2.ÖZGECİLİK.....	18
2.2.1.ÖZGECİLİĞİN KAVRAMLAŞTIRILMASI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	19
2.2.2.ÖZGECİ DAVRANIŞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	20
2.2.3.ÖZGECİLİĞİN TEMELLERİ.....	22
2.2.3.1.GENETİK.....	22
2.2.3.2.ÖZGECİLİĞİN SOSYAL GELİŞİM TEMELİ.....	23
2.2.3.3.ÖZGECİLİĞİN FELSEFİ TEMELİ.....	23
2.2.3.4.ÖZGECİLİĞİN DİNİ TEMELİ.....	24
2.2.4.KURAMLARIN ÖZGECİLİĞE BAKIŞI.....	24
2.2.4.1.PSİKANALİSTİK TEORİ VE ÖZGECİLİK.....	25
2.2.4.2.SOSYAL BİLİŞSEL TEORİ VE ÖZGECİLİK.....	26

2.2.4.3.ZİHİNSEL VE AHLÂKİ GELİŞİM TEORİLERİ.....	27
2.2.4.4.EVRİMSEL YAKLAŞIM.....	30
2.2.5.PSİKOLOJİ KURAMLARININ ÖZGECİLİĞE YAKLAŞIMLARI.....	31
2.2.5.1. PSİKANALİSTİK KURAMLARIN GÖRÜŞLERİ.....	31
2.2.5.1.1. SİGMUND FREUD.....	31
2.2.5.1.2. ANNA FREUD.....	32
2.2.5.1.3. CARL GUSTAV JUNG.....	33
2.2.5.1.4. ALFRED ADLER.....	33
2.2.5.1.5. ERİCH FROMM.....	34
2.2.5.2. HÜMANİST KURAMLARIN GÖRÜŞLERİ.....	35
2.2.5.2.1. ABRAHAM MASLOW.....	35
2.2.5.2.2. CARL ROGERS.....	35
2.2.5.3. DAVRANIŞÇI VE SOSYAL ÖĞRENME KURAMLARININ GÖRÜŞLERİ.....	36
3. YÖNTEM.....	37
3.1. KATILIMCILAR.....	37
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	38
3.2.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	38
3.2.2. ÖZGECİLİK ÖLÇEĞİ.....	38
3.2.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ.....	39

<b>3.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....</b>	<b>41</b>
<b>3.4. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER.....</b>	<b>41</b>
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>42</b>
<b>5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....</b>	<b>57</b>
<b>6. ÖNERİLER.....</b>	<b>62</b>
<b>7. KAYNAKÇA.....</b>	<b>63</b>
<b>8. EKLER.....</b>	<b>75</b>



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo No</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa No</b>
1.	Araştırmaya katılan personel sayısı kurumlara dağılımı.....	37
2.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Cinsiyetleri.....	42
3.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Yaş Grupları.....	42
4.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Medeni Durumları.....	42
5.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Mesleklerinde Çalışma Süreleri.....	43
6.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Görev durumları.....	43
7.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Eğitim durumları.....	43
8.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Mezun oldukları bölümler.....	44
9.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Gelir durumları.....	44
10.	Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Çalıştıkları kurumlar.....	44
11.	Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	45
12.	Özgecilerlik Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	45
13.	Kamu ve Özel Spor Kurumları Personelinin Genel Örgüt Kültürü ve Özgecilerlik Düzeyleri.....	45
14.	Kamu ve Özel Spor Kuruluşu Personelinin Örgüt Kültürü ve Özgecilerlik Seviyeleri.....	46
15.	Örgüt Kültürü ve Özgecilerlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	46
16.	Örgüt Kültürü Ve Özgecilerlik Verilerinin Normal Dağılım Göstermelerine İlişkin Kolmogorov- Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi.....	47
17.	Personelin Cinsiyetine Göre Örgüt Kültürü Ve Özgecilerlik Düzeyi Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann-Whitney U Testi.....	47
18.	Personelin Çalıştığı Kurum Türüne Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilerlik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Mann-Whitney U Testi.....	48
19.	Personelin medeni Durumuna Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilerlik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	49

20. Personelin Yaş Grubuna Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylelerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	50
21. Personelin Mesleklerini Yapma Sürelerine Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylelerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	51
22. Personelin Kurumdaki Görevlerine Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylelerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	52
23. Personelin Eğitim Durumlarına Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylelerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	53
24. Personelin Mezun Olduğu Bölüme Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylelerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	54
25. Personelin Gelir Düzeyine Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylelerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi.....	55
26. Personelin Örgüt Kültürü Düzeyi ve Özgecılık Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	55
27. Personelin Özgecılık Düzeyinin Örgüt Kültürü Düzeyinin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	56
28. Personelin Özgecılık Düzeyinin Personelin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etki Düzeyine İlişkin Regreasyon Katsayısı.....	56

## 1. GİRİŞ

Örgüt kültürü ve özgecilik birbirini olumlu yönde etkileyen iki kavramdır. Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarına; yenilikçi kültür, yarışmacı kültür, bürokratik kültür ve topluluk kültürü oluşturup farklı bir kimlik kazandırır. Böylece, iş görenlerin örgüte bağlanmaları konusunda ortak değerler ve normlar meydana getirir. Spor kurumlarında örgüt kültürünün oluşturulması, optimum ve verimli spor ürününün üretilmesi açısından kamu ve özel spor kuruluşlarına katkıda bulunmaktadır.

Örgüt kültürü spor kurumu içerisinde farklı birimlerde istihdam edilen personelin örgüt içindeki değerlerini kazanması kamu ve özel spor kuruluşları personelinin inançlarına değerlerine düşüncelerine saygı göstermesi örgüt içerisinde ortak bir hedef belirleyip o hedef yönünde birlikte hareket etmesidir.

Özel ve kamu spor kurumlarının kendine ait örgüt kültürü modeli geliştirmesi ve bu geliştirdiği model üzerinde uygulama yapması gerekir. Örgüt kültürünü benimsemiş özel ve kamu spor kurumlarındaki çalışan personel ve yöneticilerin kurumlarında aktif, hızlı, sistematik ve koordineli çalışır.

Özgecilik ise; kamu ve özel spor kuruluşlarında çalışanların kendi meslektaşına yardımsever davranışı sergileyerek iş hayatındaki olumsuzlukları minimum seviyeye indirerek kurum içinde optimum ve verimli spor ürününün üretilmesinde kurumların başarısını artırmayı sağlar.

Muğla il sınırları içinde yer alan özel ve kamu spor kurumlarında görev yapan personelin ve yöneticilerin spor işletmesi ve kurumlarında örgüt kültürünün tespitine yönelik var olan örgüt kültür tipinin personel ve yöneticilerin özgeciliğe etkisini ortaya koymaya yönelik ortak bir çalışma yapılmıştır.



## 1.1.Problem

Örgüt Kültürü'ne Özgeciliğin Spor sektöründe etkisinin incelenmesi.

## 1.2. Hipotezler

H<sub>1</sub>: Özgecilik ile örgüt kültürü arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Özgecilik ile örgüt kültürü arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin cinsiyeti ile örgüt kültürü seviyesi arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin cinsiyeti ile örgüt kültürü seviyesi arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin cinsiyeti ile özgecilik seviyesi arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin cinsiyeti ile özgecilik seviyesi arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin çalıştığı kurum türü ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin çalıştığı kurum türü ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin çalıştığı kurum türü ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin çalıştığı kurum türü ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin medeni durumu ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin medeni durumu ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin medeni durumu ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin medeni durumu ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin yaş grupları ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin yaş grupları ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin yaş grupları ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin yaş grupları ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin mesleklerini yapma süreleri ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin mesleklerini yapma süreleri ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin mesleklerini yapma süreleri ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin mesleklerini yapma süreleri ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin kurumdaki görevleri ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin kurumdaki görevleri ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin kurumdaki görevleri ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin kurumdaki görevleri ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin eğitim durumları ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin eğitim durumları ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin eğitim durumları ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin eğitim durumları ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin mezun olduğu bölüm ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin mezun olduğu bölüm ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin mezun olduğu bölüm ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin mezun olduğu bölüm ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin gelir seviyesi ile örgüt kültürü seviyesi arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin gelir seviyesi ile örgüt kültürü seviyesi arasında farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Personelin gelir seviyesi ile özgecilik seviyesi arasında farklılık vardır.

H<sub>0</sub>: Personelin gelir seviyesi ile özgecilik seviyesi arasında farklılık yoktur.

### **1.3.Araştırmanın Amacı**

Çalışmamızın amacı; öncelikle kamu ve özel spor kurumlarında var olan örgüt kültürü ve özgecilik seviyesi tespit edilecektir. Daha sonra iki kavram arasındaki ilişki belirlenecektir. Personelin demografik özellikleri ile iki kavram arasındaki farklılıklar ve benzerlikler kamu ve özel kurumlar açısından incelenecektir. Bir spor kurumunun başarısı üretmiş olduğu spor ürününün piyasada talep edilmesi ile ölçülebilmektedir. Kurum içinde spor ürününün üretimi sırasında personel arasında çalışma ahengi önemlidir. Bu ahengin oluşmasında örgüt kültürünün ve özgeciliğin katkısı büyüktür. Bu nedenle Muğla ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel spor kurumlarının örgüt kültürü ve özgecilik seviyelerinin tespiti gereklidir. Elde edilen veriler ışığı altında öneriler geliştirilecektir.

### **1.4.Araştırmanın Önemi**

Örgüt kültürü ve özgecilik birbirini olumlu yönde etkileyen iki kavramdır. Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarına; yenilikçi kültür, yarışmacı kültür, bürokratik kültür ve topluluk kültürü oluşturup farklı bir kimlik kazandırır. Özgecilik ise; kamu ve özel spor kuruluşlarında çalışanların kendi meslektaşına yardımsever davranışı sergileyerek iş hayatındaki olumsuzlukları minimum seviyeye indirerek kurum içinde optimum ve verimli spor ürününün üretilmesinde kurumların başarısını artırmayı sağlar.

### **1.5.Sayıtlar**

- Amaçların gerçekleşmesi için anketleri doldurma talimatlarının doğru şekilde verildiği ve tüm katılımcıların talimatları doğru anlayacakları, anket formunu dolduran personellerin objektif oldukları ve sorulara doğru cevap verdikleri,
- Araştırmaya tüm deneklerin gönüllü olarak katıldıkları,
- Araştırma konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklardan edinilen bilgilerin objektifliği yansıttığı,
- Ulaşılan örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Bu araştırmada kullanılacak anketler uygulanabilir niteliktedir.

### 1.6.Sınırlılıklar

- Muğla İlinde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ve Özel Spor Kuruluşları ile sınırlıdır.
- Sadece yukarıda belirtilmiş olan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ve Özel Spor Kuruluşları ile sınırlıdır.
- Veriler uygulanan anketin sonuçlarından elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
- Ulaşılabilen kaynaklar ve araştırmacının yeterliliği ile sınırlıdır.
- Bu araştırma yüksek lisans için ayrılan süre ile sınırlıdır.



## 2.GENEL BİLGİLER

### 2.1.Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, spor kurumlarında istihdam edilen bireyin örgüt içindeki değerlerle bezenerek, personel haline gelip ortak amaçta birleşebilmesidir. Spor kurumlarının örgüt kültürü yapısının anlaşılabilmesi için sırasıyla şu kavramların bilinmesi gereklidir. Örgüt kültürü, Örgüt kültürü oluşumu, Örgüt kültürü kavramının gelişimi ve önemi, Örgüt kültürünün unsurları olan; Değerler, Normlar, İnançlar, Varsayımlar, Seremoniler, Törenler, Semboller, Liderler, Kahramanlar, Hikâyeler, Efsaneler, Mitler, Dil, Adetler(Ritüeller), Fiziki çevre, üzerinde açıklayıcı bilgi verilecektir. Örgüt kültürü ile ilgili tanımlar çok çeşitli ve farklı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Desphande ve Webster, (1989) ise örgüt içerisindeki davranışlar için bir norm oluşturan, örgütsel fonksiyonların bireyler tarafından anlaşılmasına yardımcı olan ve aynı zamanda bireyler tarafından da paylaşılan inanç ve değerler sistemi olarak tanımlamaktadır.

Peter ve Waterman ise örgüt kültürünü baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011).

Bir başka tanımda ise Nystrom, (1990) örgüt kültürünü, örgüt üyelerinin tamamını kapsayan değerler, inançlar, normlar ve ilkeler olarak tanımlamaktadır. Oden, (1997) ise örgüt kültürünü, örgütün üyelerini bir arada tutan ve yazılı olmayan en önemli normlar bütünü olarak ifade etmiştir.

Örgüt kültürünün daha geniş ve kapsamlı bir tanımını ise Bowditch ve Buono, (1997) yapmaktadır. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inanç, varsayım ve beklenti biçimleri ve örgütün çıktıları, çevresi ve çevrenin birey dışında gelişen kuralları, değerleri ve rollerinin örgüt üyeleri tarafından algılanış biçimleri örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü örgütün kişiliğinin bir biçimde yansımasıdır ve örgüt içindeki tutum ve davranışların kestirilmesini mümkün kılmaktadır. Örgüt kültürünün oluşumu ise belirli bir süreç gerektirmektedir.

### 2.1.2.Örgüt Kültürünün Oluşumu

Kültür bir anda oluşturulan bir terim değildir. Süreçle birlikte üyeler kültürü oluşturmaktadırlar. Bu durum örgüt kültürü için de geçerlidir. Örgüt kültürü de çeşitli etmenlerden etkilenerek oluşur.

Globalleşen Dünya ve hızlı gelişen rekabetle birlikte işletmeler, kazançlarını maksimum seviyeye ulaşmak için performanslarını geliştirmek ve Pazar paylarını en üst seviyeye çıkarmak için çalışmalar yapmaya yönelmişlerdir. Bu evrede gelişen uluslararası yönetim modelleri ve organizasyon değişimleri sonucu iş yerlerinde çalışan personelin ‘‘iyi’’ yönetimin keşfedilmesine olanak sağlamıştır. (Hasanoğlu, 2004).

Sosyal psikologlar tarafından ‘‘grup normları’’ ve ‘‘iklim’’ kavramları uzun bir zaman kullanılmış olmasıyla ‘‘iklim’’ kavramının kültürün yalnızca bir yüzey olması ve örgütlerin nasıl çalıştığının daha çok nedensel yönlerine ulaşmak için yeterli yetkinliği sağlamaması gibi nedenlerle araştırmalar sonucu örgüt kültürü kavramına yönelmiştir. Gerçekte kavramı ön plana çıkaran unsur, Amerikan şirketlerinin, Japonya’daki çalışanlar kadar neden yeterli performansı gösteremediklerini açıklamaya çalışan vurgudur. Bu amaca yönelik çeşitli farklılıklar belirlendiğinde, ulusal kültürün gerekli açıklama olmadığı, toplum içinde örgütsel bazda ayırım yapmaya yardımcı olacak bir kavrama gereksinim duyulduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü kavramı da bu yönde iyi hizmet etmiştir. (Schein, 1990).

Örgütlenme sürecinin temel amacı, örgütsel başarı için gerekli öğeleri etkili ve verimli bir biçimde uyumlaştırarak bir araya getirmektir. Örgütlenme süreci planlamayla çok yakından ilgilidir. Örgütlemeye ilk adım amaçların belirlenmesidir. Yönetici kaynak ve işlevleri gerektiği biçimde saptayabilmek için örgütsel amaçların neler olduğunu bilmek zorundadır. Amaç ve planlar belirlendikten sonrada örgütlenme süreci başlar (Can ve ark, 2003).

Örgüt kültürünün oluşumunda, birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Fakat bunlardan en önemlisi kurucuların rolüdür. Kurucular, daha önceki felsefeler ve ideolojilerle kısıtlanmadıklarından dolayı, kendi değer ve inançlarını kurulacak

örgüte kolayca yansıtılabilmektedirler (Terzi, 2000). Kurucu, örgütün kültürünü yaratır ve örgüt de kurucusunun istediği imaja dönüşerek onun değerlerini, öncelikle yer verdiği şeyleri ve onun geleceğe ilişkin vizyonunu yansıtır. Böylece kurucunun kişisel görüşleri, örgütten ayrılmasından veya ölmesinden sonra da devam edecek paylaşılmış bir mirasa dönüşür. Örgüt kültürünün oluşum sürecinde örgüt kültürü, örgütün tarihinden, iç ve dış çevre şartlarından da etkilenmektedir. Yani örgüt kültürünün dış çevrenin etkileriyle birlikte her örgütün sahip olduğu özel bir takım iç koşullara bağlı olarak örgüt yönetimi ve çalışanların karşılıklı etkileşimleri sonucunda oluştuğu söylenebilir (Vural ve ark, 2007).

Luthans, (2002) ve Schein, (1990) da örgüt kültürü oluşumunu birbirini izleyen bazı adımlar şeklinde sıralamaktadırlar:

- Bir kişi (kurucu) yeni bir girişim kurma fikri ile ortaya çıkar.
- Kurucu, başka anahtar rol oynayan bireyleri de bir araya getirerek, kendisiyle ortak bir vizyonu paylaşan bir grubu oluşturur. Bu grup içerisinde, fikrin iyi ve uygulanabilir olduğu, bazı riskleri göze almaya değer, zaman, para ve enerji yatırımı yapmaya değer olduğu inancı yerleşir.
- Kurulan grup, para yatırımını arttırarak, imtiyazlar toplayarak, kuruluş yeri belirleyip bina ve tüm diğer kaynakları birleştirerek örgütü oluşturma faaliyetlerine başlar. Bu noktada örgüte diğer elemanlar da alınır ve böylece ortak bir geçmiş oluşmaya başlar.

Schein, (1990) 1980'den beri pek çok bilimsel araştırmanın konusu olan örgüt kültürü, birden fazla kitap ve dergiye konu olmuş, birçok işletmede ve kurumda konuyla ilgili çalışmalar yapılmış, örgütsel davranış ve yönetim terimlerinin önemli bir unsuru haline gelmiş başarılı örgütlerin oluşumunda sahip oldukları kültürlerin önemi ortaya çıkmıştır. Tüm bu sonuçlarla birlikte, örgüt kültürünün nasıl ortaya çıktığı araştırma konularının merkezini oluşturmuştur.

Doğan'a göre örgüt kültürünün oluşumunda iki farklı boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar ile birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Çünkü birbiriyle ilişkilidir. Bu boyutlardan bir tanesi, örgüt kültürünün oluşmasında ve gelişmesinde rol oynayan kavramların neler olduğu ve bunların sonuçları; diğeri ise, örgüt kültürünün nasıl bir süreçte oluştuğunun belirlenmesidir. Başka bir deyişle, örgüt kültürünün, diğerlerinden farklı bir kültür olarak ortaya çıkmasıyla paralel olarak kendine özgü

olan varsayımlarının, değerlerinin, normlarının, geleneklerinin ve mitlerinin nasıl oluştuğunun belirlenmesidir (Doğan, 2007).

### **2.1.3.Örgüt Kültürü Kavramının Gelişimi ve Önemi**

1930'larda Chester Bernard ve Elton Mayo, örgütlerde biçimsel olmayan yapıları ele alarak bu örgütlerin doğasını, değer, norm ve duygularını incelemişlerdir. Daha sonraları Katz ve Kahn, her örgütün kendine özgü bir kültürü olduğunu vurgulamışlardır. 1960'larda Amerika Birleşik Devletleri'nde Harsison Trice liderliğinde bir grup araştırmacının başlattığı çalışmalar ve İngiliz Barry Turner'ın "Endüstriyel Alt Kültürün Keşfi" adlı çalışması ile Pettigrew'ın "Örgüt Kültürleri Üzerine" adlı makalesi, örgüt kültürü üzerine yapılan ilk çalışmalar olarak öne sürülmüştür. (Sarah, 2001). İkinci Dünya Savaşından sonra araştırmacılar, örgüt içinde gelişen kültürleri anlamadan örgütleri değiştirmenin kolay olmadığını, örgütsel kültürü hem değişimi engelleyici hem de değişim için bir araç olarak görmeye başladılar. Amerikan ekonomisinin 1970'lerdeki düşüşü, çalışanlar ve yöneticiler arasında büyük kaygı uyandırdı. Yükselen Japon ekonomisinden etkilenecek örgüt kültürü için gerekli unsurlara ağırlık vermeye başladılar (Ölçüm, 2004).

Küreselleşme süreciyle birlikte Japonya'nın süper güç olma idealleri ve Japon firmalarının ekonomik başarısı, Avrupa ve Amerika'da artan iflaslar; örgüt kültürü kavramı üzerinde ağırlıklı olarak durulmasını gerektirmiş, örgütsel başarının temelini oluşturan; paylaşılan değer ve normlar, tutarlı bir vizyon, kahramanlar, törenler gibi kavramlara vurgu yapılmasını ve yönelmeyi zorunlu kılmıştır. Örgüt kültürünün gelişiminde antropolog, sosyolog, psikolog ve ekonomistlerin katkılarının yanı sıra, bu konuyla ilgili bilimsel çalışmaların 1970'li yılların sonlarına doğru ve 1980'li yılların ortalarında büyük bir gelişme göstermesinin esas olarak üç nedeni bulunmaktadır:

- Japon firmalarının ekonomik başarısı ve Japonya'nın 1970'lerin sonlarına doğru ekonomik bakımdan süper güç olmaya yönelmesi, birçok araştırmacıyı bunun nedenlerini araştırmaya yöneltmiştir.



- Japon firmalarının hızlı yükselişlerine eş zamanlı olarak, Amerikan firmalarının pazar paylarını giderek kaybetmeyle karşı karşıya kalmaları, Avrupa ve Amerika’ da artan çöküşler, örgütsel başarının nedenleri ve inceliklerini anlamada yoğun bir ilgi yaratmıştır. Bu ilgi, örgütsel kültürle alakalı bir takım kavramların (paylaşılan değerler ve normlar, tutarlı bir geniş görüşlülük, örgütsel hikâyeler, törenler, kahramanlar) gelişimini önemli ölçüde etkilemiştir.

- Örgütsel araştırmalarda nitel değişkenlerin ölçülmesinde esnek bir özellik göstermeyen, pozitivist eğilime karşı meydana gelen tepki sonucunda, örgütsel yaşamın rasyonel olmayan kültürel ve sembolik yönünün ağırlık kazanması ve araştırmaların nitel ölçümlere yönelimini arttırmıştır. Örgüt kültürü, giderek değişen ve gelişen bir dünyada yaşayan işletmeler için, giderek daha da önem kazanmaktadır. Ayrıca İşletmelerin içinde bulunduğu dönemde piyasada devamlılığını sürdürebilmesi için, gelişmelerini sağlayan, hızla değişen iç ve dış çevre koşullarına uyum göstermeleri zorunludur. Bu zorunluluğun gerçekleştirilebilmesi içinse, işletmede ortak bir takım değerlerin varlığı ve bu değerler çerçevesinde çalışılması gerekmektedir (Ataman, 2002).

Günümüz yöneticisi de bu doğrultuda, işletmede çalışma koşullarının değişen faktörlerini bilmeli ve çalıştırdığı personelin davranışlarını önceden tespit edebilmelidir.

#### **2.1.4.Örgüt Kültürünün Unsurları**

Örgüt kişiliğini oluşturan birçok unsur vardır. Bu unsurlar çeşitli yollarla çalışanlarına iletilebilir. Örgüt kültürünü meydana getiren faktörler örgüt kültürünün bir parçası olarak ele alınması gerektiği konusunda değişik görüşler mevcuttur. Bu konudaki belirsizlik, örgüt kültürünün tanımlanmasındaki farklılıkların bir uzantısıdır. Değişik tanımların ortak noktaları doğrultusunda, örgüt kültürünün temel unsurları; değerler, normlar, inançlar, varsayımlar, seremoniler, hikâye ve efsaneler, mitler, liderler ve kahramanlar, semboller, törenler, dil gibi unsurlar, örgüt kültürünü oluşturan ve üyelerinin örgüt kültürünü öğrenmelerini sağlayan unsurlardır.

#### **2.1.4.1. Değerler**

Temel değerler, örgütlerin ortak paydalarının oluşmasını ve diğer örgütlerden farkını ortaya çıkaran kişiliğini tanımlar. Bu şekilde iş görenler ayrı bir özellik ve kişilik kazanırlar. Örgüt için tüm üyelerce paylaşılan ortak bir değer olması, nelerin doğru, nelerin yanlış olduğunu, neyin uygulanıp, neyin uygulanmaması gerektiğini açıklaması bakımından davranışların zemini oluşturur ve çalışanları ortak bir amaç doğrultusunda yönlendirir (Boylu ve Sökmen, 2006). Değerler, bireysel düzeyde olduğu gibi örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler bütünüdür. Değerler, örgüt kültürünün diğer öğelerine göre daha güvenilir bir özellik taşırlar. Çalışanlara yaptıkları işin ya da sergiledikleri davranışın nedeni sorulduğunda, genellikle bu davranışı yönlendiren bu değerlere ulaşılmaktadır. Örneğin, “açık kapı politikası” uygulayan bir işletmede kişiler gerçekten istedikleri zaman üstleriyle görüşebiliyorlarsa, bu ortamda iletişimin önemli bir değer olduğundan söz edilebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

#### **2.1.4.2. Normlar**

Normlar, örgüt kültürünün gelişmesinde ve devamlılığının sağlanmasında önemli bir role sahiptir ve örgüt üyelerinin, kritik olaylara yanıt verme biçimleri olarak tanımlanabilmektedir. Normlar, örgütün kültürel değerlerine uygun olarak örgütçe geliştirilirler ve genel anlamda, iş görenlerin çoğunluğu tarafından benimsenen davranış kuralları ve ölçütleri normları oluşturur. Bir normun kabul görmesi için, kaynağını kültürel değerlerden alması gerekir. Belirli bir yasallığa dayanan normlar; iş görenlerin örgüt içerisinde nasıl hareket edilmesini ilişkilerini nasıl düzenlemesi gerektiğini ve başkalarıyla nasıl iletişim kuracaklarını gösterirler (Özdemir, 2006). Normlar, genellikle yazılı olmayıp, grup üyeleri tarafından benimsenmesi gereken kuralları oluşturur. Normlar grup üyeleri üzerinde güçlü baskılar uygular, aynı zamanda grup üyelerinin paylaştığı doğru veya istekli davranışlara ilişkin inançları belirtir. Normların özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Doğan, 2007):

- Normlar, grup üyelerinin davranışları ile ilgilidir.
- Normların odaklaştığı davranışlar gözlenebilir davranışlardır. Bu iki özellik gruba, üyelerinin davranışlarını etkileme olanağı sağlar.
- Normlarda, davranışları ödül ile güçlendirme ve ceza ile engelleme vardır.

- Normlar, hangi davranışların kabul edilebilir ve hangilerinin kabul edilemez olduğu hakkında açıkça anlaşılabilir düşünceleri içerirler.
- Normlar, grup üyelerinin tamamı veya bir kısmı tarafından paylaşılan inanç ve düşüncelerde oluşur.

#### **2.1.4.3. İnançlar**

Örgüt kültürünün ana unsurlarından bir tanesi de inançlardır. İnançlar, gerçeğin şimdi ve geçmişte nasıl olduğuna ilişkin, kişinin bilgi düzeyinden oluşur. İnançlar bir durumu ifade ettiği anlamlar bütünü, kişinin eşyaya ilişkin bilgisinin tamamı olarak ifade edilebilir. İnançlar, bireylerin sosyal olguları nasıl anlamlandırdığını da gösterirler. Ancak, burada kişisel özelliklerle kültürel değerlerin bir sentezi söz konusudur. Örneğin, kaderciliğin yaygın olduğu bir toplumda, bireylerin inanç değerleri daha çok geleceğin planlanamayacağını ve kontrol edilemeyeceği kanaatindedir. İnançların oluşumunda bireysel meyilim kadar, toplumsal üst kültürlerin de etkisinin olması, örgüt yönetimlerinin özellikle farklı etnik ve kültürel ortamlardan gelen çok kültürlü iş gücünün yönetilmesinde, örgütün içinde bulunduğu sosyal kesitlerinin kültürel yapılarını analiz etmelerini ve tanımalarını gerektirmektedir. Çünkü bireylerin taşıyıp getirdiği inançlar; işe ilişkin tavırları, davranışları ve örgütsel ilişkilerini etkilemektedir (Bozkurt, 2000).

#### **2.1.4.4. Varsayımlar**

Örgüt kültüründe, örgüt üyelerinin çevreleriyle ilişkilerinde gerçekleştirdikleri eylemleri ya da insan ilişkilerinin doğasıyla ilgili olarak paylaştıkları temel inançları, öngörüler olarak kabul edilmektedir. Bu öngörüler, örgüt kültürünün kişisel benliğini oluşturmaktadır (Şişman, 1994). Öngörüler, örgütlerde çalışanların tutumlarını ve dolayısıyla da günlük eylemlerinin somut sonuçlarını etkileyen en güçlü öğelerdendir. Örgüt üyelerinin; algı, düşünce, his ve davranışlarını yönlendirerek, onların örgütsel yaşama ilişkin taşıdıkları doğru-yanlış, anlamlı-anlamsız ve olanaklı-olanaksız gibi ön kabullerini oluşturan tartışmasız doğrular olarak kabul edilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Varsayımlar, öylesine güçlü bir şekilde benimsenmişlerdir ki, örgüt çalışanlarının bunları ihlal etme olasılığı bile düşünülemez. Varsayımların diğer bir özelliği de, genellikle bilinçsiz olmalarıdır.

Örgüt üyeleri kendi varsayımlarının farkında olmayabilirler, onları tartışmak ya da değiştirmek konusunda çekimser olabilirler (Nelson ve Campbell, 1997).

#### **2.1.4.5.Seremoniler**

Seremoniler özel olaylardır. Seremoni etkinliklerinin esas anlamı, belli bir mesajı iletme veya daha özel bir amacı gerçekleştirmektir. Bu özel olay sırasında örgüt elemanları, örgütsel kültürün bir paydası olan kahramanlara, mitlere ve sembollere ait etkinlikler düzenlerler. Bu sebeple seremoniler, önemli kültürel normların ve değerlerin anıldığı ve sağlamlaştırıldığı olaylara örnek teşkil etmektedirler. Seremonilerin birçoğu, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenleri kapsamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001). Seremoniler örgütün bünyesindeki elemanları bir araya getirme özelliklerinden dolayı da önemlidirler. Seremonilerdeki esas amaç; örgütte devamlılık sağlamaya dönük olarak, örgütteki elemanları ortak amaçları etrafında toplamaktır. Bu nedenle seremonilere, belli olaylara paralel olarak veya periyodik olarak düzenlenen toplantılar ( emeklilik yemekleri, açılışlar vb.) diyebiliriz.

#### **2.1.4.6.Törenler**

Törenler, işletmelerde kültür oluşumunda pay sahibi olan ve çalışanlarda iz bırakan unsurlardandır. Örgütsel törenlerin örgüt üyelerini, örgütsel hedefler etrafında bütünleştirmek ve örgütsel devamlılığı sağlamak şeklinde işlevler icra etmekte olduğu söylenebilir. Törenler, örgütün temel değerlerini, en önemli amaçlarını, kimin önemli olduğunu ve bunun tam tersini açıklayan ve pekiştiren olaylardır. Nelson ve Campbell örgütlerde altı çeşit tören olduğunu belirlemişlerdir. Bunlar:

- Statü töreni; bireyin statüsündeki değişimi gösterir. Örneğin, emeklilik yemekleri statü törenlerindedir.
- Teşvik törenleri; bireylerin başarılarına destek verir. Satış yarışmasında kazananlara ödülleri verilmesi buna örnektir.
- Yenileme töreni; örgütteki değişime önem verir, öğrenme ve başarıyı cesaretlendirir. Yeni bir kurum eğitim merkezinin açılması buna örnek verilebilir.

- Bütünleşme törenleri; örgütteki farklı gurupları birleştirmeyi ve daha büyük bir örgüt olma isteğini pekiştirir. Geleneksel olarak düzenlenen piknikler bu törenlere örnek olarak verilebilir.
- Çatışmayı azaltıcı törenler; örgütte doğal olarak ortaya çıkan çatışmaları ve anlaşmazlıkları gidermeyi amaçlamaktadır. Buna verilecek örnekler, şikâyetlerin dinlenmesi ve birleşme sözleşmelerinin müzakereleri olabilir.
- Derece indirme törenleri; bazı örgütler tarafından; davranış, değer ve normlarını uygulamakta başarısız olan bireyleri cezalandırmak için kullanılır. Örneğin, bazı başkanlar örgütsel hedefleri başaramadıklarında veya etik davranışa sığmayan davranışta bulduklarında gürültülü bir şekilde değiştirilmektedir. Japonya’ da bazı örgütlerde, olumsuz davranışlarda bulunan çalışanlara ceza olarak kurdele takılmaktadır (Nelson ve Campbell, 1997).

#### **2.1.4.7.Semboller**

Semboller, bir kültür içinde insanlar tarafından özel anlamlar ifade eden kelimeler, resimler, şekiller, davranışlar ve nesnelere dir. Kültürel semboller değişebilir, bir kültürden diğer bir kültüre aktarılabilirler. Semboller, kodlanmış özel anlamlar olarak bir kültürün en kapsamlı öğeleridir. Örgüte yeni katılan üyelerin sosyalleşmesinde, örgütün değer ve normlarını tanımlamada ve öğrenmelerinde önemli bir yer tutarak, sosyal öğrenme amacı olarak iş görmektedir (Şişman, 2002). Semboller, ulusal kültürde bayrak, ulusal marş, özel binalar, anıtlar şeklinde oldukça önemli ortak değerler taşıyabilmektedirler. Aynı şekilde örgüt bünyesinde de semboller, ortak tutum geliştiren, düşünce, duygu ve tepkileri kodlayan iletişim araçlar ve bağlar olarak işlev görürler. Sembol haline dönüşmüş bir nesne ya da davranışı kullanmak, yönetim ve kontrol sürecinde bilgi sunmayı, mesaj iletmeyi ve ortak değerler geliştirmeyi amaçlayan önemli bir araç olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Tüm bu tanımlar öncülüğünde semboller; genel olarak, fikirler, değerler ve duyguların örgüt üyeleri arasında aktarımını sağlayan bir iletişim aracı, örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli bir öğrenme aracı olup, sistemin korunması, dengesinin sağlanması ve devamlılığında yönlendirici işleve sahip olan özel anlamlı objeler, eylemler ve olaylardır (Bakan ve ark, 2004).

#### **2.1.4.8.Liderler ve Kahramanlar**

Örgütün özünü oluşturan temel değerler ve inançları yansıtan, o kültürün gücünü temsil eden liderler ve kahramanlar, aynı zamanda örgütler için birer sembol özelliğine sahiptirler (Boylu ve Sökmen, 2006). Kahramanlar, örgüt kültürünün gerektirdiği kimliği özverili bir şekilde yerine getiren ve örgüt üyelerine örnek teşkil eden kimselerdir. Örgütün amacına ulaşmasında, başarılar sağlamış olmaları ve yol gösterme özellikleri ile kültürün güçlenmesi ve kökleşmesi için ciddi öneme sahiptirler (Eren, 2006). Kahramanlar, örgütün üyeleri için değer ve ideallerin canlı olarak yaşandığı, gözlemlendiği ve açıklandığı örnekler ve rol modelleridir. Kahramanlar hakkında anlatılan hikâyeler sayesinde, örgüte yeni katılan üyeler, örgütte egemen olan değerleri öğrenebilirler (Şişman, 2002). Deal ve Kennedy, (1982) örgütsel kahramanların, örgüt üyeleri içinde örnek olma, performans ölçütlerini gösterme, örgütü dış çevreye karşı temsil etme ve örgüt üyelerini güdüleme gibi bazı önemli işlevleri yerine getirebileceğini belirtmişlerdir (Bakan ve ark, 2004). Bu bilgiler ışığında kahramanlar, rol modelliği yaptıkları gibi, aynı zamanda kültürün örgüt içine ve dışına taşınmasında ve nesillere aktarılmasında da taşıyıcılık görevini yerine getirirler.

#### **2.1.4.9.Hikayeler ve Efsaneler**

Hikâyeler ve efsaneler, örgüt kültürünü oluşturan diğer bir kültür taşıyıcısıdır. Hikâye, geçmişte yaşanmış gerçek olaylara dayanan birtakım olayları yansıtan; efsaneler ise, uzunca bir süre söylenen olağanüstü olayları konu alan hayali söylencelerdir. Örgütsel hikâyeler ve efsaneler, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasındaki bağı kuran unsurlardır. Örgütsel hikâyelerde, kahramanların başarılı olmasını sağlayan davranışlar, bu davranışların altındaki değerler, normlar, alışkanlıklar ve inanışlar ortaya çıkarılarak; yeri ve zamanı geldikçe tekrarlanır ve üyeler tarafından özümсенir (Eren, 2001). Örgütün değerlerini ve inançlarını daha somut hale getirdikleri için örgüt kültürü açısından önem teşkil ederler. Örgüt tarafından kabul edilen davranış veya fikirler, hikâyelerde temsil edilmektedir. Örgütün tarihsel sürecinde başarılı olan yönetici ve çalışanların hikâyeleri, özellikle yeni üyelerin sosyalleşmesinde önemli rol üstlenir (Şişman, 2002). Efsane ve hikâyelerde; vurgulanmak istenen bir değer, örgütün geçmişiyle ilişkilendirilen bir

olay, örgütün başarısını ifade eden sözler yer almaktadır. Böylece, yeni gelen üyelere örgütün geçmişi hakkında veri sunan canlı örnekler olurlar.

#### **2.1.4.10.Mitler**

Mit, bir sosyal grubun ya da örgütün değerlerini, tanıtım sistemlerini yerleştiren bir iletişim aracıdır. Bir örgütün değerlerine, kurucularına veya farklı hiyerarşik konumdaki kişilere ilişkin ilginç olaylar ve öyküler, zamanla belirli bir anlamı ifade eden mesaja dönüştüğünde mitleşir. Yine, örgütün önemli bir değeri, bir veya birden fazla kişinin örnek davranışıyla eyleme dönüştüğünde bu eylem netleşmektedir. Mitlere, pozitif olduğu kadar negatif anlamlar da yüklenebilmektedir. Bir paylaşımı meydana getirdiklerinde, örgüte ait olma duygusunu güçlendirdiklerinde mitler pozitifdir. Buna zıt olarak, örgüte karşı bir gruplaşmaya yol açtıklarında yani bölünmeyi güçlendirdiklerinde ise, mitler negatiftirler (Erdem, 1996).

#### **2.1.4.11.Dil**

Dil, iletişim aracı olarak; anlamların taşınmasında kullanılan bir işaretler sistemi şeklinde tanımlanmakta, kültürün de yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Kültürün öğrenilmesi ve nesilden nesile aktarılmasında dilin önemli rolü bulunmaktadır (Çağlar, 2001). Her milletin bir ana dili olduğu gibi, örgütlerin de kendilerine özgü bir dili vardır. Bir örgütte kullanılan yazılı ve sözlü dil; üyelerin kullandıkları argolar, mecazlar, şakalar, selamlaşmalar dahil her türlü iletişim aracını kapsamaktadır. Nitekim çalışanlar kendi aralarında bu yöntemle anlaşabilmektedirler. Örgüt dilini ancak, o örgütte çalışanlar kavrayabilmekte ve kullanabilmektedirler. Çalışanlar bu dili öğrenerek, örgütün kültürünü kabul ettiklerini göstermektedirler. Bir dilin ve konuşma biçiminin çalışanlar tarafından özümsemesi ve anlaşılması, çalışanlar ile örgüt arasında psikolojik bir bağ oluşmasında büyük bir öneme sahiptir. Bu bağın inşa edilememesi durumunda, çalışanların örgütten ve birbirlerinden uzaklaşması gibi sorunlar meydana gelmektedir (Gürgen, 1997). Her örgütün bir dili olduğu gibi, her meslek grubunun da ortak bir dili bulunmaktadır (Altunay, 1999). Bu durum, meslektaşlar arasında iletişimi kolaylaştırmakta ve mesleki dayanışmanın altyapısını oluşturmaktadır. Örneğin, hekimlerin kullandığı Latince terimler, marangozların kullandığı iş ile ilgili

mecazlar, şoförlerin kullandığı deyimler ve argolar tamamen meslek gruplarının kültürlerinin yansımalarıdır.

#### **2.1.4.12. Adetler (Ritüeller)**

Adetler; güçlü sembolik değerler taşıyan, geleneksel olarak şekillenen ve planlanan törensel eylemlerdir. Yapılan bu planlı eylemlerle, kültürel yapı ve değerlerin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu eylemler; mezuniyet törenleri, ödül törenleri, orduda terhis törenleri gibi genel olarak belli kişiler/gruplar yada tüm örgüt için önemli olan kutlamalardır (Bakan ve ark, 2004).

Adetler, örgüt tarafından belirlenmiş bir atmosferi oluşturmak ve doğru değer ve düşünceleri ifade etmek için dikkatlice uygulanmalıdır ve bireylerin algılarını ve davranışlarını etkileyebilmek için zaman zaman tekrarlanan, standartlaşmış eylemlerdir (Schermerhorn ve ark, 2000). Adetlerin en önemli özelliği, sürekli tekrarlanan veya günlük örgütsel uygulamalarda görülen davranışlar olmalarıdır. Yazılı olmamalarına rağmen, o örgütte işlerin yapılma şekli veya kişiler arası ilişkiler konusunda, açık bir mesaj vermektedirler (Erdem, 2009).

Adetler törenlerle kıyaslandığında daha sistemli oldukları söylenebilmektedir ve törenlere göre daha çok tiyatro haline getirilmiş kültürel anlatımlardır ve genellikle seyircilerin faydalanmasına yöneliktirler. Adetlerin amacı katılımcılar üstünde örgüt kültürünü hakim kılmaktır (Robbins, 1994).

#### **2.1.4.13. Fiziki Çevre**

Örgütün sahip olduğu fiziksel ortam, o örgütün kültürü hakkında birçok ipucunu bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin, örgüt üyelerinin çalışma alanlarının kapalı olduğu ve birbirleriyle iletişim sağlayabileceği birkaç ortak kullanım alanının olduğu ofis ortamıyla, açık çalışma alanları olan ve genel kullanım alanlarının çok olduğu ofis ortamları farklı kültürleri yansıtmaktadır. Bir örgütte çalışma ofislerinin kapılarının sürekli açık ya da kapalı olması o örgüt kültürünün formalite seviyesine dair bir göstergedir. Örgüt üyelerinin ofis veya ortak kullanım alanlarında bulunan mobilya türleri de o örgütün kültürü hakkında birçok şey söylemektedir. Örneğin, yuvarlak masalar dikdörtgen ve uzun masalara göre daha çok eşitlik vurgusu yapmaktadır (Gezici, 2012).



## 2.2.Özgecilik

Özgecilik (al turizm) kavramı 1980den itibaren incelenmekte olan ve kaynaklarda birçok farklı çerçevesi olan bir konudur. Özgecilik bu zamana kadar, filozoflar, biyologlar, özellikle sosyo-biyologlar, gelişimsel ve sosyal psikologlar, sosyologlar, siyaset bilimciler ve ekonomistler tarafından araştırılmıştır. Söz edilen her alanda ki verileri incelediğimizde, özgeciliğin insan doğasının bir parçası olduğu konusunda hemfikir olduğu görülmektedir.

Leeds, (1963) özgeciliği, en azından bir diğer kişiye yararlı olabilen, gönüllü gerçekleştirilen, kişinin hemen bir ödül elde etmesini beklentisi ile güdülenmeyen bir davranış olarak kabul etmektedir.

Mateer, (1993) özgeciliği, davranışı gerçekleştiren kişinin ödül beklemezsin o davranışı gerçekleştirmesi olarak tanımlamaktadır.

Günümüzde özgecilik kavramının genellikle benimsenen tanımı, Macaulay ve Berkowitz, (1970)'in tanımıdır. Bu tanıma göre, “dış ödüller beklemezsin, bir diğerine yarar sağlamak maksadıyla yapılan davranışlar olumlu sosyal davranış sınıfına girmektedir” (Akbaba, 1994). Tanımın daha ayrıntılı şekli şu şekildedir:

“Belki iyi bir şey yapmış olmanın dışında, Herhangi bir biçimde ödüllendirilme beklentisi içinde olmadan bir başkasına yardım etme davranışdır. Şöyle ki, herhangi bir çıkar elde edebileceğiniz düşüncesiyle bağışta bulunmak için para yardımı yaparsanız, söz konu olan gerçek anlamda bir özgeci davranış değildir. Özgeci davranış, başkalarına yardım eden ya da yardım etmeyi amaçlayan her türlü davranış içeren daha geniş bir davranış sınıfıdır (Akbaba, 1994).”

Bireyi, çeşitli ortamlarda başkalarına yardım etmeye eğilimli kılan kişilik özelliği, “özgecil kişilik” olarak tarif edilir (Budak, 2000).

Batson'a göre özgecilik başkalarının iyiliğinin arttırılmasına yönelik güdüsel bir durumdur (Batson ve Ahmad, 2001).

Fransız filozof Durkeim ise, ahlaki ilkelerin başında saydığı özgeciliği, ‘kişisel çıkar olmaksızın, kişisel yıkıcılığın şiddet dolu ve gönüllü hareketi’ olarak tanımlamıştır (Karadağ ve Mutafçılar, 2009). Bu tanıma göre özgecilik, başkalarının iyiliği için yardım etmenin ötesinde erdemli bir davranıştır.

Özgecilik, bir tutumun, o tutumu gerçekleştiren kişi dışında birinin iyiliğine yönelik olarak tanımlanmasıdır. Bencilliğin tersidir (Haynes, 2002).

Diğerlerinin iyiliği için kendinden ödün veren, fedakârlık yapan kişiye “özgeci” denir (Littauer, 2002).

Özgecilik (al turizm) terimi Latince “alter” (diğer) sözcüğünden türemiştir (Mastain, 2006). Bazı teorilere göre özgecilik, harici bir ödül beklentisi olmaksızın başkalarına yardım etmektir (Macaulay ve Berkowitz, 1970; Akt., Yavuzer ve ark., 2006).

Özgecilik kavramın tanımlarından yola çıkarak özgeciliğin iyi olma durumu ve yardımseverlik olarak açıklayabiliriz.

Farklı bilim dallarından birçok araştırmacı özgecilik kavramını farklı bakış açıları ile ele almaktadır. Bu kavram genellikle dilimizde el severlik, diğerkâmlık ve yardımseverlik kavramları ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Özgecilik kavramı çoğunlukla olumlu sosyal (prososyal) davranış ya da yardımsever davranış olarak tanımlanmıştır (Karadağ ve Mutafçılar, 2009).

Comte, özgeciliği „başkaları için yaşama eğilimi veya arzusu“ olarak tanımlayarak, dini varsayımlardan bağımsız bir kavram geliştirmiştir. Bu nedenle, sosyal bilimlere katkısı büyüktür (Karadağ ve Mutafçılar, 2009). Ancak, bu tanım çok tatmin edici bir tanım değildir. Aksine, özgecilik kavramının görüldüğü kadar basit olmadığını düşündürmektedir (Dibou, 2012).

### **2.2.1.Özgeciliğin Kavramlaştırılması ve Tarihsel Gelişimi**

İnsanın varoluşsal olarak iyi olduğunu savunan filozoflar onu sosyal işbirlikçi, ahlâklı, sempatik ve özgeci olarak nitelerler. Socrates, Aristo, Jean Jacques Rousseau ve Abraham Maslow bu bakış açısını savunanlardandır. Buna karşılık, Sophistler, St. Poul Machiavelli, Hobbes insan doğasını asosyal, bireyci, bencil ve saldırgan olarak değerlendirirler (Duru, 2002). Başkalarının iyiliği için özveride bulunmak, önce diğer insanlara karşı sorumluluk yüklenmeyi bir ahlâk ilkesi haline getirmek özgecilik kuramını çağırıştırır. Augusto Comte, bu kuramı işlemiş olan düşünürlerdendir (Bilhan, 1991). Comte’a göre, 1789 Fransız ihtilâlinin getirdiği bireycilik ve onun zorunlu sonucu olan bencillik toplumda bir otorite boşluğu doğurmuştur. Bu otorite eksikliğini gidermek için yeni toplum düzenine ihtiyaç duyulmuştur. Bu düzende toplum etkilidir ve söz konusu toplumsal düzenin başlıca ilkesi başkaları için yaşamak olmalıdır. Comte’un özgecilik dediği şey budur (Hançerlioğlu, 1986).

Özgecılık, Comte'un toplumsal yaşantının kökeni saydığı bir içgüdüdür. O, önceleri bencil güdülerin toplumsal (özgeci / al turist) eğilimler karşısında ağır basmalarına karşın, daha sonraları özveriye yönelik içgüdü ile güçlenen özgün duyguların toplumsal dayanışmayı ve sosyal ödev düşüncesini geliştirdiğini ileri sürer (İzveren, 1980).

McDougal (1943), “sosyal psikolojinin temel sorunu, bireye tamamen egoist eğilimleri özgecil eğilimlerden çok daha güçlü bir yaratık olarak içine doğduğu toplumda ahlâk kazandırılmasıdır.” der (Akt; Jahoda, 2011). Dostoyevski için özgecılık insan olmanın ya da kişiliğin temel koşuludur. Ona göre, tam bir bilinçle ve her türlü baskının dışında kendi isteği doğrultusunda adanmak, kendini başkalarının yararına feda etmek kişiliğin en büyük gelişiminin, yetkin bir şekilde kendine sahip olmanın özgürce seçişin belirtisidir. Kendi yaşamını gönüllü olarak başkalarının yararına adanmak, ancak kişiliğin güçlü bir biçimde gelişmesiyle mümkün olur (Timuçin, 2004). Pitirim A. Sorokin, özgecılık hakkında insanlığın bilgi birikimine katkıda bulunan, özgecılık kavramını sosyal bilimlerde yeniden canlandıran düşünürlerden birisidir. Sorokin, özgeciliği ego merkezlilikten uzaklaşma olarak tanımlamıştır (Duru, 2002). O da Comte gibi, özgeciliği sosyal sorunları çözme eğilimi ve çağın getirdiği problemler çerçevesinde ortaya çıkarmıştır. (Sorokin,1948) özgeciliğin, başkalarının fiziksel ya da psikolojik iyiliğini üreten ve koruyan davranışlar olduğunu söylemiştir. Ona göre özgecılık, sevgi ve empati ile şekillenmektedir. En uç noktasında, benliğin başkası için kendini özgürce feda etmesini gerektirebilmektedir (Akt; Mutafçılar, 2008).

### **2.2.2.Özgeci Davranışı Etkileyen Faktörler**

Kişinin başkalarına yardım etmesinde birtakım faktörler etkili olabilmektedir. Bunlardan suçluluk hissi ve sosyal normlara aşağıda yer verilmiştir.

Suçluluk hissi onu düzeltme eğilimine yol açar. Bir kimse yanlış bir şey yaptığını düşündüğünde suçluluk hissi ortaya çıkar. Herhangi bir nedenle suçluluk hissi duyan birey bu duygunun etkisini azaltmaya çalışır. Bunun çeşitli yolları vardır. Meselâ, hoş olmayan bir davranışı dengelemek için iyi bir davranışta bulunabilir ya da kendine acı veren bir davranışta bulunabilir, böylece hoş olmayan davranışını cezalandırmış olur. Bu iki yaklaşım bireyi bir yardım etkinliğine yönelmeye daha

fazla ihtiyaç duyduğunu gösterir. Eğer yardım isteği, birisine bir iyilik yapmayı, iyi bir davranışta bulunmayı ya da kendisine acı vermeyi içeriyorsa, yardım etmek kişideki suçluluk hissini azaltacak niteliktedir. Bu sebeple, suçluluk hissi yaşayan bireyler, suçluluk hissi duymayan kimselerle karşılaştırma edildiğinde, yardım etmeye daha eğilimli olacaklardır. Nitekim bu görüşü destekleyen bilimsel araştırma çalışmaları yapılmıştır (Freedman ve ark, 1993).

Carlsmith ve Gross, (1969), Feedman ve ark, (1967), Konecni, (1972) ve Regan, (1972), gönüllü yardım etme davranışının üzerinde suçluluk hissi etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmalarda, suçluluk hissi içerisindeki insanların, bu duyguyu taşımayanlara oranla yardım etmeye daha çok eğilimli olduklarını saptamışlardır (Akt; Freedman ve ark, 1993).

Yardım etmeyi açıklamak için önerilen alternatif faktörlerden biri de sosyal normlardır. Sosyal norm, toplumun bir bireyin nasıl davranış sergilemesi gerektiği hakkındaki beklentisidir. Toplum bu normları üyelerine iletir ve bu normlardan ayrılanları cezalandırabilir. İki spesifik norm yardım etme üzerinde etkili olabilir. Bunlardan birisi, sosyal sorumluluktur. Diğeri ise bir kişi size yardım ederse siz de ona iyilikle karşılık vermelisiniz düşüncesi olan karşılıklılıktır (Penner, 1978).

Sosyal sorumluluk normunda toplumun “sana ihtiyacı olana yardım etmelisin” beklentisi yönlendirici olur (Onatır, 2008). Özgeci davranışı etkileyen temel nedenlerden bir tanesinde toplumsal adalet ve eşitlik normudur. Toplumsal etkileşime tesir eden güdülerden birisi adalet ve sosyal eşitlik duygusudur. İnsanlar, her bireyin çabaları, becerileri, yetenekleri, katkıları ölçüsünde hak ettiği şeyleri almaları gerektiğini düşünürler. Sosyal adalet ve eşitlik normu, hayır kurumlarına bağışta bulunma, yardım derneklerinin faaliyetlerine katılma, sosyal hizmet programlarında yer alma gibi yönelimlerin altında yatan temel güdülerden birisidir (Freedman ve ark, 1993).

Toplumsal adalet ve hakkaniyet hissi, birisi haksız yere acı çekerken görüldüğünde özgeci davranışa yol açar. İnsanlar bu durumda, eşitliği yeniden sağlayacak şekilde davranma eğilimi gösterirler (Onatır, 2008).

Oliner ve Oliner, (1988) Nazilerden Yahudileri saklayan 231 ve Yahudilere yardım etmeyen 126 Almanı, yaşanan yer, eğitim, yaş, cinsiyet açısından karşılaştırmış ve bazı farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Yahudilere yardım eden grupta yardım etmeyen gruba göre, daha yüksek etik olan değerler, daha çok adalet inancı, daha yüksek empati duygusu ve bireylerin eşitliğine yönelik yüksek inanç bulmuşlardır (Akt; Piliavin ve Charng, 1990).

### **2.2.3.Özgeciliğin Temelleri**

Özgeci davranışlar sergileyen veya sergilemeyen bireylerin sahip olduğu biyolojik, sosyal ve psikolojik unsurlarının araştırılması, onların neden ve nasıl özgeci davranışlarda bulunup veya bulunmadığını kavramak açısından önem belirlemektedir. Özgeci davranışın temelleri olan Genetik, Sosyal öğrenme, Felsefi ve Dini temeli olmak üzere dört tane özgeci davranış temelinden bahsedilecektir.

#### **2.2.3.1.Genetik**

Sosyal Psikolojide, pozitif sosyal davranışların ve özgeciliğin yaşantılar sonucu edinildiği görüşü benimsenmiştir. Ancak Hoffman, farklı bir görece ile modern biyoloji bulgularına değinerek, özgeciliğin biyolojik ve fizyolojik temellerinin de olabileceğini savunmuştur (Akbaba, 1994).

Wilson ise, diğer hayvanlarda özgeci davranış olarak bildiğimiz davranışla birçok ortak özelliği bulunan davranış örneklerinden söz etmiştir. Örneğin, ateş karıncalarına bir saldırı olduğunda, yaralı karıncaların yuvadan çıkıp saldırganla savaşmaları olasılığı, yaralı olmayanlarınkinden daha fazladır ve birincilerin daha saldırgan oldukları gözlenmektedir. Böylece, yaralanan ateş karıncaları kendi yaşamlarını tehlikeye atmaktadırlar ve yaralı bir karınca yuvaya daha az yararlı olduğu için bu durum bir kendi kendini feda eylemi gibi görünmektedir. Bu ve benzeri örneklerden yola çıkarak, insanlarda özgeci davranışın genetik olarak belirlendiğini ileri sürmüştür. Wilson'a göre, böylesi davranışlar insan çevresinin bir unsurudur, hayatımızı devam ettirmemizde önemli bir rol oynarlar ve öğrenilmek zorunda değildirler (Akbaba, 1994; Onatır, 2008).

Campbell'in (1975) çalışmaları, hem özgeciliğin sosyo-biyolojisine ve genetiğine dayanmaktadır, hem de evrensel olarak tüm toplumlarda bireysel bencil genlerle,

özgeciliği destekleyen değerler ve onaylanmaya ilişkin biyolojik genler arasında bir dengenin söz konusu olduğunu öne çıkarmaktadır (Onatır, 2008).

### **2.2.3.2.Özgeciliğin Sosyal Gelişim Temeli**

Bu görüşe göre, insanoğlu öğrenen bir varlık olması sebebi ile olumlu sosyal davranışları ve özgeciliği içinde bulunduğu çevre aracılığı ile sosyalleşme sürecinin bir sonucu olarak öğrenir. Bu süreç kültürel değerlerden de etkilenebilmektedir. Bireyin kültürel değer sistemine uygun bir davranışı; toplumun, diğerlerine özgeci davranmak yolundaki öğütleri ve olumlu/olumsuz onay durumları kişiyi özgeci bir eğilime yönlendirebilir (Kaçar Banbal, 2010).

Morrison ve Severino, özgeciliğin genetik temellerini de göz önünde bulundurarak sosyal gelişimin özgecilik üzerindeki önemini şu ifadeleri ile belirtmiştir; “özgeci eğilimlerin nesilden nesile aktarılmasını sağlayan genetik mekanizmalar olabilir. Ancak insan türünde özgeci davranışlar dolaylı yoldan kalıtımın etkisindedir. Genetik yoluyla insanlar özgeci davranışta bulunma kapasitesine sahip olsalar bile çevresel koşullar, sosyal koşullar bu kapasitenin kullanımını artırabilir ya da zayıflatabilir” (Kasapoğlu, 2013).

### **2.2.3.3.Özgeciliğin Felsefi Temeli**

Özgecilik ahlâk felsefecilerinin çağlar boyu çalışma konusu olmuştur. Özgecilik, ahlak felsefesinde kişinin tüm eylemlerinde hiçbir menfaat ya da fayda gözetmeden gözetmeksizin başkalarının mutluluğunu amaç edinmesi gerektiğini ileri süren öğretilerdir (Onatır, 2008).

Pozitivizm’in kurucusu Fransız düşünür Auguste Comte tarafından bencillik kavramına karşı, bireylerin hem özel alanında hem de genel alanında gösterdiği davranışlar olarak “özgecilik” kavramını öne sürmüştür. Comte, bir insanlık dini inancına tavsiyede bulunmuş ve bu dinin ana ilkesini “başkası için yaşamak” biçimi ile söylemiştir. Bu formüle göre insanlar en üstün törebilim kuralını gerçekleştirerek özgeci olmalıydılar. Özgecilik de Auguste Comte’a göre bireyler arası bir ilişkiydi

ve bireyin hiçbir beklentisi olmadan başkaları için kendi menfaatlerinden vazgeçmesini dile getiriyordu (Mutafçılar, 2008; Onatır, 2008).

Spinoza törebiliminde “her insan kendini sevmeli ve kendisi için yararlı olanı aramalıdır” dedikten sonra “kendinizi sevmeniz için de başkalarını sevmelisiniz” demiştir (Kaçar Banbal, 2010).

Fransız felsefecisi Durkheim’a göre özgecilik, kibarlık ya da bir başka kişiye yardım etmek değildir. Durkheim ahlâkı, benlik yıkıcı olarak düşünmekte iken; Özgeciliğin temsilcilerinden A. Schopenhauer, özgeci davranışın acıma duygusundan kaynaklandığını, acıma duygusunun da ahlakın temeli olduğunu ifade etmiştir (Akbaba, 1994).

Sorokin, (1948) özgeciliği “başkalarının fiziksel ya da psikolojik iyiliğini üreten ve koruyan davranışlar “ olarak açıkladı. Özgeciliğin, sevgi ve duygudaşlık ile biçimlenmekte ve en aşırı şekilde kimliğin başkası için kendini özgürce feda etmesini gerektirebilmekte olduğunu savundu (Mutafçılar, 2008).

#### **2.2.3.4.Özgeciliğin Dini Temeli**

Özgecilik, iyilik, üstlenme, yardım etmek gibi davranışlar olumlu sosyal davranış başlığı altında gruplandırılmış ve genellikle iyi olarak nitelendirilen bu davranışları ilahi dinler, tasvip etmiş ve insanların bu davranışlarda bulunmalarını emretmişlerdir (Kaçar Banbal, 2010).

İslam Dininde insanları istedik hareketler eğilimine yöneltmek için birçok ayette (Ali İmran Suresi 92. Ayet, Bakara Suresi 264. Ayet, Münafık un Suresi 10. Ayet), yardımlaşmayı, cömertliği, birlik beraberliği, merhameti, sorumluluğu, nafaka, sadaka ve zekât vermeyi, kısacası evrensel iyiliği içeren emirler bulunmaktadır. İlahi bir din olan Hıristiyanlıkta da özgeci davranışların yapılması için emirler içermektedir (İncil’in 38, 39, 40, 41, 42, 43. ve 44. Ayetleri) (Akbaba, 1994).

#### **2.2.4.Kuramların Özgeciliğe Bakışı**

Özgecilik ile ilgili kuramsal yaklaşımlar genel olarak olumlu sosyal davranışla ilişkilendirilmiştir (Akbaba, 1994). Mussen ve Einsberg-Berg, (1977) te olumlu sosyal davranışların gelişimini psikanalitik teori, sosyal bilişsel kuram ve Zihinsel ve

Ahlâki gelişim teorileri kuramı olarak üç başlık altında incelemiştir (akt; Akbaba, 1994).

Bunlara ek olarak özgeciliğin pozitif psikolojinin konularından olduğu bilinmektedir (Eryılmaz, 2013). Bu bölümde sosyal bilişsel teori, psikanalistik kuram ve Evrimsel yaklaşım ilişkisinden bahsedilecektir.

#### **2.2.4.1. Psikanalistik Teori ve Özgecilik**

Benliğin organizmada bulunduğu bir bölge, bir yer bulunmamaktadır. Benlik gibi bir takım özel ruhsal işlevlerin tümü soyut kavramlar altında toplanmış, bu oluşuma psikanalistik teoride özetle bir yapı denmiştir. Bu yapı beden ve beyninden ayrı, tamamen soyut bir içerik dahilinde yapısal varsayımla (Structural Hypothesis) ortaya konulmuştur (Öztürk, 2002).

Freud'a göre bu yapının id, ego ve süper ego olmak üzere üç temel birimi bulunmaktadır. Bu üç sistem birbiriyle ilişkilidir ve birbirlerinden bağımsız olarak çalışmamaktadırlar (Karahan ve Sardoğan, 2004).

Bu yapılar kabaca ifade edilecek olursa id, biyolojik temelli dürtülerin yuvası, ego gerçeklikle uyum mekanizması, süper ego ise vicdanın karşılığıdır (Miller, 2008).

Bu yapıları biraz daha açacak olursak id kişiliğin temel sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ego ve süperego ondan ayrımlaşarak gelişir. İd kalıtsal olarak gelen içgüdüleri de kapsayan ve doğuştan var olan psikolojik gizil güçlerin tamamıdır (Geçtan, 2002).

İd tamamıyla bilinçdışıdır ve dış dünya ile bağlantısı yoktur (Karahan ve Sardoğan, 2004). Ego ise zihnin gerçek dünyaya açılan yoludur ve hayatta kalmaya yardımcıdır (Miller, 2008).

Ego aynı zamanda ruhsal yapının dengeleyicisi rolünü oynamakta, bunu; dürtü sel gereksinimlerin içerden algılanması, bütünleme ve birleştirme yetisi ile dürtülerin kendi içlerinde, üst benliğin istekleriyle düzenlenmesi ve çevreye uyum gösterebilecek bir niteliğe kavuşması, yürütme yetisi ile istemli davranışların eyleme geçirilmesi ile gerçekleştirmektedir (Karahan ve Sardoğan, 2004).

Süper ego ise kişiliğin ahlaki değerleri temsil eden üçüncü yapısıdır. Yetişkin davranışını sadece gerçeklik değil, aynı zamanda ahlaki kurallar da belirlerler.



Kişinin vicdanı, yeni ahlaki değerleri, ana babası ve toplumla etkileşimi sonucu oluşturmaktadır (Morris, 2002).

Morris, (2002)'e göre Aynı zamanda ego psikologları olarak bilinen yeni psikanalistçiler korkudan güvene, saldırganlıktan sevgiye, heteronomiden otonomiye geçiş gibi ahlaki yönelimlerin ego yapısının gelişmesiyle ilişkili olduğunu savunmaktadır (Akbaba, 1994).

Yine psikanalize göre anksiyete durumu ortaya çıkınca ego var olan düzeni koruyarak dış dünya ile ilişkilerini sürdürmek ve denge sağlamak amacıyla yeni mantık bileşimleri yapmak zorundadır (Karahan ve Sardoğan, 2004; Öztürk, 2002).

Bu mantık bileşimleri savunma mekanizmaları olarak adlandırılır. Bunlar patolojik ve patolojik olmayan savunma mekanizmaları olarak iki grupta incelenir. Özgecilik, başkalarının mutluluğu üzerine mutluluk kurma esasına dayanan çok üst seviyede bir savunma mekanizmasıdır ve patolojik olmayan savunma mekanizmaları sınıflamasına girmektedir (Ersevım, 2008; Onatır, 2008).

Psikanalize göre özgeci kişiler kendi içgüdü enerjilerini, başkalarına yararlı olma yolu ile doyururlar (Ersevım, 2008). Görüldüğü üzere olumlu sosyal davranışlar ve özgecilik psikanalistik teoride ahlaki yargıların gelişmesiyle ve yine benliğin patolojik olmayan savunma mekanizmalarıyla açıklanmaktadır.

#### **2.2.4.2.Sosyal Bilişsel Teori ve Özgecilik**

Sosyal öğrenme kavramı ilk defa 1947 yılında Rotter tarafından kullanılmıştır Araştırmacılar, insanların başkalarını seyrederek bir şeyleri nasıl öğrendiği konusıyla ilgilenmişler ve bu sürecin başkalarının davranışlarını basit bir şekilde taklit etmekten çok daha karmaşık süreçleri olduğunu bulmuşlardır. Bandura'nın öncülük ettiği bu araştırmalar "Sosyal Bilişsel Kuram" olarak adlandırılmaktadır (Asma, 2008).

Sosyal bilişsel teoriye göre, insan davranışı, biliş, davranış, çevre arasındaki sürekli etkileşimle var olmakta ve buna göre açıklanmaktadır (Bandura, 1977). Sosyal öğrenmenin gerçekleştiği sosyal ortamlar arasında aile, okul ve akranlar sayılabilir (Kırhan, 2007).

Bireyler, gündelik yaşamlarının her safhasında kitle iletişim araçları, arkadaş, aile çevresi gibi kaynaklardan etkilenirler. Bu durum, insanların fikir, duygu ve

davranışlarını diğer insanlara kabul ettirme çalışmalarına neden olmuştur (Sakallı, 2010).

İnsan davranışlarında ortak özelliklerin görülmesi, aslında davranışların öğrenildiği konusunun basit bir ispatıdır. Örneğin eve misafir gelince hoş geldin demek bir şekilde ebeveynlerden model alınan bir davranış kalıbıdır. Bu konuda örnekler çoğaltılabilir. Sosyal bilişsel teoriye göre davranışlar hem çevreyle hem de önemli sosyal bildirimlerin öğrenilmesindeki kişisel motivasyonla açıklanmıştır (Lam, Kraus ve Ahearne, 2010).

Ayrıca Sosyal öğrenmeler birçok organizmanın hayatta kalması için önemlidir ve sosyal öğrenmenin altında yatan şey bilişsel gelişimdir (Zentall, 2011). İnsanların bu şekilde modelle öğrenmelerinin etkili olmasında bazı süreçler işe karışmaktadır. (Aşkın, 1981 akt; Köksal, 1991).

Çocuk için ortada model teşkil edecek örnek bir davranış olmalıdır. Sözel veya imgesel bir hatırlatıcı şarttır ve bir uygulama gereklidir. Son olarak izleyerek öğrenilen bir durumun davranışa yansımaları için pekiştirici gereklidir. Sosyal öğrenme sosyal girişimciliği büyük ölçüde açıklamaktadır (Howorth ve ark, 2012).

Özgeci davranışlar sosyal bilişsel teoriye göre öğrenme sonucu ortaya çıkarlar (Aşkın, 1986). Başka bir deyişle insan doğuştan özgeci değildir. Bu davranış sosyalleşme sürecinin bir ürünüdür. Özgeci davranış geçmiş tecrübelerin bir birikimi olarak ortaya çıkar ve bireyin kendi kendine ödül, ceza verme yetisine sahip olmasıyla birlikte pekişir (Akbaba, 1994).

#### **2.2.4.3.Zihinsel ve Ahlaki gelişim teorileri**

Bir başkasının durumunu anlamak zihinsel bir süreçtir bu nedenden dolayı zihinsel gelişim önemlidir Kağıtçıbaşı, (1988). Bilişsel gelişim teorisinin öncülerinden olan Piaget farklı yaşlardaki çocukların yargı ve değerlendirme özelliklerini yansıtan dört zihinsel gelişim aşamasının olduğunu savunmaktadır. Bu aşamalar;

a) Duyumsal-Devimsel Evre (0–2 yaş) : Bu dönem dokunma gibi nispeten basit duyuşsal verilerden, tutma ve emme gibi kolay hareketler ile başlayan bir süreçtir. Bu süreçte başkalarını üzerine ekleyerek çevreyi kavrayabilecek bir zihinsel sistem gelişmeye başlar.(Cüceloğlu, 1996).

b) İşlem öncesi evre (2–5 yaş) : Bu dönemde daha evvel kazanılmış olan iç temsil süreçleri daha karışık ve çok yönlü olmaya başlar. Kelimeleri kullanma bu dönemde oluşmaktadır. Sembol ve nesne arasındaki ilişki anlaşılır. Bu dönemin en önemli aşaması dil gelişimidir, dil gelişimi zihinsel gelişiminin doğal bir sonucu olarak görülür. (Cüceloğlu, 1996).

c) Somut işlem evresi (5–12 yaş) : Piaget’ye göre bu dönemde çocuk yeni ve etkili zihinsel beceriler geliştirir. Bu dönemdeki değişiklikler üç temel grupta toplanabilir. (Cüceloğlu, 1996).

1) Çocuk nesnelere kitle, hacim ve sayı gibi özelliklerini kavrayabilir.

2) Ego merkezli olmaktan kurtulup, diğer insanların gözüyle dünyayı görebilmeye başlayan çocuk için sosyal ilişkiler yeni bir aşamaya geçiş sağlar.

3) Çocuk dış dünyadaki nesnelere yerine kafasında geliştirdiği semboller ve zihinsel operasyonlar vasıtasıyla işlemler yapmaya başlar ve o yaşa göre karmaşık zihinsel buluşlar yapar. (Cüceloğlu, 1996).

Özgeci davranışların kazanılmasının en önemli etkenlerinden biri olan empati kurmanın bu dönemde öğrenilmesi somut işlem evresini önemli kılmaktadır.

d) Soyut işlem evresi (12+yaş) : Bu evrede birey artık yetişkinlerin dünyası ile tam bir iletişim içine girmeye hazırdır. Somut işlem evresinde çocuk var olan nesnelere gösteren sembollerle düşünürken bu evrede olası seçenekler üzerinde de düşünebilir. (Cüceloğlu, 1996). Piaget’e göre her aşama bilişsel gelişim sağlamak için bir diğerinin üzerine kurulmaktadır. (Karaca, 2007).

Piaget ahlaki gelişimi de ahlak öncesi dönem (0–5 yaş) ve heteronom (özerk olmayan) (6–12 yaş) dönem olarak ikiye ayırmıştır. Ahlak öncesi dönemde ahlak kurallarından haberdar olmayan çocuklar da benmerkezcilik ön planda yer almaktadır. Özerk olmayan dönemde ise otoriteye mutlak itaat gerekmektedir. Bir çeşit baskı ahlakı olan bu dönemde temel motivasyon ödül ve cezadır (Karaca, 2007).

Kohlberg, diğerkâmlık ve yardım etme davranışını geliştirmiş olduğu ahlaki gelişim yaklaşımı çerçevesinde değerlendirir. İlk yaşlarda bencil davranışlar gösteren insanoğlunun daha sonraları karşılıklı yardım etmeyi ve diğer aşamada ise karşılıksız ve diğerkâm motivasyonlarla yardım etmeyi öğrendiğini belirtmektedir (Ayten, 2013).

Kohlberg ahlak gelişim evrelerini gelenek öncesi düzey, geleneksel düzey ve gelenek sonrası düzey olarak üç düzeye ayırmıştır ve bu üç düzey kendi aralarında da ikiye ayrılır. Bu düzeyler şu şekildedir;

1) Gelenek Öncesi Düzey: 10 yaşına kadar tüm çocukların bu dönemde olduğuna inanan Kohlberg muhtemel cezaya göre davranışın doğru veya yanlış olarak değerlendirildiğini belirtmektedir. Bu düzeyde bireyler benmerkezcidir. Bu düzey 2 evreye ayrılmıştır.

a) Ceza ve itaat eğilimi: Cezadan kaçmak için kurallara uymak önemlidir. Kurallara ve otoriteye körü körüne bağlılık vardır. Özellikle insanlara ve eşyalara maddi zarardan kaçınılır, çünkü zarar verilmişse ceza zararın doğal sonucu olarak değerlendirilir. Olayın dış görünüşüne ve meydana gelen zararın büyüklüğüne bakarak karar verilir. Olayın gerisindeki neden önemli değildir. Bu durumlar benmerkezci olarak değerlendirilir. Başkalarının tercih ve düşünceleri dikkate alınmaz hatta diğer insanların tercih ve düşüncelerinin farklı olabileceği bile düşünülmez.

b) Bireysellik, karşılıklı çıkarıya dayanan alışveriş: Bu evrede sempati kazanmak, ödül almak için itaat etmek esastır. Doğru olan şey, diğer insanların ihtiyaçlarını da dikkate alan, somut ve adil karşılıklı alış-veriştir. “Ne kadar alırsam o kadar veririm” şeklindeki yargı bu evrede mevcuttur. Kurallara, kişinin ihtiyacını karşıladığı sürece uyulur ve kişinin düşüncesine göre kişi kendi çıkarları ve ihtiyaçları neyi gerektiriyorsa o şekilde davranması gerekir.

2) Geleneksel Düzey: Bu düzeyde çocuklar davranışları diğer insanların fikirlerine göre değerlendirmektedirler. Geleneksel düzeyde iyi davranış başkalarını memnun eden davranış olarak gelişmektedir (Karaca, 2007). Bu düzeyde kendi içinde iki evreye ayrılmıştır.

a) Kişiler arası uyum: Diğerlerinin kınamalarından kaçmak, beğenilmek ve takdir edilmek için itaat eder. Bu evrede hedef doğru ve iyi bir insan olmaktır. Diğer insanların duygularıyla ilgilenmek, onların beklentilerine cevap vermek ve kurallar doğrultusunda davranmaktır. Davranış niyete göre değerlendirilir ve iyi niyetli olmak önemlidir.

b) Kanun ve düzen eğilimi: Otorite tarafından kınanmamak ve görevini yerine getirmemekten dolayı hissedilebilecek suçluluk duygusundan kaçmak için yasa ve

kurallara uymak esastır. Bu evrede bireyin temel ihtiyaçı, toplumsal düzeni koruyarak toplumun ve gurubun refahı doğrultusunda davranmaktır.

3) Gelenek Sonrası Düzey: Bu düzeyde de davranışların yüksek mertebedeki etik ilkelere dayanarak değerlendirildiği evredir. Bu düzeyde insanların eşitliği ve özgürlüğü gibi soyut kavramlar anlam kazanır, diğerkâmlık gibi ahlâkî değerler içselleştirilmeye başlar. (Ayten, 2013). Yine bu düzeyde iki evreden oluşmaktadır.

a) Sosyal sözleşme eğilimi: Davranışlar toplum refahı için gerekli ve çoğunlukla kabul gören ilkeler tarafından yönlendirilir ve akranların saygısının kazanılması ve bunun sonucunda öz saygı kazanılması için onaylanır. Bireyler kendi tercihlerini yapma hakkına sahiptir. Toplumun temel hak ve değerlerini, temel hukuk kurallarını grubun kanunlarıyla çelişse bile korumak esastır.

b) Evrensel ahlâk ilkeleri eğilimi: Davranışlar, bireyin kendisi tarafından seçilen itibar adalet ve eşitliğe değer veren etik ilkeler tarafından yönlendirilir. (Smith ve ark, 2012). Kohlberg'e göre bu evreye ulaşmış kişi, evrensel ahlaki prensipleri kendine rehber edinmiştir. Bu evreye az sayıdaki kişinin ulaşabileceğini öne sürmüştür. (Smith ve ark, 2012).

#### **2.2.4.4.Evrimsel yaklaşım**

Evrimsel yaklaşım, yardım etme yatkınlığımızın genetik ve evrimsel kalıtımımızın bir parçası olduğunu kabul eder ve toplumsal, kültürel bakış açısı ihtiyaç içindeki insanlara yardım etmemiz gerektiğini toplumsal normların önemini vurgular. Öğrenme yaklaşımı, pekiştirme ve model alma ilkeleri aracılığıyla yardım etme davranışının öğrenildiğini savunur.

Hayvan türleri arasındaki toplumsal davranışları gözlemleyen bilim adamları özgeci davranışları gözlemlemişler ve havyaların kendi türlerinin hayatta kalmaları için özgeci davranışları ile insanların davranışlarını çözmeye çalışmışlardır. Ortaya "akraba seçimi" (kin selection) kavramı çıkmıştır. Bu kavrama göre insanlar aynı kandan olan kişilere yani akrabalık bağı olan kişilere yardım etmektedirler. (Kırel ve ark, 2004).

### **2.2.5.Psikoloji Kuramlarının Özgeciliğe Yaklaşımları**

Sosyal psikolojinin ilgilendiği konulardan birisi olan özgecilik, psikologların da üzerinde durdukları konulardan birisi olmuştur. Aşağıda psikanalitik, hümanist, davranışçı ve sosyal öğrenme kuramlarının bazı temsilcilerinin özgecilik ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

#### **2.2.5.1.Psikanalistik Kuramların Görüşleri**

##### **2.2.5.1.1.Sigmund Freud**

Sigmund Freud (1997a) narsizm ile bencillik kavramı arasındaki farkı değerlendirmiştir. Narsizmi, bencilliğin libidinal tümleyeni kabul etmiştir. Bencillikten bahsederken sadece kişinin avantajını dikkate almıştır. Narsizmden söz ederken de libidinal doyumunu hesaba katmıştır.

Freud'a göre, pratik güdüler olarak bu ikisi arasına mesafe konulabilir. Nesnelere ilişkili libidinal doyum ego ihtiyaçlarının bir bölümünü oluşturduğu oranda mutlak anlamda bencil olup, buna rağmen güçlü nesne yüklerini sürdürme imkânı vardır. Bu durumda bencillik, nesneye ulaşma çabasının ego için tehlike içermemesine dikkat edecektir.

Aynı anda hem narsist hem de bencil olmak mümkündür. Bütün bu bağlamlarda bencillik kendi içerisinde açık ve sabit bir olgu iken, narsizm değişken ögedir. Bencilliğin zıddı olan özgecilik, bir kavram olarak libidinal nesne yüküyle çakışmaz; cinsel doyum özlemlerinin yokluğuyla bundan ayrılır.

Bir kimse tam anlamıyla aşka gömülmüş ise, özgecilik libidinal nesne yüküyle yakınsar. Kural olarak cinsel nesne, egonun narsizminin bir bölümünü kendi üstüne çeker. Bu durum nesnenin cinsel olarak abartılması yani gözde büyütülmesi diye bilinen şeyle kendini belli eder. Buna ek olarak bencillik cinsel nesne üzerinde özgecil bir değişime uğramışsa, nesne büyük güç kazanır, bir anlamda egoyu yutar.

S. Freud'a (1997) göre İnsanın yaşam şekli, çevrenin birey üzerinde uyguladığı dış zorlanma, içgüdüsel yaşantıda iyiye dönük bir dönüşüm yani bencillikten özgeciliğe doğru bir yöneliş meydana getirir İdeal toplumun insandan beklediği şeylerden birisi, başkalarını sevmektir. Sevgi ise insana özveriye hazır olmasını gerektiren birtakım görevler yükler (Hall ve Lindzey 1957).

S. Freud'un insana bakışını özetlerken şöyle demişlerdir: "Tam bir birey kısmen bencil, kısmen yardımsever olan karmaşık bir insandır." (Akt; Miller, 2008).

#### **2.2.5.1.2. Anna Freud**

Özgeciliğin savunma mekanizması olarak kullanılması, başarılı savunma mekanizmaları arasında yer alır. Bunlara olumlu / olgun savunmalar (mature defenses) da denir. Özgecilik savunma mekanizmasını kullanan bireyler, kendi içgüdülerini başkalarına yararlı olma yolu ile doyururlar. Dolayısıyla bu kişiler toplumda çok değer görürler.

Toplumda buna en klasik örnek, kendileri bekâr ve dul kalmayı yeğledikleri halde başkalarına çöpçatanlık yapanlardır. Anna Freud literatüre, "the ego and the mechanisms of defense" Ego ve Savunma Mekanizmaları, Freud, (1936) adıyla geçen meşhur kitabında savunma mekanizmalarını derinlemesine inceleyip, ablasının beraber çıktığı erkekte gözü olmasına karşın ablasını güzelleştirmek için elinden geleni yapan bir kızıdan bahseder.

Sözüm ona fedakârlık yapmıştır, ama içten gelen içgüdüsel dürtüler, sergilendiklerinde şu veya bu şekilde bir problem doğuracaklarından, dürtüler bir tür 'reaction formation' ile bastırılmıştır ve 'başkalarının iyiliğini isteyen' bir davranışa dönüşmüşlerdir ( Akt; Ersevimi, 1997).

A. Freud, (1989) savunma türlerine örnek olarak "bir tür özgecilik"ten bahseder. Ona göre bu savunma mekanizması yansıtma ve özdeşleşmenin bileşiminden oluşmaktadır. Yansıtma mekanizması sadece kıskançlık gibi eğilimlerin yansıtılması ve saldırganlığın çevreye mal edilmesi yoluyla insan ilişkilerini engelleyen bir mekanizma değildir. Bazen de olumlu bağların kurulmasını, insan ilişkilerinin pekiştirilmesini sağlar.

Yansıtmanın bu olağan, fakat çok fazla dikkat çekmeyen biçimi, öz dürtü uyarıcılarından başkaları yararına özgeci bir özveriyle fedakârlık yapılması olarak ifade edilebilir. Özgeci birey kendi dileklerini başka bir varlık üzerine yansıtarak gerçekleştirmeye çalışır.

Bir yönüyle kendi dürtü uyarıcılarından başkaları yararına ödün vermiş olmasının egoistçe bir anlamı vardır. Ama diğer yandan başkalarının dürtülerinin doyuma ulaşması için harcadığı çabalar özgeci olarak nitelenir.

A. Freud'a (1989) göre, kendine yönelik beklentilerini gerçekleştirmeye güç yetiremeyen birey, isteklerini daha uygun nesnelere aktarır. Elde edemediklerini, kendinden daha yetkin olanın onun adına elde etmesini bekler. Burada özgecilik, narsistik yaralanma ile başa çıkmaya yardımcı olan bir yöneme dönüşür. Bu süreçte bencillikle özgeciliğin karışımları yaşanır.

Nitekim anne babaların böylesi özgeci bencil tutumlarını çocuklarına aktardıklarına sık rastlanır. Belki de anne babaların çocuklarına olan özgeci sevgilerinin önemli belirleyicilerinden birisi, isteklerini, bunları gerçekleştirmeye daha uygun durumdaki çocuklarına aktarmış olmalarıdır.

#### **2.2.5.1.3. Carl Gustav Jung**

Carl Gustav Jung, özgecilik gibi erdemleri, insanın bireyleşme süreciyle açıklar. Birey, dengeli bir kişiliğe kavuşma serüveni olan bireyleşme sürecinde yalnızca kendi özüne ulaşmakla kalmaz; bunun yanında olgun bir kişiliğe, mensubu bulunduğu kültürün ideal hedefler olarak belirlediği özgecilik ve yardımseverlik gibi değerlere sahip olur. Jung'a göre, insan bireyleşirken bireyci ve egoist olmaktan uzaklaşır. Toplumun bir üyesi olduğunun farkına varan, yardım etmeyi seven olgun bir kişilik sahibi olur ( Jung ve Jakobi, 2002).

#### **2.2.5.1.4. Alfred Adler**

Alfred Adler'e göre birey olumlu sosyal güdülerle motive olur. İnsanlar egoist çıkarlarından, kişisel kazançlarından toplum çıkarları uğruna vazgeçmelerine sebep olan sosyal içgüdü tarafından yönlendirilirler. Adler bu durumu sosyal ilgi kavramıyla açıklar.

Bu yaklaşıma göre, kişiler toplumun menfaati uğruna kendi ihtiyaçlarını ikinci plana bırakabilirler (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2010). Toplumsal ilginin ilk belirtileri, çocuğun birinci yaşından itibaren çevresindeki insanlara sevgi ve yakınlık reaksiyonları göstermesi, daha sonraki yıllarda oyuncaklarını diğer çocuklarla paylaşması, ana-babasının yardımcı olmaya çalışması gibi davranışlarda görülür (Gençtan, 2005).



### 2.2.5.1.5.Erich Fromm

Gerçek sevgi, sevebilme yeteneğini ve başkalarına bir şeyler verebilme yetkinliğini geliştirir. Karşılık çıkar olmadan verebilmek, örneğin karşılıksız kan vermeye, yaşamını başkasınınkini kurtarmak için feda etmeye hazır olmak, o kişinin sevgi dolu olduğunu gösterir. Vermek ve paylaşmak suretiyle başkaları için özveride bulunma eğilimine hastabakıcılar, doktorlar, din adamları arasında rastlanır (Fromm, 1997a).

Fromm, “nevrotik özgecilik” ismi altında özgeciliğin bir çeşidinden bahseder. Bu tür özgecilik, bunalım, yorgunluk, çalışma konusunda güçsüz olma, sevgi ilişkilerinde başarısızlık ve benzeri başka belirtilerden sıkıntı çeken kimselerde gözlemlenen nevroz belirtisidir.

Bu çeşit yaşanan olaylarda özgecilik sadece nevroz belirtisi olarak görülmekle kalmaz. Bu belirtiyi gösterenler çoğu kez kendilerine övünme payı çıkartırlar. Özgeci insan çıkarı için hiçbir şey istemez; o sadece başkaları için yaşadığına inanır, kendisini önemli saydığı için yaptıklarıyla mutluluk duyar.

Özgeciliğine karşın mutsuz olduğunu, kendisine en yakın insanlarla olan ilişkilerinde bile tatmin edici seviyeye ulaşamadığını görmek onu şaşkına çevirir (Fromm, 1997b).Nevrotik özgecilikte kişi, özgeciliğinin değil de, göstergeler olduğunu düşündüğü yorgunluk, tembellik, bunalım gibi başka şeylerin ortadan kaldırılmasını ister.

Analitik inceleme, özgeciliğin diğer göstergelerinden farklı bir olgu olmayıp onlardan biri, çoğu kez de en önemlisi olduğunu; herhangi bir şeyi sevme ya da ondan hoşlanma gücünün felce uğradığını; içinde hayata karşı bir nefretin oluşturduğunu ve özgecilik görünümünün arkasında kolayca fark edilemeyen, ama çok baskın bir ben-merkezciliğin gizli bulunduğunu belirtir.

Böyle bir kişi, eğer içinde bulunduğu durumu, nevrotik özgeciliği, diğer rahatsızlık belirtileri gibi algılayabilirse tedavi edilebilir. Bu şekilde hem özgeciliğinin hem de öteki sıkıntılarının kaynağını oluşturan üreticilik eksikliği giderilebilir(Fromm,1997 b).

## **2.2.5.2.Hümanist Kuramların Görüşleri**

### **2.2.5.2.1.Abraham Maslow**

Maslow, (1950) kendini gerçekleştiren eğilimler sergileyen toplum elamanlarının hareketlerini incelemiştir. Çalışmasını aynı zamanda kendini gerçekleştiren kişilerin özgeci özelliklerine de yoğunlaştırmıştır. Başlangıçta, Maslow, çalışmasında katılımcıların insani davranışını, bu al turistik eylemleri takip eden aleni keyiflerinden dolayı kendi kendine hizmet eden olarak tanımlamıştır.

Daha sonra, kendini gerçekleştiren kişilerin hem al turistik hem de öz-İlgili (self-interest) olduğu kanısına varmıştır. Bu iki yapının ilgili doğasının tanımlandığı örneklerden birisi olması açısından bu tespit önemlidir (Akt; Flynn ve Black, 2011).

Maslow'a göre yardımseverlik tümüyle kendini gerçekleştiren insanların dünyaya tepki vermede kullandıkları yollardan birisidir. Yine yardımseverliği, gerçekliğin doruk deneyimlerinde algılanışı sırasında tanımlanmış niteliklerinden biri olarak sayar (Maslow, 1996).

### **2.2.5.2.2.Carl Rogers**

Carl Rogers, (1951) insanların tam bir gelişmeye ulaşmak için kendilerini cesaretlendiren pozitif büyümeye yönelik bir eğiliminin olduğuna inanıyordu. Al turizm ile öz-çıkarcı arasındaki ilişkiyi netleştirmek yerine, Rogers'ın teorileri tartışmayı ileriye götürmekten başka bir şey yapmadı. Rogers, Freud'un bireyin özünde bencil (innate selfish) doğasının nosyonunu reddetti ve insanların öz-meşguliyetin hissini içeren pozitif bir iç büyüme ve öz-gerçekleştirme için bir kapasiteye sahip olduğu görüşünü benimsedi (Akt; Flynn ve Black, 2011).

Mayeroff (1990)'a göre, Rogers diğerlerine yardım etme yeteneğinin içsel açıdan kişinin kendi gelişimiyle bağlı olduğuna inanıyordu, dolayısıyla gerçekten al turistik olmak için birey bir şekilde öz-odaklı olmalıdır (Akt; Flynn ve Black, 2011).

Rogers şöyle der: “ hem bencil çıkarlarımız konusunda hem de başkaları için duyduğumuz sempati dolu kaygılarımızda ilerleme kaydedebilir ve bu çelişen arzularımızı bir halk olarak hepimiz için kabul edilebilir bir şekilde dengeleyebiliriz.” (Rogers, 2012).

### **2.2.5.3. Davranışçı ve Sosyal Öğrenme Kuramlarının Görüşleri**

Davranışçı yaklaşımın temsilcilerinden olan Skinner, (1974) pekiştirmenin ve model almanın alturistik davranışlara sebep olduğunu söyler (Akt; Mastain, 2006).

Sosyal öğrenme yaklaşımı, insanın doğuştan özgeci olmadığını, bu davranışın sosyalleşme sürecinin bir sonucu olduğunu öne sürmektedir. “...Bireylerin büyük bir oranı yardım etme ve paylaşma tepkilerini, doğrudan pekiştirme olmaksızın, bir modelin davranışını gözleyerek ve taklit ederek kazanmaktadır.

Gözlem yoluyla öğrenme üzerinde Bandura ve Walters’ın yaptıkları çalışma, prososyal davranışın incelenmesinde önemli olduğu kanıtlanmış birçok teori ve araştırmaya öncülük etmiştir.” (Mussen ve Eisenberg, 1977 Akt; Akbaba, 1994).



### 3. YÖNTEM

Araştırmamız, tanımlayıcı araştırma modeline uygun olarak hazırlanmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde; araştırmacı tarafından incelenen olguda değişiklik yapılmaz. Var olan ortaya konularak tanımlanmaya çalışılır.

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla 9 sorudan oluşan bir kişisel bilgi formu kullanılacaktır. Bu bilgi formu personel ve yöneticilerin; cinsiyet, yaş, medeni durumu, kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz gibi demografik özellikleri ve Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ve Özel Spor Kuruluşları ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, Özgeçilim ölçeği Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından geliştirilen. Ogbonna ve Haris (2000)’in hazırladığı ve Karadeniz (2010) tarafından yüksek lisans çalışmasında geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılacaktır.

#### 3.1. Katılımcılar

Bu çalışmada Kamu ve Özel spor kurumlarında Örgüt Kültürü ve Özgeçilim arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırılmıştır. Araştırma için Muğla İli Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya katılan bireyler gönüllü olarak katılmışlardır. 105 çalışanın katıldığı çalışmada anketlerin tamamı geçerli olarak sabitlenmiştir. Çalışmaya 35 “Kadın” 70 “Erkek” katılmıştır.

**Tablo 1. Araştırmaya katılan personel sayısının kurumlara dağılımı.**

<b>Kurumlar</b>	<b>Araştırmaya katılan Personel Sayısı</b>
Kamu	61
Özel	44
<b>Geçersiz Veri</b>	<b>0</b>
<b>Toplam</b>	<b>105</b>

## **3.2. Veri toplama araçları**

### **3.2.1. Kişisel Bilgi Formu**

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, idari görevi, eğitim durumu, mezun olduğu bölüm, gelir durumu ve çalıştığı kurum gibi demografik bilgilerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından oluşturulan dokuz soruluk form kullanılmıştır.

### **3.2.2. Özgeciliik ölçeği**

Özgeciliik ölçeği Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek; özgeci tutum, davranış ve düşünceleri içeren 15 maddeden oluşan öz-bildirim ölçeğidir. Ölçek tek boyutlu olup, özgeciliğın düzeyini ölçmektedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi özgeciliğın arttığını göstermektedir. Ölçeğin maddeleri 5'li Likert tip (1- Hiç uygun değil, 2-Uygun değil, 3-Biraz uygun, 4-Uygun, 5-Tamamen uygun) cevaplama anahtarı ile hazırlanmıştır. Özgeciliik Ölçeği'nin yapı geçerliliğini belirlemek için Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından ilk oluşturulan 32 maddenin açımlayıcı faktör analizi yapılarak faktör yükü. 30'un altında kalan ve birden çok faktörde yer alan 17 madde çıkarılmıştır. Geriye kalan 15 madde üzerinde yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri 5.05 olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapı toplam varyansın %33,683'ünü açıklamıştır. Bulunan tek faktörlü yapıyı inceleyen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçek maddelerinin standartlaşmış ölçek faktörlerinin. 31 ile. 69 arasında olduğunu göstermiştir. Yapılan uyum indekslerine göre, bu modelin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Doğan & Sapmaz, 2012). Ölçeğin seçilen maddelerinin ölçüte uyum sağlayıp sağlamadığını görmek amacı ile madde analizi yapılmıştır. Madde analizi seçilen maddelerin özgeciliği temsil güçlerinin olduğunu göstermektedir. Madde toplam korelasyon yöntemlerinin. 34 ile ,61 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçeğin skalası ise : 61-75 çok yüksek,46-60 yüksek,31-45 orta,16-30 düşük,0-15 çok düşük olarak belirlenmiştir.

### 3.2.3. Örgüt kültürü ölçeği

Örgüt kültürünü ölçme amacıyla Ogbonna ve Haris (2000)'in hazırladığı ve Karadeniz (2010) tarafından yüksek lisans çalışmasında geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 16 soru ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Sorulardan 4’ü “yenilikçi kültür”, 4’ü “yarışmacı kültür”, 4’ü “bürokratik kültür”, 4’ü ise “topluluk kültürü” alt boyutlarını ifade etmektedir. Likert tarafından geliştirilen beşli Likert ölçeği formunda olan ölçeğin Karadeniz (2010) tarafından yapılan güvenirlik analizinde “yenilikçi kültür” alt boyutu için 0,84, “yarışmacı kültür” alt boyutu için 0,61, “bürokratik kültür” alt boyutu için 0,83, “topluluk kültürü” alt boyutu için 0,76 ve “Örgüt Kültürü Ölçeği” bütünü için 0,90 katsayısı elde edilmiştir.

Güvenirlik analizinde çeşitli yöntemler kullanılmakla birlikte Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) iç tutarlılık katsayısı yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. 16 soru ile uygulanan “Örgüt Kültürü” ölçeği uygulama sonrası faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizinde optimal faktör sayısının bulunmasında aşağıdaki yaklaşımlara uygun davranılmıştır.

- Analize dâhil edilen değişkenlerin toplam varyansın 2/3’ünü açıklaması sağlandı,
- Özdeğeri 1’den büyük olan faktörler alındı,
- Farklı faktörlerde yer alan değişkenlerin faktör yükler arasındaki farkı 0,10’dan yüksek olanlar elendi.

Yapılan faktör analizi sonrasında “Örgüt Kültürü” ölçeğindeki 3 soru elenmiş, geriye kalan 13 sorudan 3’ü “yenilikçi kültür”, 3’ü “yarışmacı kültür”, 4’ü “bürokratik kültür” ve 3’ü “topluluk kültürü” olmak üzere 4 faktörde toplanmıştır. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili kavram ya da yapının o denli iyi ölçüldüğünün bir göstergesi olarak yorumlanır (Büyüköztürk, 2011). Analize dâhil edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3’ü kadar miktarının kapsandığı faktör sayısı önemli faktör sayısı olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2011). Sözü edilen 4 faktör “Örgüt Kültürü” değişkenindeki toplam varyansın %71,5’ini açıklamaktadır. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Testin güvenirlik katsayısı olarak hesaplanan korelasyon ( $r$ ), test puanlarına ilişkin bireysel farklılıkların ne derece gerçek ve ne derece hata faktörüne bağlı olduğunu yorumlamak amacıyla kullanılır.

Güvenirlilik katsayısı 0,80 olan bir test için bireyler arası gözlenen test puanlarındaki farkların %80 oranında gerçek farkları yansıttığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2011). Güvenirlilik analizi testinde Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı “Örgüt Kültürü” ölçeği genelinde 0,90 olarak ölçülmüştür. “Örgüt kültürü” ölçeğinde bireyler arası gözlenen test puanlarındaki farklar %90 oranında gerçek farkları temsil etmektedir. “yenilikçi kültür” alt boyutunda 0,85; “yarışmacı kültür” alt boyutunda 0,75; “bürokratik kültür” alt boyutunda 0,78 ve “topluluk kültürü” alt boyutunda 0,87 olarak ölçülmüştür. Güvenirlilik amacıyla “madde toplam korelasyonu” analizi de uygulanmıştır.

Madde toplam korelasyonu, test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir. Genel olarak, madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceği gerektiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011). “Örgüt kültürü” ölçeğinde yapılan madde-toplam korelasyonu analizinde en düşük madde-toplam korelasyonu 0,40 (orgk9) olarak ölçülmüştür. Ölçeğin skalası: 65-80 çok yüksek,49-64 yüksek,33-48 orta,17-33 düşük,0-16 çok düşük olarak belirlenmiştir.

Örgüt kültürü ve özgecilik seviyesi tespit edildikten sonra aralarında ilişki olup olmadığı 0.05 önem düzeyinde korelasyon analizi ile test edilecektir. Değişkenler arasında ilişki çıkması durumunda iki değişkenden meydana gelen farklılığın birbirine olan etkisi ise 0.05 önem düzeyinde regresyon analizi yapılarak incelenecektir. Daha sonra; personelin demografik özellikleri ile örgüt kültürü ve özgecilik düzeyleri arasındaki farklılık incelenecektir. Örgüt kültürü ve özgecilik düzeyleri puanları 0.05 önem düzeyinde normallik testine tabi tutulacaktır. Verilerin normal çıkıp çıkmamasına göre parametrik ya da non parametrik test istatistikleri 0.05 önem düzeyinde kullanılarak aralarındaki farklılıklar belirlenecektir.

### **3.3. Veri Toplama Yöntemi**

Veri toplama tekniği ‘nicel yöntem’ olan bu araştırmada, önceden hazırlanmış soru formuna bağlı kalınarak veriler uygun biçimde toplanmış, gerekli analizler yapılmış, elde edilen bulgular üzerinden yorumlamalar yapılarak ilgili evrene genelleme yapılmıştır. Örneklem grubu için tüm evren yerine bir ilde ulaşma çabasına gidilmiştir. Evrenin genişliği göz önüne alındığında, basılı anketlerin dağıtılarak geri dönüşünü beklemek, hem zaman hem de ekonomik yönden yüklü bir maliyet gerektirdiğinden, anket bir ilde uygulanmıştır.

Muğla Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünden ve Özel spor işletmelerinden tüm prosedürler izlenerek gerekli izinler resmi olarak alınmıştır. Oluşturulan anketler birebir elden, Muğla Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde ve Özel spor işletmelerindeki personellere yaptırılmıştır. Anketin ilk sayfasında katılımcılar dokuz adet demografik bilgiler sorusunu takiben ilk 16’sı ‘Örgüt Kültürü Ölçeği’ne, ikinci sayfasında da kalan 15 soruyu da ‘Özgecilik Ölçeği’ne ait olmak üzere toplamda 31 soruluk anketin beşli likert kısmındaki kutucuklara işaret koymak suretiyle cevaplandırmalarını yaparak anketi tamamlamışlardır.

### **3.4. İstatistiksel analizler**

Araştırmada anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.00 istatistik paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistik yöntemleri kullanılarak, frekans dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapmaları tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ve özgecilik düzeyi puanları ilişki ve düzey ortalamaları arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla test istatistiği seçimi öncesi normal dağılım gösterip göstermemelerine ilişkin (0.05) önem düzeyinde Kolmogorov - Smirnov ve Shapiro-Wilk testi kullanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermediği için ( $p < 0.05$ ) nonparametrik test istatistiklerinden olan ikili ve daha fazla grup ortalama farklılıklarına ilişkin Mann - Whitney U testi Kruskal Wallis testi (0.05) önem düzeyinde kullanılmıştır. Özgecilik düzeyinin örgüt kültürü ile olan ilişkisini tespit edebilmek için (0.05) önem düzeyinde pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak özgecilik düzeyinin örgüt kültürü üzerindeki etkisini belirleyebilmek için ise (0.05) önem düzeyinde regresyon analizi kullanılmıştır.



#### 4.BULGULAR

**Tablo 2. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Cinsiyetleri**

Cinsiyet					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	Erkek	70	66,7	66,7	66,7
	Kadın	35	33,3	33,3	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin %66,7'si erkek ve %33,3'ü ise kadındır.

**Tablo 3. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Yaş Grupları**

Yaş					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	20-30	61	58,1	58,1	58,1
	31-40	29	27,6	27,6	85,7
	41-50	12	11,4	11,4	97,1
	51-ve üzeri	3	2,9	2,9	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin %58,1'i 20-30 yaş, %27,6'sı 31-40 yaş %11,4'ü 41-50 yaş %2,9'u da 51 ve üzeridir.

**Tablo 4. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Medeni Durumları**

Medeni durumu					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	Evli	40	38,1	38,1	38,1
	Bekar	65	61,9	61,9	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin %38,1'i evli %61,9'u da bekar dır.

**Tablo 5. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Mesleklerinde Çalışma Süreleri**

Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	1-5	67	63,8	63,8	63,8
	6-10	16	15,2	15,2	79,0
	11-20	16	15,2	15,2	94,3
	21-ve üzeri	6	5,7	5,7	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin%63,8'i 1-5 %15,2'si 6-10 %15,2'si 11-20 %5,72'si 21 ve üzeri çalışma sürelerindedir.

**Tablo 6. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Görev durumları**

Göreviniz					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	Antrenör	36	34,3	34,3	34,3
	Sportif eğitim uzmanı	13	12,4	12,4	46,7
	Spor eğitmeni	14	13,3	13,3	60,0
	Memur	15	14,3	14,3	74,3
	Diğer	27	25,7	25,7	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin%34,3'ü Antrenör %12,4'ü Sportif Eğitim Uzmanı %13,4'ü Spor Eğitmeni %14,3'ü Memur %25,7'side diğerdir.

**Tablo 7. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Eğitim durumları**

Eğitim durumunuz					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	Lise	20	19,0	19,0	19,0
	Ön lisans	18	17,1	17,1	36,2
	Lisans	53	50,5	50,5	86,7
	Yüksek lisans	14	13,3	13,3	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin%19,0'ı Lise %17,1'i Ön lisans %50,5'i Lisans %13,3'ü de Yüksek lisans seviyesindedir.

**Tablo 8. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Mezun oldukları bölümler**

Mezun olduğunuz bölüm					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	İşletme	10	9,5	9,5	9,5
	Antrenörlük	17	16,2	16,2	25,7
	Beden eğitimi öğretmeni	28	26,7	26,7	52,4
	Spor yöneticiliği	14	13,3	13,3	65,7
	Diğer	36	34,3	34,3	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin%9,5'i İşletme %16,2'si Antrenör %26,7'si Beden Eğitimi Öğretmeni %13,3'ü Spor Yöneticiliği %34,3'ü de diğer bölümlerden mezundur.

**Tablo 9. Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Gelir durumları**

Geliriniz					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	500-1000	12	11,4	11,4	11,4
	1001-2000	43	41,0	41,0	52,4
	2001-3000	45	42,9	42,9	95,2
	3001 ve üzeri	5	4,8	4,8	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin%11,4'ü 500-1000 %41,0'ı 1001-2000 %42,9'u 2001-3000 %4,8'i de 3001 ve üzeri TL gelire sahiptir.

**Tablo 10.Kamu ve Özel Spor Kurumu Personelinin Çalıştıkları kurumlar**

Çalıştığınız kurum					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
	Kamu	61	58,1	58,1	58,1
	Özel	44	41,9	41,9	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Personelin%58,1'i Kamu %41,9'u da Özel Kurumda çalışmaktadır.

**Tablo 11. Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenirlik Analizi**

Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha standart maddeleri temel almıştır	Madde sayısı
,936	,939	16

Örgüt kültürü ölçeğinin güvenirlilik düzeyi Cronbach's Alpha değeri: 0,939 ile yüksek çıkmıştır.

**Tablo 12. Özgecilik Ölçeği Güvenirlik Analizi**

Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha standart maddeleri temel almıştır	Madde sayısı
,493	,523	15

Özgecilik ölçeğinin güvenirlilik düzeyi Cronbach's Alpha değeri :0,523 ile kabul edilebilir seviyede çıkmıştır.

**Tablo 13. Kamu ve Özel Spor Kurumları Personelinin Genel Örgüt Kültürü ve Özgecilik Düzeyleri**

Tanımlayıcı İstatistik			
	A.Ort.	Std Sapma	N
Özgecilik Düzeyi	49,8381	5,49497	105
Örgüt Kültürü Düzeyi	55,8381	14,16668	105

Kamu ve özel spor kuruluşları personelinin örgüt kültürü düzeyleri (A.Ort.=55,83) yüksek olduğu söylenebilir. Kamu ve özel spor kuruluşları personelinin özgecilik düzeyleri (A.Ort.=49,83) yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 14. Kamu ve Özel Spor Kuruluşu Personelinin Örgüt Kültürü ve Özgecilik Seviyeleri**

Çalıştığınız kurum				
		N	A.Ort.	Std. Sapma
Kamu	Örgüt kültürü	61	53,8689	14,44585
	Özgecilik	61	50,4098	4,35269
	N	61		
Özel	Örgüt kültürü	44	58,5682	13,45690
	Özgecilik	44	49,0455	6,74435
	N	44		

Kamu spor kuruluşu personelinin örgüt kültürü düzeyi (53,86) ve özgecilik düzeyi (50,40) yüksektir. Özel spor kuruluşu personelinin örgüt kültürü düzeyi (58,56) ve özgecilik düzeyi (49,04) yüksektir.

**Tablo 15. Örgüt Kültürü ve Özgecilik Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi**

Korelasyon			
		Özgecilik düzeyi	Örgüt kültürü düzeyi
Özgecilik	Pearson Korelasyon	1	,208*
	P		,033
	N	105	105
*.(p<0,05)			

Özgecilik ile örgüt kültürü arasında pozitif yönde ilişki vardır (p<0,05)

**Tablo 16. Örgüt Kültürü Ve Özgeçilik Verilerinin Normal Dağılım Göstermelerine İlişkin Kolmogorov- Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi**

NORMALLİK TESTİ						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	istatistik	sd	p	istatistik	sd	p
Örgüt kültürü	,142	105	,000	,950	105	,001
Özgeçilik	,098	105	,015	,964	105	,006

Örgüt kültürü ve özgeçilik puan değerleri normal dağılım göstermemişlerdir ( $p < 0,05$ ).

Bu nedenle Gruplar arası farklılıkları tespit edebilmek amacıyla non parametrik test istatistik yöntemi kullanılacaktır.

**Tablo 17. Personelin Cinsiyetine Göre Örgüt Kültürü Ve Özgeçilik Düzeyi Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann-Whitney U Testi**

SIRA ORT				
	Cinsiyet	N	Sıra A.ORT	Sıra Ort. Toplamı
Örgüt kültürü	Erkek	70	56,62	3963,50
	Kadın	35	45,76	1601,50
	Toplam	105		
Özgeçilik	Erkek	70	55,06	3854,00
	Kadın	35	48,89	1711,00
	Toplam	105		

Test İstatistiği <sup>a</sup>		
	Örgüt kültürü	Özgeçilik
Mann-Whitney U	971,500	1,081E3
Wilcoxon W	1601,500	1,711E3
Z	-1,724	-,981
p	,085	,326
a.Cinsiyet		

Personelin cinsiyeti ile örgüt kültürü düzeyi ve özgeçilik düzeyi arasında farklılık yoktur ( $p > 0,05$ )

**Tablo 18. Personelin Çalıştığı Kurum Türüne Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Mann-Whitney U Testi**

<b>SIRA ORT</b>				
	Çalışılan Kurum	N	Sıra A.Ort.	Sıra Ort.Toplamı
Örgüt kültürü Düzeyi	Kamu	61	48,09	2933,50
	Özel	44	59,81	2631,50
	Toplam	105		
Özgecilik Düzeyi	Kamu	61	56,76	3462,50
	Özel	44	47,78	2102,50
	Total	105		

<b>Test İstatistiği<sup>a</sup></b>		
	Örgüt Kültürü	Özgecilik
Mann-Whitney U	1042,500	1,112E3
Wilcoxon W	2933,500	2,102E3
Z	-1,946	-1,494
p	,052	,135
a. Çalıştığımız kurum		

Personelin çalıştığı kurum türü ile örgüt kültürü düzeyi ve özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 19. Personelin medeni Durumuna Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

SIRA ORT			
	Medeni durumu	N	Sıra A.Ort.
Örgüt kültürü	Evli	40	50,00
	Bekar	65	54,85
	Toplam	105	
Özgecılık	Evli	40	61,79
	Bekar	65	47,59
	Toplam	105	

Test istatistiği <sup>a,b.</sup>		
	Örgüt kültürü	Özgecılık
X <sup>2</sup>	,628	5,407
sd	1	1
p.	,428	,020
a. Kruskal Wallis Testi		
b. Medeni durumu		

Personelin medeni durumu ile örgüt kültürü düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ )

Personelin medeni durumu ile özgecılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır ( $p<0,05$ )



**Tablo 20. Personelin Yaş Grubuna Göre Örgüt Kültürü ve Özgecılık Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

<b>SIRA ORT</b>			
	Yaş	N	Sıra A.Ort.
Örgüt kültürü	20-30	61	55,02
	31-40	29	46,64
	41-50	12	57,50
	51-ve üzeri	3	55,33
	Toplam	105	
Özgecılık	20-30	61	44,12
	31-40	29	62,16
	41-50	12	75,00
	51-ve üzeri	3	57,00
	Toplam	105	

<b>Test İstatistiği<sup>a,b</sup></b>		
	Örgüt kültürü	Özgecılık
X <sup>2</sup>	1,817	14,188
sd	3	3
p.	,611	,003
a. Kruskal Wallis Testi		
b. Yaş		

Personelin yaş grupları ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

Personelin yaş grupları ile özgecılık düzeyi arasında anlamlı farklılık vardır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 21. Personelin Mesleklerini Yapma Sürelerine Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

SIRA ORT			
	Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz	N	Sıra A.Ort.
Örgüt kültürü	1-5	67	53,25
	6-10	16	54,94
	11-20	16	48,50
	21-ve üzeri	6	57,00
	Toplam	105	
Özgecilik	1-5	67	50,83
	6-10	16	48,44
	11-20	16	58,59
	21-ve üzeri	6	74,50
	Toplam	105	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>		
	Örgüt kültürü	Özgecilik
X <sup>2</sup>	,523	4,251
sd	3	3
p.	,914	,236
a. Kruskal Wallis Testi		
b. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz		

Personelin mesleklerini yapma süreleri ile örgüt kültürü düzeyi ve özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 22. Personelin Kurumdaki Görevlerine Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

SIRA ORT			
	Göreviniz	N	Sıra A.Ort.
Örgüt kültürü	Antrenör	36	55,68
	Sportif eğitim uzmanı	13	51,00
	Spor eğitmeni	14	49,36
	Memur	15	43,63
	Diğer	27	57,48
	Toplam	105	
Özgecilik	Antrenör	36	48,24
	Sportif eğitim uzmanı	13	53,92
	Spor eğitmeni	14	35,61
	Memur	15	55,00
	Diğer	27	66,81
	Toplam	105	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>		
	Örgüt kültürü	Özgecilik
X <sup>2</sup>	2,542	11,135
sd	4	4
p.	,637	,025
a. Kruskal Wallis Testi		
b. Kurumdaki Göreviniz		

Personelin kurumdaki görevleri ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

Personelin kurumdaki görevleri ile özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık vardır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 23. Personelin Eğitim Durumlarına Göre Örgüt Kültürü ve Özgeçilik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

SIRA ORT			
	Eğitim durumunuz	N	Sıra A.Ort.
Örgüt kültürü	Lise	20	59,48
	Ön lisans	18	49,33
	Lisans	53	52,54
	Yüksek lisans	14	50,21
	Toplam	105	
Özgeçilik	Lise	20	65,95
	Ön lisans	18	44,86
	Lisans	53	51,03
	Yüksek lisans	14	52,43
	Toplam	105	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>		
	Örgüt kültürü	Özgeçilik
X <sup>2</sup>	1,296	5,155
sd	3	3
p.	,730	,161
a. Kruskal Wallis Testi		
b. Eğitim durumunuz		

Personelin eğitim durumları ile örgüt kültürü düzeyi ve özgeçilik düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 24. Personelin Mezun Olduğu Bölüme Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

SIRA ORT			
	Mezun olduğunuz bölüm	N	Sıra A.Ort.
Örgüt kültürü	İşletme	10	39,10
	Antrenörlük	17	52,68
	Beden eğitimi öğretmeni	28	48,05
	Spor yöneticiliği	14	62,29
	Diğer	36	57,25
	Toplam	105	
Özgecilik	İşletme	10	54,05
	Antrenörlük	17	41,41
	Beden eğitimi öğretmeni	28	48,71
	Spor yöneticiliği	14	51,46
	Diğer	36	62,11
	Toplam	105	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>		
	Örgüt kültürü	Özgecilik
X <sup>2</sup>	4,833	6,317
sd	4	4
p	,305	,177
a. Kruskal Wallis Testi		
b. Mezun olduğunuz bölüm		

Personelin mezun oldukları bölüm ile örgüt kültürü düzeyi ve özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 25. Personelin Gelir Düzeyine Göre Örgüt Kültürü ve Özgecilik Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis Testi**

SIRA ORT			
	Geliriniz	N	Sıra A.Ort
Örgüt kültürü	500-1000	12	62,83
	1001-2000	43	59,74
	2001-3000	45	44,26
	3001 ve üzeri	5	50,10
	Toplam	105	
Özgecilik	500-1000	12	30,42
	1001-2000	43	54,90
	2001-3000	45	56,99
	3001 ve üzeri	5	55,00
	Toplam	105	
Test İstatistiği <sup>a,b</sup>			
	Örgüt kültürü	Özgecilik	
X	7,124	7,597	
sd	3	3	
p	,068	,055	
a. Kruskal Wallis Testi			
b. Geliriniz			

Personelin gelir düzeyleri ile örgüt kültürü düzeyi ve özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 26. Personelin Örgüt Kültürü Düzeyi ve Özgecilik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi**

		Örgüt kültürü
özgecilik	Pearson Korelasyon	,208*
	P (0,05)	,033
	N	105

Personelin örgüt kültürü düzeyi ile özgecilik düzeyi arasında pozitif yönde kuvvetsiz bir ilişki vardır ( $P<0.05$ ).

**Tablo 27. Personelin Özgecilik Düzeyinin Örgüt Kültürü Düzeyinin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup>	Artık R <sup>2</sup>	Tahmini Std. Hata
1	,208 <sup>a</sup>	,043	,034	13,92270

a. Bağımsız Değişken: özgecilik

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Toplamın <sup>2</sup>	sd	A.Ort <sup>2</sup>	F	p
1	Regresyon	906,554	1	906,554	4,677	,033 <sup>b</sup>
	Artık değer	19965,693	103	193,842		
	Toplam	20872,248	104			

a. Bağımlı Değişken: örgüt kültürü

b Bağımsız Değişken: özgecilik

Personelin özgecilik seviyesi personelin örgüt kültürü davranışını % 4,3 oranında açıklamaktadır ( $R^2=0,043$ )

**Tablo 28. Personelin Özgecilik Düzeyinin Personelin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etki Düzeyine İlişkin Regresyon Katsayısı**

Katsayı <sup>a</sup>						
Model		Standart Olmayan Katsayı		Standart Katsayı	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(bağımsız değişken)	29,060	12,457		2,333	,022
	özgecilik	,537	,248	,208	2,163	,033

a. Bağımlı Değişken : örgüt kültürü

Personelin özgecilik seviyesi personelin örgüt kültürü üzerinde , (Beta=0,208), %20,8 etkilidir ( $p<0.05$ ).

## 5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Kamu ve özel spor kuruluşlarında görev yapan personelin demografik özellikleri aşağıdaki gibidir; Personelin %66,7'si erkek ve %33,3'ü ise kadındır. Personelin%58,1'i 20-30 yaş,%27,6'sı 31-40 yaş %11,4'ü 41-50 yaş %2,9'u da 51 ve üzeridir. Personelin%38,1'i evli %61,9'u da bekar dır. Personelin; %63,8'i1-5, %15,2'si 6-10, %15,2'si11-20, %5,72'si 21 ve üzeri yıl görev yapmaktadır. Personelin%34,3'ü Antrenör %12,4'ü Sportif Eğitim Uzmanı %13,4'ü Spor Eğitmeni %14,3'ü Memur %25,7'side diğer meslek grubundandır. Pesonelin%19,0'ı Lise %17,1'i Ön lisans %50,5'i Lisans %13,3'ü de Yüksek lisans eğitim seviyesindedir. Personelin%9,5'i İşletme %16,2'si Antrenör %26,7'si Beden Eğitimi Öğretmeni %13,3'ü Spor Yöneticiliği %34,3'ü de diğer bölümlerden mezundur. Personelin%11,4'ü 500-1000 %41,0'ı 1001-2000 %42,9'u 2001-3000 %4,8'i de 3001 ve üzeri TL gelire sahiptir. Personelin%58,1'i kamu %41,9'u da özel kurumda çalışmaktadır.

Kamu ve özel spor kuruluşları personelinin örgüt kültürü ve özgecilik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Kurum yapısına göre bakıldığında ise;

Personelin çalıştığı kurum türü ile örgüt kültürü seviyeleri arasında farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Aytaç'ın (2004), Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Örgüt kültürü ile ilgili araştırmasının sonuçları ile çalışmamız benzer sonuca ulaşmıştır. Personelin örgüt kültürü seviyesi ilgili çalışmada da yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde Koç ve ark (2016), Muğla futbol hakemlerinin il hakem kurulun örgütsel vatandaşlık ile ilgili araştırmasının sonucu ile çalışmamız benzer sonuca ulaşmıştır. Hakemlerin örgütsel vatandaşlık seviyesi ilgili çalışmada da yüksek çıkmıştır. Personelin çalıştığı kurum türü ile özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Kamu ve özel spor kuruluşlarında çalışan personelin örgüt kültürü ve özgecilik seviyeleri yüksek çıkmıştır. Spor kurumların hukuki yapıları (kamu-özel) farklıda olsa personelin örgüt kültürü ve özgecilik seviyeleri arasında farklılık yoktur.

Özgecilik ile örgüt kültürü arasında pozitif yönde ilişki vardır. H<sub>1</sub>: Hipotezi kabul edilmiştir. Kamu ve özel spor kuruluşu personelinin özgecilik seviyesinin yükselmesi kurumların örgüt kültürü yapısının olumlu yönde gelişimine katkı sağlamaktadır. Personelin özgecilik seviyesinin yüksekliği kurum kültürünün yapılanmasına % 34



etki etmektedir. Bu nedenle örgüt kültürünün oluşumunda özgeciliğin katkısının payı önemli bir parametredir.

Personelin cinsiyeti ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Kamu ve özel spor kurumlarında çalışan personelin örgüt kültürü düzeyi cinsiyetlerine bağımlı değildir. Hem kadın hem de erkek personelin örgüt kültürü seviyesi eşittir. Personelin cinsiyeti ile özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Kadın ve erkek personelin özgecilik düzeyi aynıdır. Muğla ilinde faaliyet gösteren spor kuruluşlarında çalışan erkek ve kadın personelin örgüt kültürü seviyeleri ile özgecilik seviyeleri aynıdır. Kurumlarda oluşan örgüt kültüründe kadın ve erkeklerin eşit derece katkıda bulunmaları kurum politikalarının oluşturulmasında yöneticilere kolaylık sağlayacak niteliktedir. Ayrıca personelin özgecilik seviyelerinin de yüksek oluşu oluşabilecek problemlerin daha kolay çözülmesini sağlayacak katkı sunmaktadır. Demir (2012), Spor yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılan araştırmada cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları farklılık bulunurken çalışmamızda cinsiyetlere göre farklılık bulunmamıştır. Çimen (2001), Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren Yükseköğretim Kurumlarında örgüt kültürü üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet açısından önemli farklılıklar görülmemiştir. Çalışmamızda da ise farklılık görülmemektedir.

Elde edilen bulgulara göre personelin medeni durumu ile örgüt kültürü düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Bu sonuç çerçevesinde Köse (2014), Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kurumunda alan araştırması çalışmamızı destekler biçimde personelin medeni durumlarının örgüt kültürü ile arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. İran ve Aksu (2009), örgütsel kültür (dokuz eylül üniversitesi örneği) çalışmasında medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterirken kadınlarda daha yüksektir çalışmamızda farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Muğla ilinde çalışan kamu ve özel sektör çalışanlarının evli veya bekar olmaları yani düzenli bir aile yaşantısı veya nispeten daha düzensiz serbest bir yaşam tarzları olmasının örgüt kültürünü etkilememektedir. Personelin medeni durumu ile özgecilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır. H<sub>1</sub>: hipotezi kabul edilmiştir. Yaman (2013), Tüketici davranışı olarak özgeciliğin İncelenmesi çalışmasında medeni durum ile özgecilik düzeyleri

arasında anlamlı farklılık bulamamıştır. Bu sonuç çalışmamızı desteklememektedir. Topuz (2013), Üniversite öğrencilerinde özgeciliğin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi medeni durum ile özgecilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık ortaya çıkarmamıştır. Bu da çalışmamızı desteklememektedir. Yılmaz (2009), Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi çalışmasında öğretmenlerin değer boyutlarından yardımseverlik alt boyutu ile medeni durum arasında anlamlı farklılığa ulaşmıştır. Sonuç değerlendirmemizle örtüşmektedir.

Personelin yaş grupları ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Spor kuruluşlarında görev yapan personelin yaş grupları incelendiğinde örgüt kültürü bakımından kurum yapısına etkisi yoktur. Koç ve ark(2016), il hakem kuruluna yapılan çalışmada Muğla futbol hakemlerinin yaş grupları arttıkça kurula karşı örgütsel vatandaşlık seviyeleri yükselmektedir. Çalışmamızda yaş grupları örgüt kültürüne etkisi yoktur. Personelin yaş grupları ile özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık vardır . H<sub>1</sub>: hipotezi kabul edilmiştir. Spor kuruluşlarında yaş gruplarının özgecilik düzeyi bakımından kurum yapısına yüksek seviyede etkisi vardır. Özgecilik en yüksek 41-50 arası yaş grubunda etkisi oldukça yüksek olarak görülmektedir. Yaman (2013), Tüketici davranışı olarak özgeciliğin incelenmesi çalışmasında tüketicilerin özgecilik davranışlarının belirlenmesinde yaş gruplarının belirleyici bir değişken olduğunu belirtmiştir. Yaş gruplarının artması veya azalması Muğla ilindeki kamu ve özel sektör çalışanlarının özgecilik düzeylerini etkilemektedir. Çalışanların yaş grupları yükseldikçe yardımseverlik, insanlara karşılıksız yardım etme eğilimleri artmaktadır.

Muğla ilindeki kamu ve özel sektör çalışanlarının mesleklerini yapma süreleri ile örgüt kültürü düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Muğla ilindeki kamu ve özel sektör çalışanlarının mesleklerini yapma süreleri ile özgecilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Çalışmamızda personel ister meslekte 21. yılı dolmuş olsun veya isterse mesleğe yeni başlamış olsun örgüt kültürü ve özgecilik düzeylerine etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Personelin kurumdaki görevleri ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Spor kurumlarındaki personelin görevlerinin farklı

olması sahip oldukları örgüt kültürü seviyesini etkilememektedir. Demir (2012), Spor yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılan araştırmada görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık varken çalışmamızda görev değişkenlerine göre örgüt kültürü bakımından bir fark yoktur. Aytaç (2004), Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin çalıştığı kurumda statülerine göre, yukarıdan aşağıya çok yönlü bir iletişimin olduğu, kolaylıkla kurum yöneticilerine ulaşılabilirdiği kurum içindeki eşitlik ilkesinin tam anlamıyla uygulandığı, kurumda işe başlayan yeni personelin kurum içerisinde her statüde çalışanın yardımcı olmaya çalıştığı, kurumda çalışan personelin her türlü yeniliğe uyum sağlamaya gayret gösterdiği, kendi alanlarıyla ilgili karar verme sürecine katılabildiklerini ve çalıştığı kurumu ideal bir yer olarak gördüğünü tespit etmiştir. Tüm bu sonuçlardan sonra Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin örgüt kültürü modelinde uygun bir yapıya sahip olduğu ve diğer kurumlara örnek teşkil edebileceğini söylemiştir. Personelin kurumdaki görevleri ile özgecilik düzeyi arasında anlamlı farklılık vardır. H<sub>1</sub>: hipotezi kabul edilmiştir. Spor kurumlarındaki personelin görevleri bakımından özgecilik seviyeleri etkisi yüksektir. Kurumda görev yapanların analiz değerlerine bakıldığında, diğer çalışanların % 66,81 gibi çok yüksek farklılık olduğunu görmekteyiz. Mutağçılar (2008), Katılımcıların branşına göre Öğretmen Özgecilik Ölçeği'nde, bağıştta bulunma, acil durumlarda yardımseverlik, sosyal sorumluluk paylaşma boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Güncel durumlarda yardımseverlik boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin güncel durumlarda yardımseverlik konusuna bakışı, diğer öğretmenlerin güncel durumlarda yardımseverlik konusuna bakışına göre daha olumludur. Başka bir deyişle, sınıf öğretmenleri, diğer öğretmenlere göre güncel durumlarda daha yardımseverdir diyebiliriz.

Personelin eğitim durumları ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Spor kuruluşlarındaki personelin eğitim durumlarının sahip oldukları örgüt kültürü ve özgecilik düzeylerine etkisi yoktur. Koç ve ark (2016), Muğla futbol hakemlerinin il hakem kuruluna karşı örgütsel vatandaşlık seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyeleri yükseldikçe il hakem kuruluna karşı örgütsel vatandaşlık seviyelerinin de artan oranda gözlemlenmiştir. Bu veriler çalışmamızı desteklememektedir. Personelin

eğitim durumları ile özgecılık düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir.

Personelin mezun oldukları bölüm ile örgüt kültürü düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Spor kuruluşlarında çalışan personelin sahip oldukları örgüt kültürü seviyesine mezun oldukları bölümlerin etkisi yoktur. Personelin mezun oldukları bölüm ile özgecılık düzeyi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir.

Personelin gelir seviyeleri ile örgüt kültürü seviyesi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Özel ve kamu spor kuruluşlarında çalışan personelin gelir düzeyi farklılıklarının onların sahip olduğu örgüt kültürü seviyelerine etkisi yoktur. Personelin gelir seviyeleri ile özgecılık seviyesi arasında anlamlı farklılık yoktur. H<sub>1</sub>: hipotezi ret edilmiştir. Yaman (2013), tüketicilerin gelir düzeyiyle karşılaştırıldığında gelir düzeyi 750 TL ve altında olanlar kötü bir durumda diğer insanlara göre kendi çıkarlarının daha önemli olduğunu söylemişlerdir. Sonuç çalışmamızla örtüşmemektedir. Çalışmamızda kamu ve özel sektör personelinin gelir düzeyi farklılıkları onların özgecılık seviyelerine etki etmemektedir.

## 6.ÖNERİLER

Örgütlerin kültürünün günümüzde hızlı değişim sürecini başarı ile atlatmaları, faaliyetlerini artırabilmeleri, çalışanlarının spor işletmelerine bağlılıklarının sağlanabilmesi, ancak güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları sonucu mümkün olabilir. Özel ve kamu spor kuruluşlarında çalışan personel ve yöneticilerin kamu kurumu ve özel spor kuruluşları arasındaki ilişkiyi geliştirmek için var olan örgüt kültürünü daha üst seviyelere taşıyıp özgecilik ile desteklemek gerekmektedir.

Çalışan personelin işyerlerini sahiplenmeleri ve birbirlerini destekleyip uyumlu bir çalışma için uygun bir ortamın oluşmasında, iş verimliliğinin artırılmasında, özgeciliğin üst seviyelere taşınması ve yöneticilerin etkin rol alması gerekmektedir. Özel ve kamu spor kuruluşlarında çalışan 20-30 yaş grubundaki personelin özgecilik düzeyleri düşük olduğu için özgecilik düzeylerinin artırılması için kişilerin hiçbir menfaat yada fayda gözetmeksizin personel iş performansını arttırmak, kişiler arası fedakarlık ve yardımseverliğe önem verilmelidir.

Çalışmamızda tespit edildiği üzere örgüt içinde çalışan personelin erkek ya da kadın olmasının örgüt kültürü algısında bir değişikliğe neden olmadığı her iki cinsinde örgüt kültürünü aynı düzlemde ve şiddette algıladığı tespit edilmektedir. Özgecilik ve benzer yardım etme davranışlarının teşvik edildiği, personele yönelik konferans, panel gibi etkinlikler düzenlenebilir, kitle iletişim araçları vasıtasıyla konunun uzmanları personeli ve yöneticileri bilgilendirip yönlendirebilir. Böylece özgeci davranışlarla iyilik halinin yükseltilmesi, iyilik halini yükselteceği yönlendirmesiyle de, özgeci davranışların teşvik edilmesi sağlanabilir.

Örgüt kültürü düzeyinin yüksek olması için örgüt kültürü algıları hizmet içi eğitimler iletişim seminerleri sosyal etkinlikler düzenleyerek iletişim bağları kuvvetlendirilmeli özel ve kamu spor kurumlarının istek ve taleplerinin farkındalığı sağlayarak hizmet içi seminerler düzenlenmelidir.

## 7.KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (1994). *Grupla psikolojik danışmanın sosyal psikolojik bir kavram olan özgecilik üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Altunay. A. (1999). *Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, ss:53.
- Asma, M. (2008).*Okullar arası karşılaşmalara katılan sporcu öğrencilerin saldırganlık algılarının sosyal bilişsel öğrenme kuramı açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aşkın, M. (1986). *Sosyal öğrenme kuramı açısından olumlu ve olumsuz sosyal davranışlar*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (1), 147-153.
- Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi, ss:520,527-528.
- Aytaç, K.Y.(2004).*Seçilmiş Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Örgüt Kültürü* Konya Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi 2-35.
- Ayten, A., (2013), *Empati ve Din*, İstanbul, İz Yayıncılık.
- Bakan, İ., Büyükmeşe, T.,Bedestenci, H.Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Bir Yaklaşım*, İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım, ss:44,60.
- Bandura, A., McClelland, D. C. (1977). *Social learning theory*

- Batson, C. D., Ahmad, N. (2001). Empathy-induced altruism in a Prisoner's Dilemma II: What if the target of empathy has defected? *European Journal of Social Psychology*, 31, 25-36.
- Bilhan, S. (1991). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Yayınları.
- Bowditch, James L., Anthony F. Buono (1997), *A Primer on Organizational Behavior*, 4th ed., John Wiley&Sons Inc. NewYork.
- Boylu, Y., Sökmen, A. (2006). *Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Tespit Edilmesi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:17, ss:7.
- Bozkurt, T. (2000). *İşletme Kültürü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, İstanbul: Türk Psikologlar Derneği-Kalder Kalite Derneği Yay., ss:91.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş.(2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.
- Can, Halil, Doğan Tuncer ve Doğan Yaşar Ayhan (2003), *Genel İşletmecilik Bilgileri*, 14. Baskı. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carlsmith, J. M., Gross, A. E., (1969). Some effects of guilt on compliance, *JPSP*, , 11, 232-239.
- Cüceloğlu, D., (1996), *İnsan ve Davranışı*, İstanbul, Remzi Kitapevi.

- Çağlar, İ. (2001). *Yönetim-Kültür Bağlamında Türk Yönetim Modelinin Saptanmasına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma*, Gazi Ü. İİBF Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 3, ss:4-5.
- Çimen, Z. (2001). *Beden Eğitimi ve Spor öğrenimi veren Yüksek Öğretim kurumlarında Örgüt Kültürü* Ankara Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi 142.
- Deal, T.E., Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals Of Corporate Life*, Addison-Wesley, Usa, S.77, ss:107,109,119-122.
- Demir, H.(2012).*Türk spor teşkilatı (Tarihsel Gelişim, Kapsam ve Bir Araştırma)*.Konya çizgi kitabevi yayınları 96-97.
- Depshande, Rohit Frederick E. Webster (1989), “ Organizational Culture and Marketing: Defining The Researchagenda”, *Journal of Marketing*, Vol 53, No 3, p.15.
- Dibou, T. (2012). Thinking about altruism, *Studies of Changing Societies: Comparative and Interdisciplinary Focus*, 2(4), 4-28.
- Doğan, B. (2007). *Liderlik ve Motivasyon İlişkisi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, T., Sapmaz, F. (2012). *Özgeciliğin değerlendirilmesi ve öznel iyi oluşla ilişkisinin incelenmesi*. Değerlendirilmek üzere sunulmuş makale taslağı.
- Duru, E. (2002). *Öğretmen adaylarında kişi-durum yaklaşımı bağlamında yardım etme davranışı eğilimi empati ve düşünme stilleri ilişkisi ve bu değişkenlerin bazı psikososyal değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.



- Erdem, F. (1996). *Örgütsel Davranış ve Yönetmel Psikoloji*, Ankara: FriedrichNauman Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını.
- Erdem, O. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisi ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. Üzerinde Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE., İşletme ABD., İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım. 9. Baskı, İstanbul, ss:86,137-154,163,269-270,443.
- Ersevım, İ. (1997). *Freud ve Psikanalizin Temel İlkeleri*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Ersevım, İ. (2008). *Aile tedavisi: örnekleriyle türleri, felsefesi ve terapisi* (1. Basım) İstanbul: Özgür Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2013). *Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması*. Happiness & Well-Being, 1 (1), 1-20.
- Flynn, S. V., Black, L. L. (2011). An emergent theory of altruism and selfinterest. *Journal of Counseling & Development*, 89, 459-469.
- Freedman, J. L., Sears, D. O., & Carlsmith, J. M. (1993). *Sosyal psikoloji*. (Çev. A. Dönmez), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Freedman, L., Wallington, S. A., ve Bless, E. (1967). *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 7(2, Pt.1), 117-124.).
- Freud, A. (1989). *Ego ve savunma mekanizmaları*. (Çev. Y. Erım), İstanbul: Bağlam Yayınları.

- Freud, S. (1997a). *Psikanalize giriş dersleri*. (Çev. S. Budak), Ankara: Öteki Yayınevi.
- Fromm, E. (1997a). *Sahip olmak ya da olmak*. (Çev. A. Arıtan), İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Fromm, E. (1997b). *Kendini savunan insan*. (Çev. N. Arat), İstanbul: Say Yayınları.
- Frued, A. (1936). *Ego ve Savunma Mekanizmaları*, USA; Karnac Books.
- Gençtan, E. (2002). *Psikanaliz ve sonrası*, (2.Basım) İstanbul: Metis Yayınevi.
- Gençtan, E. (2005). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Gezici, H. S. (2012). *Belediyelerde Örgüt Kültürü Araştırması: Selçuklu Belediyesi Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBR, Kamu Yönetimi ABD., Konya.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*, İstanbul: Der Yayınevi, ss:160.
- Hall,C.S., Lindzey,G.( 1957). *Theories of personality* (Hardcover) 1st edition 1957
- Hançerlioğlu, O. (1986). *Toplumbilim sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hasanoğlu, M. (2004). *Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi*, Sayıştay Dergisi, Sayı:52, ss:43.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik*. (Çev. S. Kunt Akbaş), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Howorth, C., Smith, S. M., Parkinson, C. (2012). Social learning and social entrepreneurship education. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 371-389.

- İran, N., Aksu, A.(2009).*Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği)*.Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi 25.
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal töre bilim*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını.
- Jahoda, G. (2011). *Sosyal psikoloji tarihi*. (Çev. Ş. Başlı), İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Jakobi, J. (2002). *Jung psikolojisi*.(Çev. M. Arap), İstanbul: İlhan Yayınları.
- Jung, C. G. (1989). *Aspects of the Feminine*. London: Routledge.
- Jung, C. G. (2002). *Essays on Contemporary Events*. London: Routledge.
- Kaçar, Banbal,G.(2010).*Hemşirelik öğrencilerinin özgecilik düzeyleri*.  
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kağıtçıbaşı, Ç., (1988), *İnsan ve İnsanlar*, İstanbul, Evrim Basım Yayın Dağıtım.
- Karaca, F., (2007), *Dinî Gelişim Teorileri*, İstanbul, Dem Yayınları.
- Karadağ, E., Mutağçılar, I. (2009). *Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme*. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 41-69.
- Karadeniz, D. (2010). “*Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyeti Açısından İncelenmesi*” Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karahan, T.F. & Sardoğan M.E. (2004). *Psikolojik danışma ve psikoterapide kuramlar*. (1. Basım) Samsun: Deniz Kültür Yayınları.

Kasapoğlu, F. (2013). *Üniversite öğrencilerinde iyilik hali ile özgecilik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kırel, Ç., Kayaoğlu, A., Gökdağ, R., (2004), *Sosyal Psikoloji*, Eskişehir, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No.1570, Açık Öğretim Fakültesi Yayını No 826.

Kırhan, A. (2007). *Üniversite öğrencilerinin tematik televizyon kanal tercihleri kullanımlar ve doyumlar kuramı – sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde Maltepe Üniversitesi'nde bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koç,S.,kepoğlu,A.,Bulgurcuoğlu,A.N.,Öçalmaz,S.(20016). *Muğla Futbol İl Hakem Komitesinin Örgütsel Vatandaşlık Seviyelerinin incelenmesi* Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor bilimleri dergisi sayı:1,cilt 18, Erzurum.

Konecni,V.J. (1972). Some Effects Of Guilt On Compliance:A Field Replication. *Journal Of Personality And Social Psychology*, ,27,30-32.

Köse,O.(2014) *.Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kurumunda alan araştırması*. T.C. Sakarya üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, yayınlanmamış Doktora Tezi

Köksal F., (1991). *Denetim Odağı ve Saldırgan Davranışlar Arasındaki İlişkiler*, Doktora Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Lam, S. K., Kraus, F., Ahearne, M. (2010). The diffusion of market orientation throughout the organization: A social learning theory perspective. *Journal of Marketing*, 74(5), 61-79.5.61
- Leeds, R. (1963). Altruism and the norm of giving. *Merril-Palmer Quarterly* 9: 229-240.
- Littauer, F. (2002). *Kişiliğinizi tanıyın*. (Çev. D. Dizman), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. 12.edition 126-127.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, 7.Eds. McGraw Hill Inc. New York.
- Maslow, A. H. (1996). *Dinler, değerler, doruk deneyimler*. (Çev. H. K. Sönmez), İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Maslow, A. H. (1950). Self-actualizing people: a study of psychological health. *Personality*, Vol Symposium 1, 1950, 11-34.
- Mastain, L. (2006). The lived experience of spontaneous altruism: A phenomenological Study. *Journal of Phenomenological Psychology*, 37(1), 26-52.
- Mateer, N.H. (1993). Altruism in teachers: An exploratory study. Ph D. Dissertation, Penn State University, University Park, PA, USA.
- McDougal, Myres S., (1943). "*Legal Education and Public Policy: Professional Training in the Public Interest*" Faculty Scholarship Series. 2488.
- Miller, P. H. (2008). *Gelişim psikolojisi kuramları*. (Çev. Z. Gültekin), İstanbul: İmge Kitabevi.

- Miller, P.A. (2008). *Gelişim psikolojisi kuramları* (1.Basım) Ankara: İmge Kitapevi (Eserin orijinali 2002 yılında yayınlandı).
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak: psikolojiye giriş*. (1. Basım), Ankara:Türk Psikologlar Derneği.
- Mutafçılar, I. (2008). *Özgecilik kavramının tarihsel gelişimi ve öğretmen özgeciliği üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nelson, D.L., Campbell, J.Q., (1997), *Organizational Behavior*, West Publishing Company.
- Nystrom, H. (1990). *Organizational Innovation*, In Michael A. West&James L. Farr (Eds.). *Innovation and Creativity at Work*John Winley&Sons Ltd. . New York.
- Oden, W. Howard (1997), *Managing Corporate Culture, Innovation and Intrapreneurship*, Library of Logress Cataloging in Publication Data. USA..
- Ogbonna ve Harris, L. (2000). "Leadership style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK companies", *International Journal of Human Resources Management*,11(4), 766-788.
- Oliner, S. P., M. Oliner. (1988). *The Altruistic Personality Rescuers Of Jews İn Nazi Europe*. By And Pearl Tables. 419 Pp. New York: Free Press.
- Onatır, M. (2008). *Öğretmenlerde özgecilik ile değer tercihleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ölçüm Çetin, Münevver, (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss:13.

Özdemir, A. (2006). *Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:4, ss:413.

Özkalp, E. ve Çiğdem, K. (2011). *Örgütsel Davranış*, 5. Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No. 149.

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2003), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniv., Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, ss:106,209.

Öztürk, O. (2002). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*, (9. Basım), Ankara: Nobel Yayınevi

Penner, L. A. (1978). *Social psychology*. Newyork: Oxford University Press.

Pliavin, J. A., & Charng, H. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review Of Sociology*,16, 27-65.

Robbins Stephen (1994); *Örgütsel Davranışın Temelleri*, Çev. Ayşe Öztürk, Etam Yay., İstanbul.

Robbins Stephen P. (1994/b); *Management*, Pentice Hall Pub., New Jersey.

Rogers, C. R. (2012). *Kişi olmaya dair*. (Çev. A. Babacan), İstanbul: *Okuyan*

Rutherford, S. (2001) Organizational Cultures, Women Managers and Exclusion, *Women in Management Review*, Vol.16, No.8, ss:372.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitapevi, ss:36-52.

Sakallı., N. (2010). *Sosyal etkiler, kim kimi nasıl etkiler?*, (3.Basım), Ankara: İmge Yayınları.

Sarah, B.(2001). *Ethics and Values in Social Work* (2nd edition) Hampshire, UK, Palgrave, 185 pp., ISBN 0–333–94798–3

Scermerhorn John R., Hunt James G., Osborn Richard N. (2000); *Organizational Behavior* (Seventh Edition), John Wiley & Sons Ltd, New York.

Schein, Edgar (1990), “Organizational Culture”, *KırgAmerica Psychologist*, Vol. 45, No:2, 229.

Smith, E.E., Nolen-Hooksema, S., Fredrickson, B.L., Loftus,G.F., (2012). *Psikolojiye Giriş*, Arkadaş Yayınevi, Ankara.

Sorokin P.A. (1948). *The Reconstruction of Humanity*. Boston, MA: Beacon Press.

Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma*, No:732, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir, ss:50,66.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem Yayıncılık, ss:96,99,104-205.

Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara.

Topuz, C. (2013) .T.C. *Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı Üniversite Öğrencilerinde Özgeciliğin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik iyi oluş ile İlişkisinin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi.

Timuçin, A. (2004). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Bulut Yayınları.



Vural, Z., Akıncı B., Coşkun G. (2007). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. (2010). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Yaman, F. (2013). *Tüketici Davranışı Olarak Özgeciliğin İncelenmesi Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5 Sayı 1, Haziran 2013, 79-92.

Yılmaz, E. (2009). *Öğretmenlerin Değer Tercihlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Değerler Eğitimi Dergisi, 7, 17, 109-128.

Zentall, T.R. (2011). Social learning mechanisms: Implications for a cognitive theory of imitation. *Interaction Studies*, 12(2),233-261.

## 8.EKLER

### EK 1.

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyet: Erkek ( ) Kadın ( )
2. Yaş :.....
3. Medeni Durumu: Evli ( ) Bekar ( )
4. Kaç Yıldır Bu Mesleği Yapıyorsunuz :.....
5. Göreviniz:.....
6. Eğitim durumunuz: Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( )
7. Mezun olduğunuz bölüm: .....
8. Geliriniz:.....
9. Çalıştığınız Kurum ( ) Kamu ( ) Özel

**EK 2.****ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ**

	Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Kurumumuz gelişmeye ve yeni kaynaklar elde etmeye önem verir. Karşılaşılan sorunları çözümlenmede personel hazırdır ve gönüllülük önemlidir	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurum dinamik ve girişimcidir. İnsanlar risk almaya heveslidir.	1	2	3	4	5
3	Kurumumuzu bir arada tutan öncelikli faktörler yenilikçi olması ve gelişmeye önem verilmesidir	1	2	3	4	5
4	Kurumumuzda girişimci, yenilikçi olanlar ve risk alanlar en başarılı personel olarak kabul edilir.	1	2	3	4	5
5	Kurumumuzda örgütsel amaçlara ve işe önem verilir. Üretim yönelimli olma paylaşılır.	1	2	3	4	5
6	Kurumumuzda üretime önem veren, teknik işlerle ilgili olan ve iş başarımı yüksek olan personel en iyi olarak kabul edilir.	1	2	3	4	5
7	Kurumumuzda başarıya ulaşma ve işlerin yürütülmesinde rekabete önem verilir. Ölçülebilen amaçları gerçekleştirme önemlidir.	1	2	3	4	5
8	Kurumumuzun temel ilgi alanı işin bitirilmesidir. İnsanlarla ilgilenmek değildir.	1	2	3	4	5
9	Kurumumuzda birlikteliği sağlayan, resmi kural ve politikalar belirlenmiştir. Hiyerarşi, örgütsel yaşantımızın önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4	5
10	Kurumumuzun formalleşme derecesi yüksektir. Çalışanların yöntem ve kurallara uyması birliktelik sağlamada önemlidir.	1	2	3	4	5
11	Kurumumuzda koordinasyonu sağlayan, organize eden ve kuralları uygulayan yöneticiler en başarılı yöneticiler olarak kabul edilir.	1	2	3	4	5
12	Kurumumuzda, sürekliliğe ve istikrarlı olmaya önem verilir. İşlerin etkin bir biçimde yürütülmesi ve düzenin sağlanması önemlidir.	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım kurumda bağlılık yüksektir. Sadakat ve geleneklere uyma kişiler arası bağlılık için önemlidir.	1	2	3	4	5
14	Kurumumuzda personele ilgi yüksektir. Geniş bir aile ortamı özelliği gösterir ve personel kendisiyle ilgili pek çok şeyi paylaşır.	1	2	3	4	5
15	Kurumumuzda personele önem verilir. Kurum içi yüksek bağlılık ve ahlaki değerlere önem verilir.	1	2	3	4	5
16	Kurumumuzda genellikle, korumacı veya anne-baba gibi olan yöneticiler en iyi yönetici olarak kabul edilir.	1	2	3	4	5

**EK 3.****ÖZGECİLİK ÖLÇEĞİ**

	Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Birisine yardım etmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Başkalarına yardım etmek hoşuma gitmez.	1	2	3	4	5
3	Çok yakınım olmadığı sürece insanlara yardımcı olmak benim sorumluluğum değildir.	1	2	3	4	5
4	Karşılık beklemeden birileriyle ilgilenmek kendimi iyi hissettirir.	1	2	3	4	5
5	İhtiyacı olan birisine yardımcı olamazsam suçluluk hissedirim.	1	2	3	4	5
6	Birisinin bir sıkıntısını giderdiğimde kendimi iyi hissedirim.	1	2	3	4	5
7	Ben başkalarına yardımcı olacağıma başkaları bana yardımcı olsun diye düşünürüm.	1	2	3	4	5
8	Herhangi bir konuda yardım isteyen birisiyle ilgilenmeyi “yük” olarak görürüm.	1	2	3	4	5
9	Başkalarına yardımcı olmaktan keyif duyarım.	1	2	3	4	5
10	İhtiyacı olan birisini gördüğümde “nasıl olsa bir yardım eden olur” diye düşünürüm	1	2	3	4	5
11	Başka insanların mutluluğu için çabalamak önemlidir.	1	2	3	4	5
12	Başkalarının rahat etmesi için kendi rahatımdan vazgeçerim.	1	2	3	4	5
13	Herhangi bir konuda yardım isteyen kimseyi geri çevirmemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14	Kendimden çok başkalarının iyiliği için çabalarım.	1	2	3	4	5
15	Çevremdeki kişilere bir sıkıntıları olup olmadığını sorar ve yardımcı olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

## EK 4.

## İZİN YAZISI



T.C.  
MUĞLA VALİLİĞİ  
Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

Sayı : 64958733-100-E.55382  
Konu : Anket Çalışması

17/03/2017

### İL MÜDÜRLÜĞÜ MAKAMINA

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi Samet KOÇ "Örgüt Kültürü ve Özgeçmiş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kamu ve Özel Spor Kurumlarında Alan Araştırması" adlı yüksek lisans tez çalışmasını 06 Mart - 20 Nisan 2017 tarihleri arasında İl Müdürlüğümüz bünyesinde yapmak istemektedir.

Makamımızca uygun görüldüğü takdirde; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi Samet KOÇ bahse konu anket çalışmasını 06 Mart - 20 Nisan 2017 tarihleri arasında İl Müdürlüğümüz de uygulayabilmesi hususunu, Olur'larmıza arz ederim.

 e-imzalıdır

Ayşe İNCEOĞLU  
Şube Müdür V.

OLUR  
17/03/2017

 e-imzalıdır

Serkan ÖÇALMAZ  
Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürü

GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI  
ASLI İLE AYNIDIR

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Zübeyde Hanım Cad. No:1 MENTEŞE - MUĞLA  
Telefon : (0252) 214 60 13 Belgegeçer: (0252) 214 60 13  
Elektronik Ağ: <http://mugla.gsb.gov.tr> e-posta: [mugla@gsb.gov.tr](mailto:mugla@gsb.gov.tr)

Bilgi için: Muzaffer ALMAZ  
Geçici Personel

**EK 5.**

**KİŞİSEL BİLGİLER**

**Adı Soyadı : Samet KOÇ**

**Doğum Yeri : Malatya**

**Doğum Yılı : 1987**

**Medeni Hali : Evli**

**e-mail Adresi : Samet\_koc87@Hotmail.com**

**EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER**

**Lise 2002-2006 : Fatih Lisesi**

**Lisans 2011-2015 : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi**

**Yabancı Dil :İngilizce**