

İŞE ADANMIŞLIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ*

Necmettin GÜL², Gökten ÖNGEL³

Öz

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt yöneticileri tarafından belirli bir düzeyde arzu edilen bir durumdur. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve incelemektir. Bu amaç kapsamında çalışmanın literatür bölümünde örgütsel vatandaşlık kavramı, işe adanmışlık kavramı ve örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmaktadır. Kavramlar arası önceki çalışmalar inceledikten sonra çalışmanın yöntem kısmına geçilmektedir. Çalışmanın örnekleme, Kahramanmaraş ilinde sağlık sektöründe bulunan 331 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS paket programından faydalanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunu, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguların, örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında çalışanları yönetmek ve teşvik etmek için teorik ve pratik çıkarımları bulunmaktadır. Çalışmanın sonucunda çalışanlara, yöneticilere ve araştırmacılara konu kapsamında çeşitli öneriler ve tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşe Adanmışlık, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

JEL Kodları: M10, M12

THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Abstract

Organizational citizenship behavior is desired by organizational managers at a certain level. The aim of this study is to determine and examine the effect of health care workers' work engagement and organizational identification on organizational citizenship behavior. Firstly in study, the concept of organizational citizenship, work commitment and organizational identification are explained in the literature section. Then, method of the study is passed. The sample of the study consists of 331 participants in the health sector in Kahramanmaraş. SPSS package program was used in the evaluation of the data. The results of the analyzes show that work engagement and organizational identification have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. These findings have theoretical and practical implications for managing and encouraging employees. As a result of the study, various suggestions and recommendations were made to the employees, managers and researchers within the scope of the subject.

Keywords: Work Engagement, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior.

JEL Codes: M10, M12

*Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Etik Kurulunun 17.06.2022 tarihli ve 26 sayılı toplantısının 7 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ngul@ksu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9497-5674>

³Uzman Dr., İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi, goktenkorkmaz@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-4165-3601>

GİRİŞ

Çalışma yaşamında örgütler ve yöneticiler açısından çalışanların örgüte ve yaptıkları işe karşı tutumları oldukça önemlidir. Bu kapsamda, zor ve yoğun süreçler yaşayan örgütler için çalışanlarının seğileyeceği örgütsel vatandaşlık davranışı daha da önemli bir hale gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı bireylerin sorumluluklarında olamayan durumlarda, gönüllü olarak örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarının yüklerini hafifletmek amacıyla sergiledikleri davranışlar olarak nitelendirilebilir. Bu kapsamda Covid 19 pandemisi nedeniyle yoğun ve yorucu günler yaşayan sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri sağlık örgütleri ve yöneticileri için önem arz etmektedir.

Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden biri olan işe adanmışlık örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkileyen kavramlardan biri olarak görülmektedir. Daha önceki yapılan çalışmalarda araştırmacılar işe adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Babcock-Roberson, ve Strickland, 2010; Fındıklı, 2015; Kaplanseren ve Örucü, 2018; Farid, Iqbal, Ma, Castro-González, Khattak, Khan, 2019). Ng, Choong, Kuar, Tan, Teoh (2021) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada, işe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bu doğrultudan yola çıkarak bireyin kendisini tam anlamıyla yaptığı işe vermesi olarak nitelendirilen işe adanmışlık kavramı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme algısını etkileme ve artırma potansiyeline sahip oldukça önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir. Ancak Covid 19 salgını sürecinde oldukça zorlu ve yoğun şekilde görev yapan sağlık çalışanlarının işe adanmışlık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına olan etkisinin daha önceki çalışmaları destekleyip desteklemediği çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Alanyazın incelemesinde, Covid 19 salgını sürecinde ulusal boyutta sağlık çalışanları üzerine yapılmış bir çalışmanın varlığına rastlanmaması da çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların üstlendikleri rol dışı davranışlarını niteleyen örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırmacıların oldukça ilgilendiği bir konu olmuştur. Bu doğrultuda ele alınan çalışmalar göstermektedir ki örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Karabey ve İşcan, 2010; Qureshi, Shahjehan, Zeb, Saifullah, 2011; Yavuz ve Zehir, 2017; Kocaoğlu ve Özdemir, 2020). Bununla birlikte sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalarda benzer bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir (Bellou, Chitiris, Bellou, 2005; Tokgöz ve Seymen, 2013; Turgut ve Akbolat, 2017). İşe adanmışlık kavramında olduğu gibi Covid 19 sürecinde sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerinde ne düzeyde bir etkiye yol açtığı çalışmanın bir diğer problemini olarak görülmektedir.

Çalışmada işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmenin bağımsız değişkenler olarak ele alınmasının temel nedeni bu iki kavram arasındaki ilişki düzeyinin oldukça güçlü ve yüksek olmasıdır (Kürü ve Erdil, 2021). Bununla birlikte bu değişkenler çalışanların hem örgütlerine hemde işlerine karşı tutumlarını göstermektedir. Bu iki değişkenin, Covid 19 salgını kapsamında sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına etkilerinin benzer mi yoksa farklı düzeylerde mi gerçekleşmiş olduğu çalışmanın cevaplamaya çalıştığı sorulardan bir diğeridir.

Sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesinde sağlık çalışanlarının oynadığı kritik rolün göz ardı edilecek bir düzeyde olmadığı bilinci üzerinden yola çıkılarak bu çalışma, algılanan işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediğini anlamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, temel olarak çalışmanın amacını ve araştırmacıların neden bu çalışmayı yapmak istediklerini açıklayan giriş bölümüyle başlayarak sırasıyla; kavramsal çerçeve, çalışmanın modeli ve veri toplamada kullanılan araçlarının yer aldığı yöntem, elde edilen verilerin analizlerinin yapılarak hipotezlerin test edildiği bulgular, bulguların sonuçlarının tartışıldığı sonuç ve tartışma bölümünden oluşmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşe Adanmışlık

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ele alınan konulardan biri olan işe adanmışlık, örgütün başarı elde etmesinde ve bunun devamlılığını sağlamasında oldukça önemlidir (Yavan, 2016). İşe adanmışlık kavramı ile ilgili olarak akademik literatürde yapılan ilk ve önemli çalışma Kahn'ın çalışmasıdır. Bu doğrultuda Kahn (1990) işe adanmışlığı psikolojik açıdan değerlendirerek çalışanların hem bedensel olarak hem düşünsel olarak hem de duygusal olarak tam manasıyla kendilerini yaptıkları işe odaklamaları olarak ifade etmektedir. Bir başka tanımlamada ise işe adanmışlık çalışanların örgüt içerisinde işlerini severek ve odaklanarak istenilen düzeyde yerine getirmeleri olarak ifade edilmektedir (Turhan vd., 2012). Bir başka boyuttan işe adanmışlık, bireyin işini yaparken istikrarlı, pozitif, duygusal-motivasyona sahip olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Rothbard (2001) işe adanmışlığı psikolojik bir varoluş olarak tanımlamak ile beraber işe adanmışlığın dikkat ve yoğunlaşma unsurlarını temel aldığını ifade etmektedir. Bu tanımlamalardan yolacak çıkarak işe adanmışlığı etkili çalışan performansı olarak ifade edebiliriz (Simpson, 2008).

İşe adanmışlık; kendini verme, odaklanma ve dinçlik ile karakterize, işle alakalı olumlu, tatmin edici, kalıcı, yaygın duygusal ve zihinsel vaziyettir (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker, 2002). İşe

adannışlık çalışma hayatında örgütlere bir çok kapsamda fayda sağlayan sonuçların ortaya çıkmasına imkân sunmaktır (Yakın ve Erdil, 2012). İşe adannışlık; proaktif davranış (Sonntag, 2003), yaratıcılık (Rothbard ve Patil, 2011), yenilik performansı (Aslan, 2019; Balkı, İlhan, Özkoç, 2020), örgüt içi iç girişimcilik (Bostancı ve Ekiyor, 2015), çalışanların iş yeri tutumları (Özyılmaz ve Süner, 2015) türünden bir hayli olumlu çıktının ortaya çıkmasına neden olduğu gibi iş gören performansını (Aktaş ve Akdemir, 2019; Acaray ve Pelenk, 2018), işten ayrılma niyetini (Schaufeli ve Salanova, 2008), iş tatminini, müşteri memnuniyetini, kurumsal başarıyı ve firma karlılığını büyük oranda etkilediği için örgütsel sağlığın önemli bir işareti olarak kabul edilir (Harter, Schmidt ve Hayes, 2002). Bu kapsamda işe adannışlık tek bileşen olarak tanımlanabileceği gibi fiziksel, duygusal ve bilişsel unsurlar doğrultusunda da ele alınabileceği ifade edilebilir (Schaufeli, 2012).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın, örgütü tanımladığı kimlik çerçevesinde kendisini de benzer özelliklerle tanımlama derecesi olarak ifade edilebilir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994) Bir diğer anlamda ise çalışanın amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir (Aytürk, 2019). Bir başka ifade ile örgütsel özdeşleşme; örgütün hedefleriyle bireyin hedeflerinin artan bir düzeyde daha büyük ölçüde entegrasyonu ve uygunluk durumudur (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütlerin çalışanları ile özdeşleşmeleri gerekmektedir; herkes adına değer, hedef, amaç ve isteklerin örgütün bünyesinde bulunması örgütsel özdeşleşme kavramını ön plana getirmektedir (Zengin ve Bozçalı, 2020). Örgütsel özdeşleşme, bir bireyin faydasına olan unsurlar ile bir örgütün faydasına olan unsurların birleşimi ve bu unsurlara bağlı olarak kimliklerin yaratılması ile sonuçlanan içsel ve dışsal ikna süreci olarak ifade edilmektedir (Johnson, Johnson, Heimberg, 1999). Özdeşleşme, örgüt ile çalışan ikilisi arasında psikolojik bağ oluşturmaya destek veren ve fayda sağlayan bir durumdur (Puusa ve Tolvanen, 2006). Bu sebepten çalışanların içerisinde buldukları örgütle özdeşleşmeleri temin edilmelidir (Sezici, 2012).

Örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu yönde artması (Turgut ve Akbolat, 2017; Alkan ve Arıkboğa, 2017), iş performansının artış göstermesi (Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir, Çelik, 2016), işten ayrılma niyetinin azalması (Turunç ve Çelik, 2011; Serinikli, 2019), bireysel yaratıcılık düzeylerinin olumlu yönde artması (Kaplan ve Canal, 2018), örgütsel sinizmin azalması (Beldek, 2017; Serinkan ve Tülü, 2021), birlikte çalışma yeterliliklerinin yükselmesi (Nartgün ve Demirel, 2016), iş tatminlerinin yükselmesi (Başar ve Basır, 2015; Gönüllü, Ceyhan, Bektaş, Çiçek, 2020) gibi çalışanların örgütsel durumları üzerinde olumlu etkilere neden olabilmektedir. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşmenin örgütlerin varlığını devam ettirme konusunda önemli bir unsur olan çalışanlarını memnun etme ve örgütü sahiplenme konusunda önemli bir değişken olduğunu ifade edebiliriz.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütlerin başarılı olabilmelerinin altında çalışanların görev tanımları içerisinde sergiledikleri davranışların dışında ortaya koydukları olumlu davranışlar da bulunmaktadır. Utami ve diğerleri (2021)'ne göre bu davranışlar çalışanlardan arzu edilen davranışlardır. Gürbüz (2006)'e göre gönüllülük esasına dayalı olan bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmektedir. Başka bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün toplam performansına destek sağlayan yapıcı ve işbirliği ile gerçekleşen (Netemeyer, Boles, McKee, McMurrian, 1997), sorumluluktan fazla davranış gerçekleşen ve bununla birlikte örgütün etkililiğine katkı sağlayan davranışsal eylemler olarak ifade edilmektedir (Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach, 2000; Sezgin, 2005). Bu doğrultuda baktığımızda örgütsel vatandaşlık davranışını benzer davranışlardan ayırt etmek için davranışın gönüllü olarak yapılması (Yılmaz, 2009), örgüt ve çalışanları açısından yarar sağlaması (Basım ve Şeşen, 2006) ve kabul görme niteliklerini taşıması gerekir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel vatandaşlık kavramı; diyargamlık, vicdanlılık, sivil erdem, incelik ve sportmenlik gibi beş unsuru içermektedir (Organ, 1997).

Örgütlerin etkinliği açısından örgütsel vatandaşlık kavramını örgüt içerisinde teşvik edilmesi gereken unsurlardan biri olarak ifade edilmektedir (Dalgın ve Taslak, 2016). Bu tür davranışlar, çalışanların iş arkadaşlarının veya amirlerinin üretkenliğini artırabilir, faaliyetlerin koordinasyonuna yardımcı olabilir, kurumsal performansın istikrarını artırabilir ve kuruluşun çalışanları çekmesine ve elinde tutmasına yardımcı olabilir (Borman, 2004). Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışının teşviki ile; iş performansı artması (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Soysal, Aydoğan, Nurdoğan, 2019; Tekin ve Yıldırım, 2020; Bozer ve Yanık, 2020), örgütsel sinizmin azalması (Mete ve Serin, 2015), iş tatmininin artması (Demirel, Demirel ve Özçınar, 2009, Bozer ve Yanık, 2020), örgütsel yabancılaşmanın azalması (Eroğluer, 2020), duygusal anlamda bağlılığın artması (Gürbüz, 2006), işletme verimliliğinin artması (Walz ve Niehoff, 2000) gibi olumlu çıktıların ortaya çıkmasına neden olunabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı alanyazın incelediğinde kavramın genel olarak sonuç değişkeni olarak çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

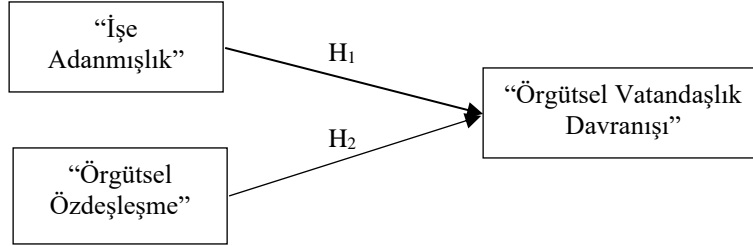
Araştırma; Kahramanmaraş'taki hizmet veren hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik olmasından dolayı ilişkisel tarama modeline başvurulmuştur. Araştırmada yer alan değişkenler ile ilgili oluşturulmuş hipotezler şunlardır:

“**H₁**: İşe adanmışlık, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.”

“**H₂**: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.”

Araştırmada önerilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan model Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın modeli



Araştırmanın Yöntemi

İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin ölçülmesi amaçlanan bu çalışmada, nicel araştırma yöntemi uygulanmış ve veriler çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılara yönlendirilen anket formunun ilk kısmında katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise sırasıyla işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerine ilişkin ifadeler yer verilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmada kolayda örneklem yöntemiyle Kahramanmaraş’taki sağlık çalışanlarına çevrimiçi anket formu gönderilmiş ve mümkün olduğunca kısa bir sürede yanıtlamaları istenmiştir. İki hafta gibi bir süre içinde 331 sağlık çalışanı anketi yanıtlamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %36,3’ü erkek, %63,7’si kadındır. Medeni durumları açısından katılımcıların %72,5’i evli, %27,5’i bekarıdır. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında katılımcıların %13’ü lise, %16,9’u ön lisans, %29,9’u lisans, %40,2’si ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Görevde buldukları süre açısından çalışmada yer alan sağlık çalışanlarından 1-5 yıl arası görev yapan sağlık çalışanlarının oranı %21,1, 6-10 yıl arası görev yapan sağlık çalışanlarının oranı %21,5, 11-15 yıl arası görev yapan sağlık çalışanlarının oranı %19,9, 16-20 yıl arası görev yapan sağlık çalışanlarının oranı %13,9 ve 21 yıl ve üzeri görev yapan sağlık çalışanlarının oranı ise %23,6’dır. Meslekleri açısından bakıldığında katılımcıların %41,4’ü hekim, %27,8’ini hemşire, %30,8’ini sağlık personeli ve %5,4’ünün ise

idari personel olduğu görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalışmakta oldukları kurum türüne göre yapılan analiz sonucunda kamu kurumunda çalışan sağlık çalışanlarının oranı %85,2, özel kurumda çalışan sağlık çalışanlarının oranı ise %14,8'dir.

Bu bilimsel araştırma kapsamında “Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etiği Kurulu’ndan 17.06.2022 tarih 26 toplantı sayısı ve 2022-26 no’lu kararı” ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmanın Ölçekleri

İşe adanmışlık

Bu araştırmada “Schaufeli ve Bakker (2003)” tarafından geliştirilen, “Özkalp ve Meydan (2015)” tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İşe Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. İşe Adanmışlık Ölçeği, “5’li likert tipi ve dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutlarının” her biri üçer ifade olmak üzere toplamda “9 ifadeden ve 3 boyuttan” oluşmaktadır. Özkalp ve Meydan çalışmalarında yaptıkları “güvenilirlik analizi” sonucunda “Cronbach’s Alpha katsayısı 0,83” olarak bulmuşlardır (Özkalp ve Meydan, 2015).

İşten adanmışlık ölçeğinin “KMO değeri 0,870” olarak tespit edilmiştir. Bartlett’s Küresellik Testi sonucunda anlamlılık değerinin (sig) 0,000 olduğu görülmüştür. Açıklanan toplam varyans oranı ise %78,26’dır. Ölçeğin geçerliliği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, orijinalinde olduğu gibi üç alt boyutu olduğu görülmüştür. Ölçekteki 1, 2, ve 3. ifadeler “dinçlik” alt boyutu altında; 4, 5, ve 6. ifadeler “adanmışlık” alt boyutu altında ve 7, 8, ve 9. ifadeler “özümseme” alt boyutu altında toplanmıştır. “Dinçlik” alt boyutunun “faktör yükleri 0,93 ile 0,85 arasında” değişmekte; “adanmışlık” alt boyutunun “faktör yükleri 0,91 ile 0,78 arasında” değişmekte; “özümseme” alt boyutunun “faktör yükleri 0,88 ile 0,65 arasında” değişmektedir. İşe Adanmışlık Ölçeğine ilişkin “Cronbach’s Alpha değeri 0,90” olarak tespit edilmiştir. Sonuçlarından da görüldüğü üzere, ölçek makul (Nunnally, 1978) bir güvenilirliğe sahiptir (Tablo 1).

Örgütsel özdeşleşme

Bu araştırmada “Mael ve Ashforth (1992)” tarafından geliştirilen ve “Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015)” çalışmasında kullanılan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, “5’li likert tipi ve 6 ifadeden oluşan tek boyutlu” bir yapıdadır. “Mael ve Ashforth (1992)” tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin “güvenilirlik katsayısı 0,87”, Türkiye’de “Sökmen vd. (2015)” yaptığı çalışmada “güvenilirlik katsayısı ise 0,86” olarak tespit edilmiştir

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin “KMO değeri 0,882” olarak bulunmuştur. Bartlett’s Küresellik Testinin istatistiksel açıdan anlamlı ($p=,000$) olduğu belirlenmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %75,44’dür. Örgütsel özdeşleşme için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinalde olduğu gibi tek bir faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,84 ile 0,78 arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan güvenirlik testi sonucunda, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach alfa değerinin 0,90” olduğu görülmüş ve buna göre ölçeğin güvenilir düzeyde (Nunnally, 1978) olduğu söylenebilir (Tablo 1).

Örgütsel vatandaşlık davranışı

Bu araştırmada “Podsakoff, MacKenzie, Moorman, Fetter (1990)” tarafından geliştirilen ve daha sonra “Bell ve Menguc (2002)’ün” çalışmalarında kullandıkları “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin” kısaltılmış halinden yararlanılmıştır. Türkiye’de “Turgut ve Akbolat (2017)” çalışmalarında ölçeği kullanmışlardır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, “özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının” her biri dörder ifade olmak üzere toplamda “20 ifadeden ve 5 boyuttan” oluşmaktadır. Ölçek, “5’li likert tipi” bir yapıdadır. Turgut ve Akbolat (2017) çalışmalarında yaptıkları “güvenirlik analizi” sonucunda “Cronbach’s Alpha değerini 0,84” olarak bulmuşlardır (Turgut ve Akbolat, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “KMO değeri 0,851” olarak tespit edilmiştir. Bartlett’s Küresellik Testi sonucunda anlamlılık değerinin (sig) 0,000 olduğu görülmüştür. Açıklanan toplam varyans oranı ise %63,74’dür. Örgütsel vatandaşlık davranışı için, 331 katılımcı üzerinde ölçeğin orijinalde olduğu gibi “özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem adı altında beş boyuttan” oluştuğu görülmüştür. Ölçekteki 1, 2, 3 ve 4. ifadeler “özgecilik” alt boyutu altında; 5, 6, 7, ve 8. ifadeler “nezaket” alt boyutu altında; 9, 10, 11 ve 12. ifadeler “sportmenlik” alt boyutu altında; 13, 14, 15 ve 16. ifadeler “vicdanlılık” alt boyutu altında; 17, 18, 19 ve 20. ifadeler “sivil erdem” alt boyutu altında toplanmıştır. “Özgecilik” alt boyutunun f ’aktör yükleri 0,87 ile 0,73 arasında” değişmekte; “nezaket” alt boyutunun “faktör yükleri 0,87 ile 0,69 arasında” değişmekte; “sportmenlik” alt boyutunun “faktör yükleri 0,83 ile 0,70 arasında” değişmekte; “vicdanlılık” alt boyutunun “faktör yükleri 0,85 ile 0,65 arasında” değişmekte; “sivil erdem” alt boyutunun “faktör yükleri 0,86 ile 0,64 arasında” değişmektedir. Mevcut araştırmada kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Cronbach’s Alpha değeri 0,85” olarak bulunmuştur. Bu durumda, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin güvenilir düzeyde (Nunnally, 1978) olduğu söylenebilir (Tablo 1).

Tablo 1: İşe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri alt boyutlarının faktör yükü ve Cronbach's Alpha değerleri

“İşe Adanmışlık Ölçeği”			
“Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü”		0,870	
“Bartlett's Test of Sphericity”		P	0,000
“Cronbach's Alpha”	0,90	“Açıklanan Toplam Varyans”	78,26
“Alt Boyutlar”		“Faktör Yükleri”	“Cronbach's Alpha”
Dinçlik			0,88
	İ.A.1	0,930	
	İ.A.2	0,929	
	İ.A.3	0,853	
Adanmışlık			0,84
	İ.A.4	0,913	
	İ.A.5	0,913	
	İ.A.6	0,778	
Özümseme			0,60
	İ.A.9	0,883	
	İ.A.8	0,702	
	İ.A.7	0,648	
“Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”			
“Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü”		0,882	
“Bartlett's Test of Sphericity”		P	0,000
“Cronbach's Alpha”	0,90	“Açıklanan Toplam Varyans”	75,44
“Alt Boyutlar”		“Faktör Yükleri”	“Cronbach's Alpha”
“Örgütsel Özdeşleşme”			0,90
	Ö.Ö.5	0,841	
	Ö.Ö.4	0,828	

Ö.Ö.2	0,816		
Ö.Ö.3	0,815		
Ö.Ö.6	0,799		
Ö.Ö.1	0,782		
“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”			
“Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü”			0,851
“Bartlett's Test of Sphericity”		P	0,000
“Cronbach's Alpha”	0,85	“Açıklanan Toplam Varyans”	63,74
“Alt Boyutlar”		“Faktör Yükleri”	“Cronbach's Alpha”
Özgecilik			0,80
Ö.V.D.3	0,866		
Ö.V.D.1	0,822		
Ö.V.D.2	0,749		
Ö.V.D.4	0,729		
Nezaket			0,79
Ö.V.D.7	0,865		
Ö.V.D.6	0,822		
Ö.V.D.8	0,806		
Ö.V.D.5	0,689		
Sportmenlik			0,76
Ö.V.D.10	0,825		
Ö.V.D.12	0,791		
Ö.V.D.11	0,729		
Ö.V.D.9	0,703		
Vicdanlılık			0,76
Ö.V.D.14	0,849		
Ö.V.D.15	0,834		

Ö.V.D.16	0,717	
Ö.V.D.13	0,651	
Sivil Erdem		0,78
Ö.V.D.20	0,858	
Ö.V.D.18	0,840	
Ö.V.D.19	0,768	
Ö.V.D.17	0,644	

BULGULAR

Normallik Testi

Araştırmada yer alan işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerine ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri Tablo 1’de gösterilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durumda, ölçeklerin normal dağılım sağladığı (Tabachnick ve Fidell, 2013) söylenebilir.

Tablo 2: Ölçeklere ilişkin normallik testi sonuçları

“Değişkenler”	“N”	“Skewness”	“Kurtosis”
İşe Adanmışlık		-0,253	-0,519
Örgütsel Özdeşleşme	331	-0,382	-0,714
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		-1,106	0,972

Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3: Değişkenler arasında korelasyon katsayıları ve tanımlayıcı istatistikler

	1	2	3
1. İşe Adanmışlık	1		
2. Örgütsel Özdeşleşme	0,596**	1	
3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,476**	0,447**	1
Ortalama	3,4021	3,3167	4,1959
Standart Sapma	0,92280	1,11863	0,51065

Tablo 3'e bakıldığında, hem işe adanmışlık ($r=0,476$; $p=0,000$), hem de örgütsel özdeşleşme ($r=0,447$; $p=0,000$) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında "pozitif ve anlamlı bir ilişki" olduğu görülmektedir.

Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4: İşe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi

Model Özeti				Anova ^a				Model		
Model	R	R ²	Düzeltilmemiş R ²	Tahminlerin std. hatası	f	Anlamlılık	Değişkenler	Std. Olmayan Katsayılar (B)	Std. Katsayılar (B)	Anlamlılık
1	,349 _a	,122	,225	,42966	45,680	,000 ^b	ÖVD	3,259		,000
							İşe Adanmışlık	,173	,349	,000

Tablo 4, bağımsız değişken işe adanmışlığın, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar, işe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. İşe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışını %22,5 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, önerilen "H1

hipotezi (İşe adanmışlık, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.)” desteklenmektedir.

Tablo 5: Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi

Model Özeti			Anova ^a				Model			
Model	R	R ²	Düzeltilmemiş R ²	Tahminlerin std. htası	f	Anlamlılık	Değişkenler	Std. Olmayan Katsayılar (B)	Std. Katsayılar (B)	Anlamlılık
2	,415 _a	,172	,197	,41717	68,459	,000 ^b	ÖVD	3,285		,000
							Örgütsel Özdeşleşme	,170	,415	,000

Araştırmanın 2. Hipotezinde (H2) örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Regresyon analizi sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu bulunmaktadır (Tablo 5). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını %19,7 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu durumda, araştırmanın “H2 hipotezi (Örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.)” kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmanın genel amacı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerine işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme algılarının etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda, içerisinde bulunduğumuz salgın sürecinin etkilerini yoğun şekilde yaşayan ve hisseden sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin araştırmacılar açısından önemli olduğu düşüncesi sonucu çalışmanın örneklem grubunu sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma, algılanan işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmenin sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğu sürecin daha derinden anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Algılanan örgütsel vatandaşlık davranışı sağlık çalışanlarının işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme algılarının daha yüksek olması durumunda güçlenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı yöneticilerin çalışanlarından belirli düzeyde istediği ve arzu ettiği bir durum olarak önem arz etmektedir.

Çalışmada tahmin edildiği gibi işe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuç, Babcock-Roberson, ve Strickland (2010), Fındıklı (2015), Kaplanseren ve Örucü (2018), Farid vd. (2019) ve Ng vd. (2021) gibi önceki çalışmalar ile uyumludur. Bu doğrultuda sağlık çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerini yükseltecek uygulamaların yerine getirilmesi örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde önemli bir öncül olduğunu bize göstermektedir. Çalışmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel özdeşlemenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine baktığımızda tahmin ettiğimiz gibi olumlu bir etkiye sahip olduğuna ve önemli bir örgütsel vatandaşlık davranışı yordayıcısı olduğuna elde edilen bulgular sonucunda ulaşabiliyoruz. Bu sonuç, Humphrey (2012) aksine Bellou vd. (2005), Karabey ve İşcan (2007), Qureshi vd. (2011), Tokgöz ve Seymen (2013), Turgut ve Akbolat (2017), Yavuz ve Zehir (2017) ve Kocaoğlu ve Özdemir (2020) önceki çalışmaları destekler niteliktedir.

İnsan kaynakları yöneticileri ve diğer yöneticilerin çalışma ortamı içerisinde çalışana elverişli bir çalışma ortamı, doğru ve sağlıklı şekilde iletişim kurma imkânları, ekip ruhunu ve bilincini oluşturacak etkinliklere katılım ve kendini ifade edebilme fırsatları sağlayacak insan kaynakları uygulamaları ortaya koyarak çalışanlardan arzulanan davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini attırabileceklerini ifade edebiliriz. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık algılarının artışı örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik edebilir. Çalışanlar işlerinde daha enerjik ve özverili hale geldiğinde, bu hem çalışan hem de kuruluş için sonuçlara ve çıktılara olumlu bir şekilde yansiyacaktır. Çalışanların kalite eğitim programlarından faydalanması, yöneticilerin destekleyici davranışları ve tutumları oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca en iyi performans ve verimlilik için hazırlanan hareket ve zaman etütlerinin de optimumu sağlayacak şekilde oluşturulması yardımcı olacaktır.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmanın çeşitli çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, mevcut çalışmanın verilerin genellenmesini sınırlaması sadece Kahramanmaraş'taki sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Daha sonra ele alınacak araştırmaların farklı demografik yapılarıdaki ve farklı şehirlerdeki bireyleri kapması çalışmanın amacının tam anlamıyla ortaya konmasında paydaşların hepsine fayda sağlayabilir. Veri toplama için, çalışmanın yanıt oranının düşük olması sağlık çalışanlarının çoğunun bu ankete katılmak için zamanı olmadığı anlamına gelir. Bir başka sınırlılık ise görüldüğü üzere araştırmada katılımcılardan verileri elde etmek amacıyla kolayda örnekleme tekniği seçilmiştir bunun sonucunda katılımcıların kurumunda çalışan sağlık çalışanlarının oranı %85,2, özel kurumda çalışan sağlık çalışanlarının oranı ise %14,8'dir. Bu doğrultuda örnekleme tekniğinin değiştirilmesi ya da kamu ve özel sektör olarak ayırım yapılması çalışma sonuçları bakımından daha kuvvetli bulgular elde etme konusunda paydaşlara yardım edebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışmada Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etiği Kurulu'ndan 17.06.2022 tarih 26 toplantı sayısı ve 2022-26 no'lu kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Acaray, A., & Pelenk, S. E. (2018). İşe Adanmışlığın güçlendirme iklimi ve bireysel performans ile ilişkisinin incelenmesi: Hizmet sektöründe bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 154-177.
- Aktaş, K., & Akdemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. *Journal of SocialPolicyConferences*, (77) , 307-348.
- Alkan, D. P., & Arıkboğa, F. Ş. (2017). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ve bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 349-369.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma, *Öneri Dergisi*, 7(28), 47-57.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Aslan, H. (2019). İşe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kapsayıcı liderliğin aracılık rolü. *OPUS International Journal of SocietyResearches*, 14(20), 1055-1069.
- Aytürk, N. (2019). Örgütsel Davranış Örgütsel Kuramlar ve Uygulamalar. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, ISBN:978-605-7846-09-9.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *TheJournal of psychology*, 144(3), 313-326.
- Balkı, S., İlhan, İ. , & Özkoç, A. (2020). Mutfak çalışanlarında algılanan dışsal prestij ve işe adanmışlığının yenilik performansına etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 401-412.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 84-101.
- Başar, U., & Basım, N. (2016). Effects of organizational identification on job satisfaction: Moderating role of organizational politics (Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi: Örgütsel politikanın düzenleyici rolü), *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(2), 663-683.

- Beldek, E. G. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilişkisi: Görgül bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.
- Bell, S. J., & Menguc B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78(2), 131-146.
- Bellou, V., Chitiris, L., & Bellou, A. (2005). The impact of organizational identification and self-esteem on organizational citizenship behavior: The case of Greek public hospitals. *Operational Research*, 5(2), 305-318,
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizationa lcitizenship. *Current Directions In Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Bostancı, H. , & Ekiyor, Y. A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Bozer, A. & Yanık, A. (2020). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143.
- Dalgın, T., & Taslak, S. (2016). The effects of managers leadership practices on organisational citizenship behaviours and intervening role of organisational justice: Sample of accommodation sector in Mugla. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(2), 359-393.
- Demirel, Y., Demirel, Y. & Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145,
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Eroğluer, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(21), 323-355.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1731.
- Fındıklı, M. M. A. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. *Ege Academic Review*, 15(2), 229-238.
- Gönüllü, H., Ceyhan, S., Bektaş, M., & Çiçek, H. (2020). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisi: Burdur ilinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(1), 129-142.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

- Humphrey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 247-268.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M., & Heimberg, F. (1999). A Primary and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 159-170.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, M., & Canal, B. (2018). Örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(1), 45-57.
- Kaplanseren, S., & Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2), 231-241.
- Kocaoğlu, M., & Özdemir, H. Ö. (2020). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma: Kırşehir belediyesi örneği. *International Journal of Social Science*, 3(1), 19-34.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of there for mulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mete, Y., & Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 12(2), 147-159.
- Miller V. D., Allen M., Cazey M. K., & Johnson J. R. (2000) Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeylerinin birlikte çalışma yeterliklerine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour among sthealth professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797-804.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20, 117-135.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakkertarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC TheJournal of IndustrialRelationsand Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özyılmaz, A., & Süner, Z. (2015). İşe Adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi: Hatay’daki 9 işletmede yapılan ampirik araştırmanın sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3), 143-164.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Puusa A., & Tolvanen U. (2006), Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethicsand Organizational Studies*, 11(2), 29-33.
- Qureshi, J. A., Shahjehan, A., Zeb, F., & Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistan ipublic sectoruniversity. *African journal of business management*, 5(9), 3448-3456.
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2011). Being there: Work engagement and positive organizational scholarship. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*.
- Rothbard, N. P. (2001). Enrichingordepleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Schaufeli W., & Arnold B. (2004). UWES Utrecht work engagement scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources: The individual in the changing working life (K. Näswall, M. Sverke, J. Hellgren, Eds.), *Cambridge UniversityPress*, 380-404.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 499-515.

- Serinkan, C., & Tülü, M. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi: Pamukkale Üniversitesindeki idari personele yönelik bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 48-70.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal Bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezici E. (2012). Örgütsel özdeşleşme: Örgütsel davranışta güncel konular (Ergun Ö. D. eds.) Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Simpson, M. R. (2008). Engagement a work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.
- Sonntag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between on work and work. *Journal of Applied Psychology*, 518-528.
- Soysal, A., Aydoğan, S., & Nurdoğan, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranış algısı ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 73-91.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tekin, E., & Yıldırım, Ş. S. (2020). Akademisyenlerde örgütsel öğrenme ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkileri. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(2), 222-243.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turhan, M., Demirli, C., & Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2011). Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163-181.
- Utami, N. M. S., Saptia, I., Verawati, Y., & Astakoni, I. (2021). Relationship between workplaces pirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 507-517.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24(3), 301-319.



- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296.
- Yavuz, A., & Zehir, C. (2017). Değişim Odaklı liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 97-115.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 471-490.
- Zengin, Y., & Bozçalı, Ü.C. (2020). İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmaya etkisi. *KAÜİİBFD*, 11(22), 680-710.