



Mesleki Bağlılığın Prososyal Motivasyon Davranışı Üzerindeki Rolü: Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (The Role of Vocational Commitment on Prosocial Motivation Behavior: A Research on Kitchen Employees)

Mehmet CAN^a , *Emre AYKAÇ^b 

^a Aksaray University, Güzelyurt Vocational School, Department of Hotel, Restaurant and Catering, Aksaray/Turkey

^b Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management, Nevşehir /Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:04.07.2020

Kabul Tarihi:08.09.2020

Anahtar Kelimeler

Mutfak çalışanları
Prososyal motivasyon
Prososyal davranış
Mesleki bağlılık

Öz

Bu araştırmanın temel amacı mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolünün analiz edilmesidir. Bu doğrultuda uygulamalı (ampririk) bir nitelik taşıyan araştırmanın evrenini Antalya’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan mutfak personeli oluşturmaktadır. Çalışmada evrenin bütününe ulaşma şansı olmadığından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen örneklemden verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analizlerden, bağımsız örneklem t testi, Anova testi ve Tukey testlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için basit korelasyon analizi, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; mesleki bağlılık ile prososyal motivasyon davranışı arasında orta kuvvette anlamlı bir ilişkinin olduğu ve mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerinde pozitif yönlü önemli düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda bu çalışma, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik olarak yüksek düzeyde verimlilik elde etme adına prososyal motivasyon davranışı yüksek bireylere ulaşmada mesleki bağlılık unsurunun belirleyicilik kat sayısının yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Keywords

Kitchen employees
Prosocial motivation
Prosocial behavior
Career commitment

Abstract

The main purpose of this study is to analyze the role of professional commitment on prosocial motivation behavior. According, the sample of the study, which has an applied (empirical) nature, is the kitchen staff working in 5-star hotel businesses operating in Antalya. Sampling was made since it was not possible to reach the whole population in the study. A questionnaire technique was used to collect data from the sample determined within the scope of the study. Descriptive analysis, independent sample t test, Anova test and Tukey tests were used in the analysis of the data. In order to test the relationship between the variables, simple correlation analysis and simple linear regression analysis for the effect of the independent variable on the dependent variable were used. As a result of the analysis it was determined that there is a moderate relationship between professional loyalty and prosocial motivation behavior and that professional loyalty has a significant positive effect on prosocial motivation behavior. In line with the obtained findings, this study has revealed that the level of the coefficient in determining the professional commitment factor of individuals with high prosocial motivation behavior in achieving the goals of the organization is high.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar

E-posta: emreaykac1@hotmail.com (E. Aykaç)

DOI: 10.21325/jotags.2020.637

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin genel amacı yoğun rekabet ortamında üstünlük elde edebilmek için eldeki kaynakların işletme amaçları doğrultusunda etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamaktır. Bir amaç etrafında toplanmış örgütlerin, faaliyetleri çerçevesinde belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için elindeki en önemli kaynaklarından biri insandır. Bu çerçevede işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesinde ve belirlenen amaçlarına ulaşabilmesinde insan unsurunun etkili bir şekilde kullanılması (Yazıcıoğlu & Topaloğlu, 2009, s.4), başka bir ifade ile çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını yapabilmesi için çaba göstermelerinin sağlanması ve bu yönde çalışanların harekete geçirilmesi önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda ise işletmeler, birey davranışlarının belirli bir amaç doğrultusunda yönlendirilmesinin sağlanmasında önemli bir güç olan motivasyon (Hagemann, 1997, s.7; Eren, 2003, s.554) unsuruna ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç rekabetin oldukça yoğun olarak yaşandığı bilinen hizmet işletmelerinde ise diğer işletmelere kıyasla kendisini daha da fazla hissettirmektedir. Ayrıca, motivasyon unsuru örgütsel anlamda işletmenin yapısına, türüne, işleyişine göre farklılık gösterebileceği gibi çalışanın bulunduğu konuma ve kişisel özelliklerine göre de farklılık gösterebilmektedir (Alkış & Öztürk, 2009, s.214).

Çalışanların örgütsel amaçlar çerçevesinde işlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmek ve kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını sergileyebilmek için göstermiş oldukları çaba örgütsel davranış literatüründe birçok araştırmacı tarafından sosyal değişim teorisi temelinde motivasyon kavramı ile açıklanmaktadır (McGregor, 1960; Maslow, 1962; Herzberg, 1970). Örgütlerin ve bireylerin davranışlarının açıklamasında kullanılan ve bu anlamda önemli bir araç olarak görülen motivasyon (Grant, 2008, s.48), bireyi istekli ve kararlı bir şekilde önceden belirlenmiş olan amaçlar doğrultusunda içsel ve/veya dışsal faktörlerden aldığı güçle harekete geçiren güdü olarak tanımlanmaktadır (Akçakaya, 2010, s.316). Başka bir ifade ile motivasyon, örgütsel ve bireysel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak bireyin beklentilerinin karşılanması çerçevesinde istekli bir şekilde hareket etmesini sağlayan güdülenme süreci olarak tanımlanabilir.

Motivasyon ile ilgili olarak yapılan tanımlamalar incelendiğinde motivasyonun, amaca yönelik olarak gösterilen davranışlarla ilgili bir süreci ifade ettiği görülmektedir. Ancak genel anlamda, bireyin kendi amaçları doğrultusunda içsel bir uyarıcı etki ile motive olması doğal bir süreçte gerçekleşirken, kendi amaçları dışında farklı birey ve örgütlerin amaçları doğrultusunda dışsal bir uyarıcı etki ile motive olması ve bu yönde davranış göstermesi ise yapay bir süreci teşkil etmektedir (Kirel, 1996, s.163). Literatürde motivasyon ile ilgili diğer bir süreç ise, prososyal davranış sürecidir. Prososyal davranış süreci, dışsal bir uyarıcı etki olmaksızın bireyin kendi amaçları dışında, farklı bireylerin ve bağlı bulunduğu örgütünün amaçlarına yönelik olarak göstermiş olduğu davranışlarla ilgili doğal bir motivasyon sürecini ifade etmektedir.

Prososyal davranış kavramı ile ilgili olarak örgütsel davranış literatüründe sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmüş olup, konuyla ilgili olarak özellikle yerli literatürdeki çalışma sayısı daha da sınırlıdır. Prososyal davranış kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir kısmının ise psikolojisi alanında ve çocuklar ilgili araştırmalar olduğu görülmektedir (Eisenberg & Mussen 1989; Çalık vd., 2009). Sınırlı sayıda gerçekleştirilen örgütsel davranış çalışmalarında ise araştırmacıların örgütsel açıdan prososyal davranışları incelerken, çoğunlukla prososyal davranışların ortaya çıkmasında ve geliştirilmesinde etkili olan faktörlerin araştırılmasının kısmen ihmal edildiği görülmüştür. Literatürde prososyal motivasyonun; örgütsel bağlılık (Ackfeldt & Wong, 2006), iş performansı (Grant,

2008), iş tatmini (Foote & Li-Ping Tang, 2008), iş ve yaşam doyumu (Akduzu vd., 2016), işe gömülmüşlük (Kesen & Akyüz, 2016), işe bağlanma (Abid vd., 2018), psikolojik sermaye (Akçay, 2018; Hasdemir, 2019), kişilik tipi (Yıldız vd., 2012) ve örgüt kültürü (Yıldız, 2019) gibi birçok örgütsel davranış konularıyla ilişkilerine bakıldığı ve belirli düzeyde ilişki tespit edildiği görülmüştür. Örgütsel davranışın önemli etkileyicilerinden biri olan mesleki bağlılık unsurunun da prososyal motivasyon davranışının gelişimini etkileyebileceği, dolayısıyla prososyal motivasyon ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin yönünün ve düzeyinin belirlenmesinin gerektiği düşünülmektedir.

Prososyal davranış literatüründe mesleki bağlılığa yönelik araştırmaların ihmal edilmiş olması nedeniyle mesleki bağlılık unsurunun, çalışanların prososyal motivasyon davranışı üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğunun ölçülmesini amaçlayan bu çalışmanın literatüre önemli düzeyde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca sektörel açıdan rekabetin ve hizmet sunumu açısından ise emek faktörünün oldukça yoğun yaşandığı bir sektör olan turizm sektöründe istihdam edilen mutfak çalışanları üzerinde yapılan çalışmanın hem yönetsel hem de sektörel açıdan önemli düzeyde katkı sunacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Prososyal Motivasyon Davranışı

Prososyal motivasyon, prososyal davranışların bir öncülü olduğu ve olumlu sosyal davranışlara kaynak oluşturduğu, literatürde çeşitli değişkenlerle yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Prososyal davranış süreci ve dolayısıyla prososyal motivasyon davranışı bireyin kendi yararına çıkar gözetmeden ve kişisel olarak herhangi bir şekilde kayba uğrayabileceği endişesine kapılmaksızın başkalarına fayda sağlama amacıyla gönüllü olarak çaba gösterme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Batson, 1987, s.68; Grant, 2007, s.395; Grant, 2008, s.23). Örgütsel anlamda ise, bireyin örgütünün amaç ve hedeflerine hiçbir çıkar gözetmeksizin olumlu etki yapma isteklerini ifade etmektedir (Grant, 2007, s.395; Soydemir vd., 2014, s.66; Esmer & Özdaşlı, 2018, s.82). Prososyal davranışla ilgili olarak genel anlamda yapılan tanımlamalara bakıldığında, bireyi kendi amaçları dışında örgütüne ve diğer bireylere fayda sağlama amacıyla harekete geçiren en önemli itici gücün bireyin içsel motivasyonunun olduğu söylenebilir (Ryan & Deci, 2000, s.55). Çünkü prososyal davranış sürecinde, bireyin herhangi bir dışsal uyarıcı etki altında kalmaksızın, içten gelen bir dürtü ile başkalarının yararı doğrultusunda harekete geçtiği görülmektedir (Grant, 2007, s.399). Bu anlamda prososyal motivasyon davranış sürecinin genel motivasyon sürecine göre farklı bir düzende işlediği görülmektedir.

Prososyal davranış sergileyen bireylerin niyetlerinden emin olmak oldukça güçtür. Literatürde birçok araştırmacı tarafından çalışanların işyeri ortamında prososyal etki oluşturmak için nasıl motive olabildikleri anlamlandırılmak istenmiş ve bu doğrultuda birçok çalışma yürütülmüştür (Grant, 2007, s.395). Bu kapsamda yapılan çalışmalarda bireyleri prososyal davranışa iten faktörler hakkında farklı şekillerde teorik yaklaşımlarda bulunulmuştur (Batson vd., 1987; Ryan & Connell, 1989; Clary & Snyder, 1991; Batson & Oleson, 1991; Clary vd., 1998; Weinstein & Ryan, 2010). Bu teorik yaklaşımlardan bir grup görüşe göre; prososyal davranış gösteren bireyin gerçekte dolaylı olarak kendi yararlarına hareket ettiği, başka bir ifade ile bu davranışların temelinde kendini ödüllendirmek gibi bencil motivasyonların yer aldığı görüşü savunulmaktadır (Franzoi, 2000, s.482; Kumru vd., 2004, s.110; Weinstein & Ryan, 2010, s.222). Diğer bir grup görüşe göre ise; prososyal davranışların başkalarına yönelik kasten yarar sağlamak için gönüllü olarak yapılan ve kendi yararına herhangi bir çıkar gözetmeden gerçekleştirilen olumlu

sosyal davranışlar olduğu savunulmuştur (Hoffmann, 1982, s.281; Eisenberg & Mussen 1989, s.3; Freedman vd., 1976, s.261; Uzmen, 2001, s.195; Carlo vd., 2003, s.108; Çalık vd., 2009, s.561; Akçay, 2018, s.383). Prososyal davranışın oluşum ve gelişim süreci hakkında farklı yönde düşünceler geliştirilmiş olsa da bu tür bir davranışın prososyal davranış olarak kabul edilmesi için gerekli olan ortak ve temel unsurun, bireyin baskı altında kalmadan gönüllülük çerçevesinde olumlu sosyal davranışta bulunma niyetinin olduğu bilinmektedir (Saha, 2004, s.10; Penner vd., 2005, s.366; Hazzi & Maldaon, 2012, s.107; Ewest, 2016, s.53; Esmer & Özdaşlı, 2018, s.74).

Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, bireyin mesleği ile ilgili olarak yaşadığı deneyimleri ve zamanla edinmiş olduğu bilgi, beceri ve uzmanlıkları neticesinde mesleği ile özdeşleşmesi ve bireyin mesleğinin kendi yaşamında giderek daha fazla önemli hale gelmesi ile ilgilidir (Morrow, 1983, s.489; Güney, 2004, s.167; Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s.5). Mesleğin birey yaşamındaki öneminin anlaşılmasıyla beraber, birey ile mesleği arasında belirli düzeyde bir duygusal bağın oluşması ve bu doğrultuda bireyin mesleği ile ilgili konularda duygusal tepkiler verebilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu kapsamda bireyin mesleği ile ilgili olarak göstermiş olduğu hassasiyet ve sonucunda vermiş olduğu duygusal reaksiyon bireyin mesleki bağlılığını ortaya koymaktadır (Lee vd., 2000, s.800). En genel ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin mesleğine karşı olan olumlu duyguları olarak tanımlanmaktadır (Blau, 2003, s.469).

Mesleki bağlılık, çalışanın örgütü ve örgüt içerisindeki diğer bireylerle arasındaki ilişkiyi düzenleyen en önemli faktörlerden biri olduğu ileri sürülmektedir (Aranya & Ferris, 1984). Ayrıca mesleki bağlılığın örgüt amaçlarının benimsemesini kolaylaştırdığı dile getirilmektedir (Tak & Çiftçioğlu, 2009, s.172). Bu çerçevede çalışanların mesleklerine yönelik tutumlarının, örgütlerine yönelik tutumlarını büyük ölçüde etkilediği söylenebilir. Çünkü mesleki anlamda işine yönelik bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, görevlerini yerine getirmede ve bağlı bulunduğu örgütünün hedeflerine ulaşmasında daha fazla çaba sarf ettikleri bilinmektedir (Uştu & Tümkaya, 2017, s.1263). Ayrıca bu tür çalışanların örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve dolayısıyla meslekte kalma niyetleri ile sergilemiş oldukları davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Uyar, 2010, s.36). Dolayısıyla bireyler, mesleki bağlılık gibi değerlerinin etkisiyle prososyal davranışlara yönelmesi beklenebilir. Bu düşünceden hareketle bireyin mesleki bağlılığının prososyal motivasyon davranışını ne düzeyde etkilediğini ortaya koymak amacıyla konaklama işletmeleri mutfak çalışanları üzerinde bir çalışma yürütülmüştür.

Mesleki bağlılık ve prososyal motivasyon davranışının çalışanların örgüt amaçlarına hizmet noktasındaki verimliliğini ve etkinliğini etkilediği alan yazında görülmekte olup, özellikle insan unsurunun ayrı bir önem taşıdığı otel işletmelerinde ve otel işletmelerinin önemli bir departmanı olan mutfak özelinde mesleki bağlılık düzeylerinin bilinmesi ve prososyal motivasyon davranışlarının incelenmesi önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Diğer yandan odak unsurlardan biri olan mesleki bağlılığın nedensellik bağlamında ayrıca irdelenmesinin prososyal motivasyon davranışı literatürüne katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırmanın çıkış noktası ve ilgili alan yazına dayanarak oluşturulan araştırma hipotezi ise “H1: Mutfak çalışanlarının mesleki bağlılığının prososyal motivasyon davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” olarak ifade edilmiştir.

Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolünün analiz edilmesidir. Bu doğrultuda uygulamalı (ampirik) bir nitelik taşıyan bu araştırmanın evrenini Antalya’da faaliyet

gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan mutfak personelinden oluşmakta olup, belirlenen evren üzerinden kolayda örneklem yöntemi ile örneklem alma yoluna gidilmiştir. Evreni oluşturan mutfak çalışanlarının sayısı 10.000'den fazla olduğundan, Özdamar (2001, s.257) tarafından sınırsız evrenler ($N > 10.000$) ve nicel araştırmalar için önerilen ($n = \sigma^2 Z_{\alpha/2}^2 / H^2$) formülünden yararlanılmıştır. Formüldeki standart sapma değeri 100 kişilik pilot uygulama sonucunda (σ) 1,2 olarak belirlenmiş, anlamlılık düzeyi (α) 0,05, hata değeri, (H) 0,15 alınmıştır. Ek olarak anlamlılık düzeyi 0,05, Z teorik değeri 1,96 alındığında ve diğer parametreler formülde yerine konulduğunda minimum örneklem hacmi 384 olarak hesaplanmıştır. 2019 Haziran-Ekim ayları arasındaki sürede uygulamalı araştırma yapmak üzere onay veren otel işletmelerinden anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Bu doğrultuda cevaplanması istenen anketlerde eksik, hatalı ve geriye dönmeyecek anketlerin de olabileceği göz önünde bulundurularak 500 anket dağıtılmış ve sonuçta geçerli 391 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere oluşturulmuş olan sorulara (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve işletmedeki çalışma süresi) yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların prososyal motivasyon davranışı düzeylerini belirlemek amacıyla Grant & Sumanth (2009)'ın geliştirilen Kesen & Akyüz (2016) tarafından ise Türkçeye çevrilmiş olan beş maddeden oluşan ve beşli likert olarak hazırlanmış olan tek boyutlu prososyal motivasyon ölçeğine yer verilmiştir. Anketin üçüncü ve son bölümde ise katılımcıların mesleklerine yönelik bağlılık düzeyini belirleyebilmek amacıyla oluşturulmuş olan Blau (1985) tarafından geliştirilen Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından ise Türkçeye çevrilmiş olan sekiz maddeden oluşan ve beşli likert olarak hazırlanmış olan tek boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan her iki ölçeğinde geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Güvenirlik analizi kapsamında araştırma değişkenlerinin içsel tutarlılıklarının ortaya konulabilmesi amacıyla Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış, ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek için keşfedici faktör analizinden yararlanılmış ve çalışmanın bulgular kısmında detaylandırılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin olarak herhangi bir ölçek maddesinin çıkarılması durumunda Cronbach Alpha değerlerinin belirgin bir şekilde değişim göstermemesinden dolayı madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, ters kodlu sorular ve hatalı kodlama olasılığı göz önünde tutularak tüm verilerin frekans dağılımları irdelenmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda verilerin analizlerine geçmeden önce tüm parametrik testler için ön koşul olarak, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Toplanan verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacıyla ise çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Literatürde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,500 ile -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu kapsamda hem mesleki bağlılık ölçeğine yönelik ölçek ifadelerinin çarpıklık (0,156) ve basıklık (-0,533) hem de prososyal motivasyon ölçeğine yönelik ölçek ifadelerinin çarpıklık (0,305) ve basıklık (-1,428) değerleri +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğundan çalışma verilerinin dağılımının normal dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. Yapılan analizler neticesinde verilerin normal dağılım göstermesi ve örneklem büyüklüğünün yeterli olmasından dolayı verilerin parametrik testler için uygun olduğu da söylenebilir. Bu doğrultuda çalışmada prososyal motivasyon davranışı ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizinden ve mesleki bağlılığın prososyal motivasyon üzerindeki açıklayıcı etkisini belirlemek için de basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler bulgular kısmında tablolandırılmış ve yorumlanmıştır.

Bulgular

Yapılan araştırmanın amacına uygun olarak, öncelikli olarak araştırma kapsamında ölçeklerin güvenilirliğini test edebilmek amacıyla Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca ölçek madde sayısını azaltılıp azaltılmaması gerekliliğini belirlemek ve maddeler arası ilişkilerdeki yapıyı ortaya çıkartmak, başka bir ifadeyle ölçek maddelerini sınıflandırmak amacıyla (Eroğlu, 2009, s.321) ve bu kapsamda kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla her bir ölçek faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda elde edilen verilerin, başka bir ifade ile ölçek madde değerlerinin tutarlılığını ve verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, öncelikli olarak araştırmada kullanılan ölçeklere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi (Bartlett's Test) uygulanmıştır.

Tablo 1. Prososyal Motivasyon Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	
1. Başkalarının ihtiyaçlarını görece faaliyetleri yaparken daha enerjik olurum.	0,861
2. Başkalarının yararına olabilecek faaliyetlerde çalışmaktan hoşlanırım.	0,936
3. Başkalarında olumlu etki bırakabileceğim işlerde çalışmayı tercih ederim.	0,934
4. Başkalarına katkıda bulunacak çalışmalar yaparken elimden gelenin en iyisini yaparım.	0,944
5. Başkalarının yararı için kendi yeteneklerimi kullanabilmek benim için önemlidir.	0,935
Öz değerler (eigenvalues)	4,254
Kümülatif varyans	85,082
Genel Ölçek Güvenirliği (Cronbach's Alpha)	0,956

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0,890

Bartlett testi: $\chi^2=2227,040$; $p=0,000$

Tablo 1'de prososyal motivasyon ölçeğine ilişkin faktör ve güvenilirlik analizleri sonuçları yer almaktadır. Tablodan elde edilen bilgilere göre, araştırma kapsamında kullanılan prososyal motivasyon ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre Cronbach Alfa Katsayısı değerleri (α) 0,956 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu Alfa Katsayısı değerlerinden hareketle ölçeğin yüksek derecede ($1,00 \geq \alpha \geq 0,80$) güvenilir olduğu söylenebilir (Kayış, 2009, s.405). Ayrıca yapılan analizler sonucunda elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri "0,890 ($0,80 \geq KMO \geq 0,90 = iyi$)" örneklem hacminin yeterliliğini, Bartlett küresellik testi sonucu ise faktör analizinin uygulanabilirliğini ($\chi^2 = 2227,040$; $p=0,000$, $p<0,001$) ortaya koymuştur (Field, 2000). Bu kapsamda yapılan faktör analizi sonucunda ise prososyal motivasyon ölçeğine yönelik olarak öz değeri 1'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiş olup, elde edilen faktörün toplam varyansı açıklama oranının ise %85,082 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2016, s.312)'e göre genel olarak madde yük değerlerinin 0,30-0,50 arası düşük, 0,50-0,60 iyi, 0,60-0,70 yüksek, 0,70 ve üzeri ise mükemmel faktör yükü olarak sınıflandırılmaktadır. Bu çerçevede araştırmada kullanılan tek boyutlu prososyal motivasyon davranışı ölçeğine yönelik yapılan analiz sonucunda elde edilen her bir madde yük değerlerinin 0,80'in üzerinde olup, ölçeğin iyi düzeyde bir ölçek olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Mesleki Bağlılığa İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	
1. Eğer aynı ücretle farklı bir meslekte iş bulursam o işi tercih ederim	0,554
2. Şu an çalıştığım meslekte ilerlemek istiyorum.	0,788
3. Yeniden bir meslek seçmem gerekse bu mesleği seçmezdim.	0,505
4. İhtiyaç duyduğum paraya sahip olsaydım yine de bu işi yapmaya devam edebilirim.	0,715
5. Mesleğimi vazgeçemeyecek kadar seviyorum.	0,858
6. Çalıştığım meslek iş yaşamım için ideal meslektir.	0,871
7. Bu mesleğe girdiğim andan beri hayal kırıklığı içerisindeyim.	0,526
8. Zamanımı mesleğimle ilgili kendimi geliştirmeye ayırıyorum.	0,754
Öz değerler (eigenvalues)	4,033
Kümülatif varyans	50,409
Genel Ölçek Güvenirliği (Cronbach's Alpha)	0,852

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0,820

Bartlett testi: $\chi^2 = 1695,705$; $p=0,000$

Tablo 2’de mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin faktör ve güvenilirlik analizleri sonuçları yer almaktadır. Tablodan elde edilen bulgulara göre, araştırma kapsamında kullanılan mesleki bağlılık ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,852$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu Alfa Katsayısı değerlerinden hareketle ölçeğin yüksek derecede ($1,00 \geq \alpha \geq 0,80$) güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Kayış, 2009: 405). Ayrıca yapılan analizler sonucunda elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri “0,820 ($0,80 \geq KMO \geq 0,90 = \text{iyi}$)” örneklem hacminin yeterliğini, Bartlett küresellik testi “ $\chi^2=1695,705$; $p=0,000$ ($p<0,001$)” sonucu ise faktör analizinin uygulanabilirliğini ortaya koymuştur (Fieft, 2000). Bu kapsamda yapılan faktör analizi sonucunda ise mesleki bağlılık ölçeğine yönelik olarak öz değeri 1’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiş olup, elde edilen faktörün toplam varyansı açıklama oranını ise %50,409 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede çalışmada kullanılan tek boyutlu mesleki bağlılık ölçeğine yönelik olarak yapılan analiz sonucunda elde edilen her bir madde yük değerlerinin 0,50’nin üzerinde ve kabul edilebilir eşik değerinin üstünde olduğu saptanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2016, s.312).

Yapılan çalışmanın amacına yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmanın örnekleme dâhil olan 391 mutfak çalışanının demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler (frekans, yüzde dağılımları) Tablo 3’te detaylandırılmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları (n=391)

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	220	56,3
	Kadın	171	43,7
Medeni Durum	Evli	107	27,4
	Bekâr	284	72,6
Yaş	18-22	187	47,8
	23-27	97	24,8
	28-32	42	10,7
	33-37	21	5,4
	38 ve üzeri	44	11,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	64	16,4
	Lise	121	30,9
	Üniversite	203	52,7
İşletme Çalışma Süresi	1 yıl ve daha az	121	30,9
	2-5 yıl	156	39,9
	6 -10 yıl	60	15,3
	11-15 yıl	18	4,6
	16 yıl ve üzeri	36	9,2

Tablo 3'ten elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılanların cinsiyet özelliklerine göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %56,3'ünün (f=220) erkek olduğu, %43,7'sinin (f=171) ise kadın olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre ayrılan katılımcıların dağılımına bakıldığında, %27,4'ünün (f=107) evli, %72,6'sının (f=284) ise bekâr olduğu görülmektedir. Yaş özelliklerine göre ayrılan katılımcıların dağılımına bakıldığında ise, katılımcıların %47,8'inin (f=187) 18-22 yaş aralığında, %24,8'inin (f=97) 23-27 yaş aralığında, %10,7'sinin (f=42) 28-32 yaş aralığında, %5,4'ünün (f=21) 33-37 yaş aralığında ve %11,3'ünün ise (f=44) 38 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumu özelliklerine göre dağılımına bakıldığında, araştırmaya dâhil edilen katılımcıların büyük bir bölümünün %52,7'sinin (f=203) üniversite ve %30,9'u (f=121) lise eğitim derecesine sahip olduğu, %16,4'ünün (f=64) ise ilkökul eğitim derecesine sahip olduğu görülmektedir. Son olarak ilgili tabloda bulunan ve örneklem grubuna dahil olan katılımcıların işletmelerindeki çalışma sürelerine göre dağılımına bakıldığında ise, katılımcıların %30,9'unun (f=121) işletmedeki çalışma süresinin 1 yıl ve altında, %39,9'unun (f=156) 2-5 yıl aralığında, %15,3'ünün (f=60) 6-10 yıl aralığında, %4,6'sının (f=18) 11-15 yıl aralığında ve %9,2'sinin (f=36) ise 16 yıl ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında katılımcıların prososyal motivasyon davranışının ve mesleki bağlılığının bireysel özellikler bağlamında ayrılan gruplar arasında fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla; bağımsız örneklem için t-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Ayrıca meydana gelen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemeye yönelik olarak, "Çoklu Karşılaştırma (tukey)" testinden yararlanılmıştır.

Tablo 4. Prososyal Motivasyon Davranışının Cinsiyet ve Medeni Durum Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Temel değişken	Cinsiyet	\bar{X}	s.s.	t	P
Prososyal Motivasyon Davranışı	Erkek ^a	1,52	0,50	1,918	0,058*
	Kadın ^b	1,33	0,47		
	Medeni Durum	\bar{X}	s.s.	t	P
	Evli ^a	1,97	0,15	3,163	0,002*
	Bekar ^b	1,75	0,43		

*p<0,05, ^{a,b} Her bir yöntem için farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 4'te katılımcıların prososyal motivasyon davranışlarının cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik analiz detaylandırılmıştır. Bu kapsamda araştırma katılımcılarının prososyal motivasyon davranışlarının cinsiyet özelliğine göre ayrılan gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir. Nitekim medeni durum özelliğine göre ayrılan gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bu çerçevede elde edilen sonuçlara göre medeni durum özelliklerine göre ayrılan gruplardan evli olan katılımcıların bekar olan katılımcılara göre, anlamlı düzeyde daha fazla prososyal motivasyon davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 5. Prososyal Motivasyon Davranışının Yaş, Eğitim Durumu ve Çalışma Süresi Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (Anova ve Tukey Testi)

Temel değişken	Yaş	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
Prososyal Motivasyon Davranışı	18-22 ^a	2,51	1,30	5,880	0,000*	a-c a-d a-e
	23-27 ^b	2,76	1,40			
	28-32 ^c	3,23	1,29			
	33-37 ^d	3,39	1,12			
	38 ve üzeri ^e	3,31	1,51			
	Eğitim durumu	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
	İlköğretim ^a	3,24	1,36	33,133	0,000*	a-c b-c
	Lise ^b	3,39	1,33			
	Üniversite ^c	2,29	1,21			
	Çalışma Süresi	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
	1 yıl ve daha az ^a	2,34	1,13	6,724	0,000*	a-b a-c a-d
	2-5 yıl ^b	2,89	1,43			
	6-10 yıl ^c	3,02	1,45			
	11-15 yıl ^d	3,81	1,16			
	16 yıl ve üzeri ^e	2,93	1,40			

*p<0,05, ^{a,b,c,d,e} Her bir yöntem için farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 5'te katılımcıların prososyal motivasyon davranışlarının yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem için tek faktörlü varyans analizi ve gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için tukey testi sonuçları yer almaktadır. Bu kapsamda araştırma katılımcılarının prososyal motivasyon davranışlarının ilgili tüm bireysel özelliklere göre ayrılan gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Yaş özelliğine göre ayrılan gruplardan "28-32 arası", "33-37 arası" ve "38 ve üzeri" yaş grubundaki katılımcıların, "18-22 arası" yaş grubundaki katılımcılara göre, anlamlı düzeyde daha fazla prososyal motivasyon davranışına sahip oldukları görülmüştür. Eğitim özelliğine göre ayrılan gruplardan, ilköğretim ve lise eğitim seviyesine sahip katılımcı gruplarının üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcı grubuna göre anlamlı düzeyde daha fazla prososyal motivasyon davranışına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma süresi özelliğine göre ayrılan gruplardan ise "2-5 arası", "6-10 arası", ve "11-15 arası" çalışma süresi özelliğine sahip katılımcı gruplarının "1 yıl ve daha az" çalışma süresi özelliğine sahip katılımcı gruplarından anlamlı düzeyde daha fazla prososyal motivasyon davranışına sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 6. Meslek Bağlılığının Cinsiyet ve Medeni Durum Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Temel Değişken	Cinsiyet	\bar{X}	s.s.	t	P
Mesleki Bağlılık	Erkek ^a	2,92	0,96	2,702	0,007*
	Kadın ^b	2,65	0,99		
	Medeni Durum	\bar{X}	s.s.	t	P
	Evli ^a	3,08	0,93	3,450	0,001*
	Bekar ^b	2,70	0,99		

*p<0,05, ^{a,b} Her bir yöntem için farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 6'da mesleki bağlılığın cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik analiz detaylandırılmıştır. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda Mesleki bağlılığın cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Bu çerçevede elde edilen sonuçlara göre cinsiyet özelliklerine göre ayrılan gruplardan erkek olan katılımcıların bayan olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha fazla mesleki bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Medeni durum özelliklerine göre ayrılan gruplardan evli olan katılımcıların bekâr olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha fazla mesleki bağlılık gösterdikleri görülmüştür.

Tablo 7. Meslek Bağlılığının Yaş, Eğitim Durumu ve Çalışma Süresi Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Anova ve Tukey Testi)

Temel Değişken	Yaş	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
Mesleki Bağlılık	18-22 ^a	2,71	1,02	4,371	0,002*	a-c a-d b-c b-d
	23-27 ^b	2,68	0,92			
	28-32 ^c	3,19	0,81			
	33-37 ^d	3,40	0,55			
	38 ve üzeri ^e	2,80	1,14			
	Eğitim durumu	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
	İlköğretim ^a	3,08	1,12	7,476	0,001*	a-c b-c
	Lise ^b	2,96	0,92			
	Üniversite ^c	2,63	0,95			
	Çalışma Süresi	\bar{X}	s.s.	F	P	Tukey
	1 yıl ve daha az ^a	2,70	0,86	3,035	0,017	a-d a-e b-d b-e
	2-5 yıl ^b	2,70	1,06			
	6 -10 yıl ^c	2,96	0,86			
	11-15 yıl ^d	3,30	1,03			
	16 yıl ve üzeri ^e	3,08	1,08			

*p<0,05, ^{a,b,c,d,e} Her bir yöntem için farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 7’de mesleki bağlılığın yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem için tek faktörlü varyans analizi testi sonuçları yer almaktadır. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda Mesleki bağlılığın ilgili tüm bireysel özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Bu çerçevede elde edilen sonuçlara göre yaş özelliğine göre ayrılan gruplardan “28-32 arası” ve “33-37 arası” yaş grubundaki katılımcıların, “18-22 arası” ve “23-27 arası” yaş grubundaki katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha fazla mesleki bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Eğitim durumu özelliğine göre ayrılan gruplardan ilköğretim ve lise eğitim seviyesine sahip katılımcıların, üniversite eğitim seviyesine sahip katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha fazla mesleki bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Çalışma süresi özelliğine göre ayrılan gruplardan ise “11-15 yıl arası” ve “16 yıl ve üzeri” çalışma süresi özelliğine sahip katılımcı gruplarının “1 yıl ve daha az” ve “2-5 yıl arası” çalışma süresi özelliğine sahip katılımcı gruplarından anlamlı düzeyde daha fazla mesleki bağlılık gösterdikleri görülmüştür.

Tablo 8. Mesleki Bağlılık ve Prososyal Motivasyon Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon Matrisi)

Değişkenler	Mesleki Bağlılık	Prososyal Motivasyon Davranışı
Mesleki Bağlılık	1.00	0,583*
Prososyal Motivasyon Davranışı	0,583*	1.00

*p<0,001

Tablo 8’de araştırma katılımcılarının vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda mesleki bağlılık ve prososyal motivasyon davranışı değişkenleri arasındaki oluşan ilişkiye ait korelasyon matrisi yer almaktadır. Tablodan elde edilen Korelasyon Katsayısından (r) hareketle, katılımcıların mesleki bağlılığı ile prososyal motivasyon davranışı arasında p<0,001 anlamlılık düzeyinde, pozitif yönde (r=0,583) bir ilişki tespit edilmiştir. Sosyal bilimler alanında korelasyon katsayısının (r) 0,30-0,64 arasında olması durumunda değişkenler arasında orta düzey bir ilişkinin olduğu yorumu getirilmektedir (Ural & Kılıç, 2006, s.248). Bu nedenle, mesleki bağlılık ile prososyal motivasyon davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin orta düzeyde (r=0,501) bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu bulgudan hareketle bireyin mesleki bağlılık düzeyi arttıkça prososyal motivasyon davranışının da artacağını ya da mesleki bağlılık düzeyi azaldıkça prososyal motivasyon davranışının da azalacağını söylemek mümkündür.

Tablo 9. Mesleki Bağlılığın Prososyal Motivasyon Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	t	p	r	Anlamlılık
(Sabit)	1,640	0,092	17,836	0,000*	...	F=200,518
Mesleki Bağlılık	0,419	0,030	14,160	0,000*	0,583	P= 0,000*

$p < 0,001$; $R^2 = 0,340$, Bağımlı Değişken Prososyal Motivasyon Davranışı

Tablo 9’da mesleki bağlılık ve prososyal motivasyon davranışı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayısı ve basit doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere prososyal motivasyon davranışı bağımlı değişken olarak değerlendirilirken mesleki bağlılık bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Tablodan elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre, mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki etkisine yönelik olarak kurulan regresyon modelinin %95 güven düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F=200,518$ $p=0,000 < 0,001$). Determinasyon (belirlilik) katsayısı olan $R^2=0,340$ değeri, modelin açıklanma oranının %34 olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle, mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışlarının %34’ü mesleki bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modele göre, mutfak çalışanlarının mesleki bağlılık düzeylerindeki 1 (bir) birimlik artış, prososyal motivasyon davranışları üzerinde 0,42 birimlik bir artışa sebep olacaktır. Genel olarak elde edilen bu bulgular, araştırmanın temel hipotezi olan “Mutfak çalışanlarının mesleki bağlılığının prososyal motivasyon davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir.

Sonuç

Günümüzde yiyecek içecek hizmetleri sunan işletmelerde hem niteliksel hem de niceliksel açıdan önemli ölçüde kalifiye personel eksikliği yaşandığı bilinmektedir. Rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde işletme çalışanlarının niteliklerinin yanı sıra örgüt amaçları doğrultusunda kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını yapabilmesi için çaba göstermeleri önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle mesleği itibarıyla önemli misyonlar yüklenmiş olan mutfak profesyonellerinin kendi menfaatleri dışında gönüllülük çerçevesinde başkalarının faydasına olacak sonuçlara daha fazla katkı yapmak için motive olmaları oldukça önemlidir. Bu çerçevede bu tür örgütsel davranışların ortaya çıkmasında ve geliştirilmesinde etkili olan faktörlerin bilinmesi ve bu yönde davranış gösteren çalışanların işletmeye kazandırılması da işletme açısından ayrıca önem arz etmektedir.

Bu çalışmada mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolüne yönelik bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın odak kavramlarıyla ilgili olarak yapılan araştırmalar göz önüne alındığında her bir değişkenin farklı değişkenlerle olan ilişki ve etki düzeylerinin incelendiği görülürken, söz konusu bu değişkenlerin doğrudan birbiriyle olan ilişkisi ve birbiri üzerindeki etki düzeyinin incelenmediği görülmüştür. Ancak örgütsel davranışın önemli etkileyicilerinden biri olan mesleki bağlılık unsurunun da prososyal motivasyon davranışının gelişimini etkileyebileceği, dolayısıyla prososyal motivasyon ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin yönünün ve düzeyinin belirlenmesinin gerektiği düşünülmektedir. Dolayısıyla mutfak çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen söz konusu araştırmanın bu doğrultuda diğer çalışmalardan farklılaştığı düşünülmektedir. Bu açıdan çalışmanın sonuçları sektör yöneticilerinin personele yönelik alacakları kararlarda ve gelecekte yapılacak diğer çalışmalara önemli düzeyde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle turizm işletmeleri içerisinde yer alan çalışanlarının mesleki bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve prososyal motivasyon davranışını ile ne düzeyde etki ve ilişki içerisinde

olduğunun saptanması amacıyla Antalya’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 391 mutfak personelinin görüşleri analiz edilmiştir.

Bu kapsamda yapılan araştırmada, her bir araştırma değişkenine yönelik gerçekleştirilen analizlerde katılımcıların bireysel özelliklerine göre oluşan gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılıkların olduğu görülmüştür. Mesleki bağlılığın tüm bireysel özelliklere göre oluşan gruplar arasında anlamlı farklılıklar gösterdiği, prososyal motivasyon davranışlar bağlamında ise katılımcıların cinsiyet özelliği hariç diğer tüm bireysel özelliklerine göre ayrılan gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın temel amacına ve oluşturulan hipotezlere yönelik olarak yapılan analizlerde, mesleki bağlılık ile prososyal motivasyon davranışı arasında orta kuvvette anlamlı bir ilişkinin olduğu ve mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışının da yüksek olacağı ya da mesleki bağlılık düzeyi düşük olan mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışının da düşük olacağını söylemek mümkündür. Ayrıca araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışının %34’ü mesleki bağlılık unsurundan kaynaklandığı, başka bir ifade ile mesleki bağlılık düzeyinin prososyal motivasyon davranışlarının ortaya çıkmasında ve gelişmesinde önemli bir unsur olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda yapılan bu çalışma, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik olarak yüksek düzeyde verimlilik elde etme adına prososyal motivasyon davranışı yüksek bireylere ulaşmada mesleki bağlılık unsurunun belirleyicilik kat sayısının yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın konusunu oluşturan mesleki bağlılık ile prososyal motivasyon davranışı arasında tespit edilen ilişki ve etkinin incelemeye değer düzeyde olduğu tespit edilmiş olup, literatürde buna yönelik araştırmaların ihmal edilmiş olması bu çalışmanın değişkenlerinin araştırmaya açık yapısını ve ilgi çekiciliğini güçlendirmektedir. Özellikle prososyal motivasyon davranışı ile ilgili yapılan çalışmaların sayısının sınırlı olduğu ve bu çalışmaların çoğunun örgütlerde var olan prososyal davranış eğilimlerin ortaya koyulmasına yönelik olduğu görülmektedir. Prososyal davranışların örgütsel davranış konuları ile ilişkisini belirlemeye yönelik ise az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle prososyal motivasyon davranışı ile ilgili olarak hem mesleki bağlılık konusu çerçevesinde farklı çalışma alanlarında yapılacak olan uygulamaların hem de farklı örgütsel davranış konuları ile ilişkilendirilerek gelecekte yapılacak olan araştırmaların literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir Diğer taraftan araştırmaya dâhil edilen örneklem hacminin Antalya ilinde faaliyet gösteren turizm işletmeleri ile sınırlı olması ve kavramlar arasındaki ilişkinin sadece Türk sosyolojik yapı değerleri temelinde incelenmesi ise bu çalışmanın en önemli kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu nedenle kavramlar arasındaki ilişkinin ve etki düzeyinin daha geniş bir örneklem hacmi ile karşılaştırılarak ortaya çıkarılması da literatüre sağlanacak bir diğer katkı olarak düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S. & Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1-19.
- Ackfeldt, A. L. & Wong, V. (2006). The antecedents of prosocial service behaviours: An empirical investigation. *The Service Industries Journal*, 26(7), 727-745.

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk Kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 1(25), 145-174.
- Akçay, V. H. (2018). Örgütlerde prososyal davranışlar, sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi: Örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 381-393.
- Akduru, H. E., Güneri, S. & Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda prososyal motivasyon ile iş ve yaşam doyumu düzeyi ilişkisine dair bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 375-391.
- Alkış, H. & Öztürk, Y. (2009). Otel işletmelerinde motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 212-236.
- Aranya, N. & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants organizational professional conflict. *The Accounting Review*, (59), 1-15.
- Batson, C. D. & Oleson, K. C. (1991). Current status of the empathy-altruism hypothesis. In M. S. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology: Prosocial Behavior* (Vol. 12, pp. 62–85). Newbury Park, CA: Sage.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial motivations: Is it ever truly altruistic?. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp.65-122). New York: Academic Press.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (76), 469-488.
- Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S. & Randall, B. (2003). Sociocognitive and behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *Journal of Early Adolescence*, 23(1), 107-134.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of Personality and Social Psychology*, 12, 119-148.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74(6), 1516-1530.
- Çalık, T., Özbay, Y., Özer, A., Kurt, T. & Kandemir, M. (2009). İlköğretim okulu öğrencilerinin zorbalık statülerinin okul iklimi, prososyal davranışlar, temel ihtiyaçlar ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(4), 555-576.
- Eisenberg, N. & Paul, H. M. (1989). *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon* (6.Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eroğlu, A. (2009). Faktör analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 321-331). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Esmer, Y. & Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Ewest, T. (2016). Does prosocial behavior, the concern for the welfare of the other, limit a leaders's ability to innovate. *Journal of Leadership Studies*, 9 (3), 53-54.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using spss for windows*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Foote, D. A., & Li-Ping Tang, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) does team commitment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, 46(6), 933-947.
- Franzoi, S. L. (2000). *Social psychology*. Bostan: McGraw Hill.
- Freedman, J., Sears, D. & Carlsmith, J. (1976). *Social psychology*. New Jersey: Prentice Hill.
- Grant, A. M. & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32,393-417.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hagemenn, G. (1997). *Motivasyon el kitabı*, Çev: Göktuğ Akson, 2. Baskı. İstanbul: Rota Yayınları.
- Hasdemir, E. (2019). *Psikolojik sermayenin prososyal hizmet davranışına etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Hazzi, O. & Maldaon, I. (2012). Prosocial organizational behaviors: The lifeline of organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (54), 106-114.
- Herzberg, G. (1970). The dissociation energy of the hydrogen molecule. *Journal of Molecular Spectroscopy*, 33(1), 147-168.
- Hoffmann, M. L. (1982). Development of prosocial motivation: Empathy and guilt. In N. Eisenberg (Ed.), *The Development of Prosocial Behavior*. (1. ed., pp.281-313) Academic Press: New York.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlik Analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (pp.403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kesen, M. & Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: Sağlık Çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kırel, Ç. (1996). Örgütlerde güdüleme süreci ve kuramları. İçinde E. Özkalp (Ed.), *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Kumru, A., Carlo, G. & Edwards, C. P. (2004). Olumlu sosyal davranışların ilişkisel, kültürel, bilişsel ve duyuşsal bazı değişkenlerle ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 19 (54), 109-125.
- Lee, K., Carswell, J. L. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Maslow, A. H. (1962). Lessons from the peak-experiences. *Journal of Humanistic Psychology*, 2(1), 9-18.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, (8), 486-500.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (28),1-20.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*. (56), 365-392.
- Ryan, R. M. & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Saha, L. J. (2004). Prosocial behaviour and political culture among australian secondary school students. *International Education Journal*, 5 (1),9-25.
- Soydemir, S., Özdaşlı, K. & Alparıslan, A. M. (2014). Görev-insan odaklı liderlik algılamasının vatandaşa yönelik prososyal hizmet davranışlarına etkisi: Kolluk kuvvetleri üzerine bir araştırma. *Akü İktisadi İdari Birimler Dergisi*, 16(2),63-81.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tak, B. & Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tak, B. & Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Uştu, H. & Tümkaya, S. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi*. İlköğretim Online, 16(3), 1262-1274.
- Uyar, M. (2010). *Muhasebecilerin bilimsel ahlaki gelişim seviyelerinin etik kararlara ve mesleki bağlılığa etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gebze.
- Uzmen, F. S. (2001). *Okulöncesi eğitim kurumlarına devam eden altı yaş çocuklarının prososyal davranışlarının resimli çocuk kitapları ile desteklenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

- Weinstein, N. & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, (98), 222–244.
- Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, G. I. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yıldız, E. (2019). *Prososyal motivasyon ile kişilik ve örgüt kültürü ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.
- Yıldız, S., Boz, T. İ. & Yıldırım, B. F. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki İlişki: Marmara üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 215-233.

The Role of Vocational Commitment on Prosocial Motivation Behavior: A Research on Kitchen Employees

Mehmet CAN

Aksaray University, Güzelyurt Vocational School, Aksaray /Turkey

Emre AYKAÇ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences, Nevşehir /Turkey

Extensive Summary

Motivation (Grant, 2008, p.48), which is used as an important tool in the explanation of the behavior of organizations and individuals, is defined as the incentive that is set into motion with the force generated by internal and / or external factors in line with predetermined goals (Akçakaya, 2010, p.316). An examination of the definitions made about motivation reveals that motivation refers to a process related to goal-oriented behavior. However, in general, it is a natural process for the individual to be motivated with an internal stimulus effect for his own purposes, while motivation with an external stimulus effect for the purposes of different individuals and organizations other than his own and acting accordingly constitutes an artificial process (Kirel, 1996, p.163). Another process related to motivation in the literature is the process of prosocial behavior. The process of prosocial behavior refers to a natural motivation process related to the behavior of the individual for the purposes of different individuals and the organization to which he is affiliated, other than his own purposes, without any external stimulating effect.

It has been demonstrated in the literature with various variables that prosocial motivation is a precursor of prosocial behavior as well as a source of positive social behavior. Prosocial behavioral process and consequently prosocial motivation behavior is defined as the desire to voluntarily strive to benefit others without any concern for the benefit of the individual and without personally worrying about any loss (Batson, 1987, p.68; Grant, 2007, p.395; Grant, 2008, p.23). In the organizational sense, it expresses the wishes of the individual to make a positive impact on the goals and objectives of the organization without concern for individual interest. (Grant, 2007, p.395; Soydemir et al., 2014, p.66; Esmer & Özdaşlı, 2018, p.82). Considering the general definitions made about prosocial behavior, it can be said that the main driving force that motivates an individual to benefit his organization and other individuals for purposes other than his own is the individual's inner motivation (Ryan & Deci, 2000, p.55). In the process of prosocial behavior, the individual is seen to act in the interests of others with a genuine incentive, without being exposed to any external stimulating effect (Grant, 2007, p.399). In this sense, the prosocial motivation behavior process operates in a different order than the general motivation process.

A limited number of studies have been carried out in the literature about organizational behavior regarding the concept of prosocial behavior, and the number of studies encountered on the subject in domestic literature in particular, is even less. The relationship of prosocial motivation with organizational behavior issues such as organizational commitment (Ackfeldt & Wong, 2006), job performance (Grant, 2008), job satisfaction (Foote and Li-Ping Tang 2008), job and life satisfaction (Akduru et al., 2016), absorption in work (Kesen and Akyüz, 2016), attachment to work (Abid et al., 2018), psychological capital (Akçay, 2018; Hasdemir, 2019), personality type (Yıldız et al., 2012) and organizational culture (Yıldız, 2019) has been studied in the literature and a certain level of

association has been detected. It is thought that professional commitment which is one of the important factors of organizational behavior, can affect the development of prosocial motivation behavior, therefore the direction and level of the relationship between prosocial motivation and professional commitment should be determined.

It is argued that professional commitment is one of the most important factors regulating the relationship of the employee with the organization and other individuals within the organization (Aranya and Ferris, 1984). Professional commitment is related to the identification of the individual with his profession as a result of his experience and knowledge, skills and expertise acquired over time, and the individual's profession becoming more and more important in his life (Morrow, 1983, p.489; Güney, 2004, p.167; Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, p.5). With the manifestation of the importance of the profession in the life of an individual, an emotional bond between is formed between the individual and his profession a certain level and accordingly, the individual can display emotional reactions in matters related to his profession. In this context, the sensitivity of the individual regarding his profession and his manifested emotional reaction reveals the professional commitment of the individual (Lee et al., 2000, p.800). In the most general terms, professional commitment is defined as the positive feelings of an individual towards his profession (Blau, 2003, p.469).

Employees with a high level of professional commitment to their jobs are known to do more to fulfill their duties and to achieve their organization's goals. (Uştu & Tümkaya, 2017, p.1263). Therefore, individuals can be expected to turn towards prosocial behavior under the influence of values such as professional commitment. Based on this idea, a study was conducted on the kitchen staff of accommodation establishments in order to reveal to what extent prosocial motivation behavior is influenced by an individual's professional commitment.

It is evident in the literature that professional commitment and prosocial motivation behavior affect the efficiency and effectiveness of employees in terms of serving the organizational goals of hotel establishments, therefore knowing the level of professional commitment and examining prosocial motivation behavior are important issues especially in the kitchens of hotel establishments where the human factor is particularly important. On the other hand, it is anticipated that an examination of professional commitment, which is one of the focal elements, in the context of causality will contribute to the literature on prosocial motivation behavior. The research hypothesis based on the starting point of the study and the relevant literature is stated as “H1: Professional commitment of kitchen workers has a significant effect on prosocial motivation behavior”.

The sample of this study, which has an applied (empirical) nature, is made up of kitchen personnel working in 5-star hotel businesses operating in Antalya, and determined with convenience sampling. In this framework, data were collected between June and October 2019 by surveying from 391 kitchen staff working in hotel establishments, which consented to the applied research. The obtained data were transferred to the computer environment, the frequency distributions of all data were examined by taking into account reverse coding questions and the possibility of erroneous coding. For the purpose of the study, the collected data was tested for normal distribution as a prerequisite for all parametric tests before proceeding with the analysis of the data. The normal distribution of the collected data was tested by calculating the skewness and kurtosis values. The analyses confirmed that the data were suitable for parametric tests due to the normal distribution of the data and the sufficient size of the sample. Study results were achieved by using Pearson correlation analysis to determine the relationship between Prosocial motivation behavior

and professional commitment and simple linear regression analysis to determine the explanatory effect of professional commitment on prosocial motivation.

In the analyses carried out in line with the main purpose of the study and the established hypotheses, it was determined that there was a moderate relationship between professional commitment and prosocial motivation behavior and that professional commitment had a positive effect on prosocial motivation behavior. Based on this finding, it can be argued that kitchen staff with a high level of professional commitment will have a high level of prosocial motivation, or that kitchen staff with a low level of professional commitment will also have a low level of prosocial motivation. Furthermore, according to the findings obtained within the scope of the study, it was noted that 34% of the prosocial motivation behavior of kitchen staff originated from the professional commitment factor, in other words, the level of professional commitment is an important factor in the manifestation and development of prosocial motivational behavior. In line with these findings, this study revealed that the determination coefficient of professional commitment is high in individuals with high prosocial motivation behavior for achieving a high level of efficiency in terms of realizing the goals of the organization.

In conclusion, the cause and effect between professional commitment and prosocial motivation behavior that constitutes the subject of the study have been determined to be worth examining, and the fact that studies on this subject in literature have been neglected strengthens interest in the structure of the variables of this study which are open to research. Therefore, it is thought that both the applications to be carried out in different fields of work within the framework of professional commitment as well as future studies associated with different organizational behavior issues will make significant contributions to the literature regarding prosocial motivation behavior. On the other hand, the fact that the sample volume included in the study was limited to the tourism enterprises operating in Antalya and the relationship between the concepts has been analyzed only on the basis of Turkish sociological structure values is the main limitation of this study. Therefore, revealing the relationship between the concepts and the effect level with a larger sample volume is considered as another contribution to the literature.