

Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

*Oğulcan GÜNER^{ID}

**Utku IŞIK^{ID}

ORJİNAL ARAŞTIRMA

Öz

Örgütsel vatandaşlık, olumlu sosyal (prososyal) örgütsel davranışın alt faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Spor örgütlerinde çalışan veya spor yapan bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri 90'lı yılların başından itibaren araştırmacılar tarafından sıklıkla incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı spor bilimciler tarafından defalarca araştırmalara konu edilmiş olan örgütsel vatandaşlık kavramının, spora özgü olarak geliştirilmiş ölçme aracı olan "Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği-(SÖVDÖ)"nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliliğinin test edilmesidir. Çalışmanın evrenini Türkiye'de farklı spor dallarında spor yapan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla yaşları 15 ve üzeri ($X_{yaş}=20,55\pm 7,11$) olan 307 katılımcı oluşturmuştur. Çalışmanın temelini oluşturan "Organizational Citizenship Behavior in Sport Scale" ölçeği 5 alt boyuttan (bağ kurma, toplum hizmeti, teşvik, ekstra çalışma, yardım etme) ve 22 maddeden oluşan 7'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) ile derecelendirilen bir ölçektir. Ölçek uyarlaması çeşitli aşamalardan geçmiştir. Öncelikle dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır. Ölçek daha sonra sırasıyla kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği, yakınsak geçerlilik ve ayrışım geçerliliği analizlerine tabii tutularak son şeklini almıştır. Güvenirlik göstergesi olarak ise Cronbach' s Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Kapsam geçerliliği için Losche (1975) tarafından önerilen yaklaşım dikkate alınmıştır. Her bir madde için Kapsam Geçerliliği Oranı (KGO) ve her ölçek faktörü için bir Kapsam Geçerliliği İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Hesaplamalar sonucunda her alt maddenin KGO'sunun 0,80'i, her faktörün KGİ'sinin ise 0,67'yi aştığı belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin DFA sonuçlarına göre; modifikasyon indeksi, ilgili maddelerin dahil edilmesiyle model uyumunun teorik olarak iyileştirilebileceğini göstermiş ve bu nedenle model yeniden tanımlanmıştır. Toplam uyum indeksleri (GFI=0,901) ve karşılaştırmalı uyum indeksleri (CFI=0,940) önerilen eşik olan 0,90'ı aştı. Tahmin edilen hataların ortalama karekökü 0,054 olarak tespit edildi. Bu sonuçlar modelin verileri iyi uyum sağladığını göstermektedir. Ayrıt edici geçerliliği test etmek için $MSV < AVE$, $CR < MaxR(H)$ koşullarına ek olarak alt boyutların AVE'lerinin karekök değerinin hem 0,50'den hem de ölçeğin diğer faktörleri arasında hesaplanan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenmektedir. Yapılan analizler tüm koşulların sağlandığını göstermektedir. Ayrıt edici geçerlilik için heterotrait-monotrait (HTMT) korelasyon oranı da ayrıca incelenmiş, alt boyutlar arasındaki korelasyonun 0,85'den düşük olduğu görülmüştür. Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin güvenirliliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayılarından faydalanılmıştır. Alt boyutlar için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları oldukça yeterli düzeydedir (Bağ Kurma $\alpha=0,801$; Toplum Hizmeti $\alpha=0,780$; Teşvik $\alpha=0,809$; Ekstra Çalışma $\alpha=0,816$; Yardım $\alpha=0,778$; Nunnally ve Bernstein, 1994). Geçerlik ve güvenirlik testlerinden elde edilen puanlar SÖVDÖ'nün 22 maddeli 5 faktörlü yapısını desteklemektedir. Sonuç olarak; Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği sporcularda sporda örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik psikometrik nitelikleri sağlanan bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık, Sporda Örgütsel Vatandaşlık, Geçerlilik, Güvenirlik

* Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rize-Türkiye, ogulcan.guner@erdogan.edu.tr

** Ege Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, İzmir-Türkiye, utku.isik@ege.edu.tr

Adaptation of Organizational Citizenship Behavior Scale in Sport to Turkish Culture: Validity and Reliability Study

Abstract

Organizational citizenship is accepted as one of the sub-factors of prosocial organizational behavior. Organizational citizenship levels of individuals working in sports organizations or playing sports have been frequently examined by researchers since the beginning of the 90s. The aim of this study is to test the validity and reliability of the Turkish form of the "Organizational Citizenship Behavior Scale in Sports", which is a sport-specific measurement tool for the concept of organizational citizenship, which has been the subject of many studies by sports scientists. The population of the study consists of individuals who do sports in different sports in Turkey. The sample group of the study consisted of 307 participants aged 15 and over ($M_{age}=20.55\pm 7.11$) by means of convenience sampling method. The "Organizational Citizenship Behavior in Sport Scale", which forms the basis of the study, consists of 5 sub-dimensions and 22 items with 7-point Likert type (1=Strongly Disagree, 7=Strongly Agree). Scale adaptation has gone through various stages. First of all, linguistic equivalence study was carried out. The scale was subjected to content validity, construct validity, convergent validity and discriminant validity analyzes, respectively. As an indicator of reliability, Cronbach's Alpha internal consistency coefficient was calculated. For content validity, the approach suggested by Losche (1975) was taken into account. Content Validity Ratio (CVR) for each item and a Content Validity Index (CVI) for each scale factor were calculated. As a result of the calculations, it was determined that the CVR of each sub-item exceeded 0.80, and the CVI of each factor exceeded 0.67. The construct validity of the scale was tested with confirmatory factor analysis. According to the CFA results of the Organizational Citizenship Behavior Scale; The modification index showed that the model fit could theoretically be improved by including the relevant items, and therefore the model was redefined. Total fit indices (GFI=0.901) and comparative fit indices (CFI=0.940) exceeded the recommended threshold of 0.90. The mean square root of the estimated errors was found to be 0.054. These results show that the model fits the data well. In order to test the discriminant validity, in addition to the $MSV < AVE$, $CR < MaxR(H)$ conditions, the square root value of the AVEs of the sub-dimensions is expected to be greater than both 0.50 and the correlation values calculated between the other factors of the scale. The analysis show that all the conditions were enough. The heterotrait-monotrait (HTMT) correlation ratio was also examined for discriminant validity, and the correlation between the sub-dimensions was found to be less than 0.85. Cronbach's Alpha internal consistency coefficients were used to test the reliability of the Organizational Citizenship Behavior Scale in Sports. The internal consistency coefficients calculated for the sub-dimensions are quite adequate. The scores obtained from the validity and reliability tests support the 22-item 5-factor structure of the scale. In conclusion; It has been concluded that the Organizational Citizenship Behavior Scale in Sports is a measurement tool that provides psychometric qualities to measure organizational citizenship behaviors in sports.

Keywords: Organizational Citizenship, Organizational Citizenship in Sport, Validity, Reliability

Giriş

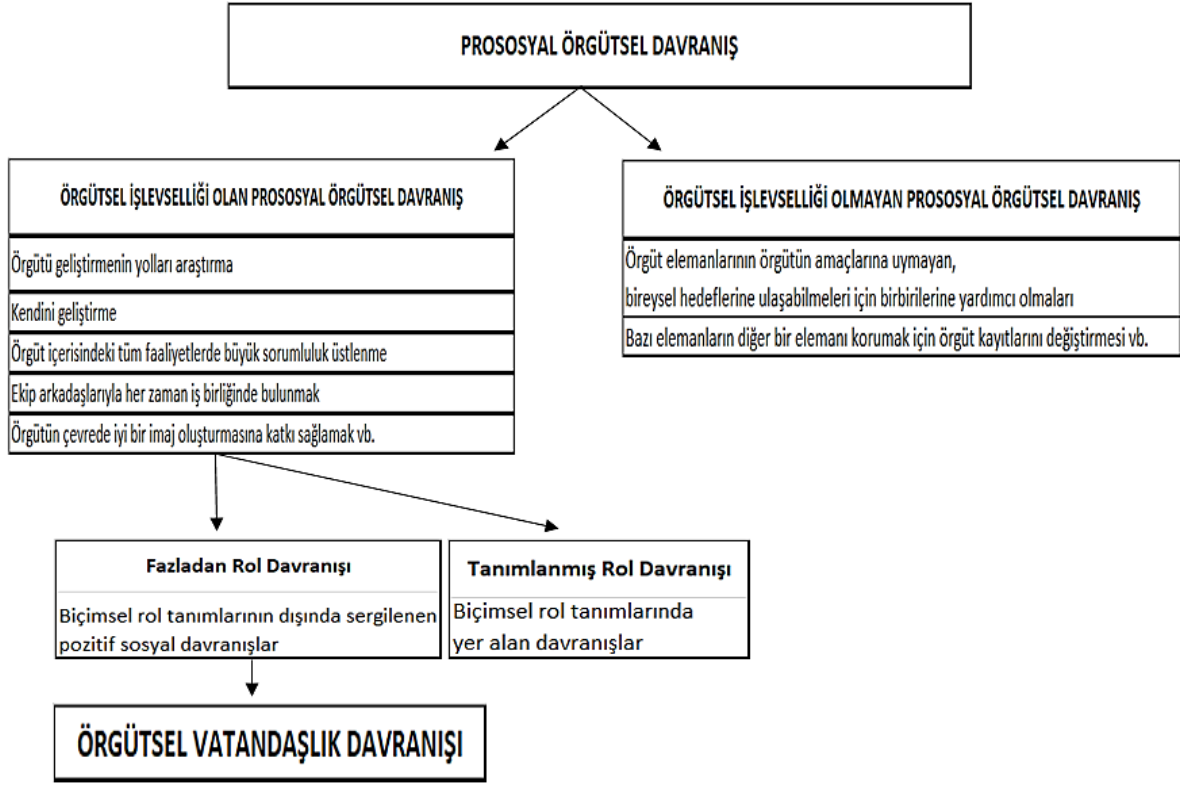
Günümüz örgütlerinde sosyal yapı içerisinde örgüt elemanlarının sergilemesi gereken kurallı davranışlar dışında biçimsel olmayan davranışlar da yer almaktadır (Burgazoğlu, 2022). Sosyal bir yapıdaki örgütlerin bu tür davranışlar gösteren elemanlarının bulunmaması durumunda o örgütün günümüz şartlarına uyum sağlaması ve kendini geliştirmesi zor olmakla birlikte devamlılığı da tehlikeye girebilmektedir (George ve Brief, 1992). Spor örgütleri sosyal yapıda bir örgütlenme olduğundan bu davranışların örgüt içerisindeki elemanlar tarafından sergilenmesi oldukça önemlidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı 1930'lu yıllardan günümüze kadar gelen, günümüzde birçok alan ve kavramla ilişkilendirilen son derece önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Karaaslan vd., 2009; Tecimen, 2020; Arslan, 2022). İlk olarak 1938 yılında Chester Barnard tarafından işbirlikçi ve örgüte katkı sağlayan ekstra roller olarak gösterilen, örgüt elemanlarının enerjilerini örgüte adama istekliliğinden bahsedilmiş, buradan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının alt yapısı oluşmaya başlamıştır (Barnard, 1938; İşbaşı, 2000; Ölçüm-Çetin, 2004; Organ vd., 2006).

Bateman ve Organ (1983) tarafından literatürde ilk kez bağımsız bir kavram olarak kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı; resmi iş gereklilikleri dışında isteğe bağlı olarak yapılan ve organizasyonun etkili işleyişini destekleyen bireysel davranış şeklinde tanımlanmaktadır (Organ, 1988). Sporcular yaptıkları spor üzerine genellikle antrenörlerinin resmi olarak "gerekli" uyguladığı faaliyetlerin ötesinde kendi kendilerine önemli miktarda zaman ve çaba harcarlar. Bu gönüllü çabayı açıklamanın yolu, yukarıdaki tanımından da anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıdır (Kim ve ark., 2022).

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel vatandaşlık, olumlu sosyal (prososyal) örgütsel davranışın alt faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Smith vd., 1983; Bolon, 1997). Prososyal örgütsel davranış, çalışanların örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşimde buldukları birey, grup ve örgütün huzurunu sağlamak ve korumak için yardım eden, paylaşımda bulunan ve işbirliği yapan davranışlardır. Örgüt için olumlu görülen olumlu sosyal davranış iki açıdan ele alınır: Tanımlanmış rol davranışı ve fazladan rol davranışı. Örgütsel sosyal davranış fazladan rol davranışı olarak kabul görmektedir (Brief ve Motowidlo, 1986)



Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerine aktarılanlara bakıldığında farklı görüşlere rastlansa da en çok kabul görmüş olan boyutlar bu konunun öncü isimlerinden olan Dennis Organ tarafından 1988 yılındaki çalışmasında ortaya koyulan “diğerkâmlık (özgecilik), vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdemlilik” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğerkâmlık (Özgecilik)

Örgütteki elemanlardan birinin herhangi bir beklentisi olmaksızın tamamen karşılıksız ve içten gelerek diğer elemanlardan birine yaptığı her türlü faydalı, yardım edici davranış olarak açıklanabilmektedir (Naytiyok, 2019; Carlo vd., 1991; Piliavin ve Charng, 1990).

Vicdanlılık

Vicdanlılık resmi görevlerin üzerinde bir gayret gösterme ve görev tanımı dışındaki işlere gönüllü katılım olarak ifade edilebilmektedir (Organ, 1988). Vicdanlılık boyutunda yer alan örnek davranışları; detaycı, disiplinli, güvenilir, istekli olma ve kurallara uymak şeklinde sıralayabiliriz (Barksdale ve Werner, 2001).

Nezaket

Nezaket örgüt içerisinde problem çıkmasını ya da var olan problemlerin büyümesini önlemek için yapılan tüm davranışlardır (Organ, 1997).

Centilmenlik

Centilmenlik örgütte oluşan problemleri idare edebilme zorluklara katlanabilme ve işler ters gittiğinde dahi olumlu tavır gösterebilme olarak ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 2000; Organ, 1988).

Sivil Erdemlilik

Sivil erdemlilik, örgüt elemanlarının örgütün çıkarını en üstte tutması, örgütün amaçlarına ve hedeflerine destek olması gibi davranışları ifade etmektedir (Allison vd., 2001).

Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Spor örgütlerinde çalışan veya spor yapan bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri 90'lı yılların başından itibaren araştırmacılar tarafından sıklıkla incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık konusu özellikle spor bilimleri alanında çalışmakta olan araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Son yıllar da dahil olmak üzere araştırmacılar spor organizasyonlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt kültürü (Jeong vd., 2019; Yari Khiyavi vd., 2016; Kim vd., 2017), iş tatmini ve doyumunu (Aoyagi vd., 2008; Farisi vd., 2021; Aydın, 2019), örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleme (Park vd., 2023; Erol, 2019; Jafari ve Hoseyninia, 2019; Şahbudak, 2016; Kim ve Chang, 2007; Rocha, 2008), liderlik (Lee vd., 2018; Moradi vd., 2014; Moghadam vd., 2013), mental iyi oluş (Sato vd., 2023; Hsiao ve Wang, 2020) gibi pek çok farklı değişken arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu çalışmalarının genel olarak ortak noktası ise spor örgütleri dışındaki organizasyonlarda çalışan bireylerle geliştirilmiş olan ve örgütsel vatandaşlık çalışmalarında sıklıkla kullanılan Organ (1988) veya Podsakoff vd. (1990) tarafından geliştirilmiş olan ölçeklerin kullanılmasıdır. Kim vd. (2022) bu alandaki eksikliklere de atıfta bulunarak spor örgütleri ve sporcularla çalışan profesyoneller için, spora özgü bir örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği geliştirilmişlerdir. Spora özgü bir şekilde geliştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeğinde 5 alt boyuttan (bağ kurma, toplum hizmeti, teşvik, ekstra çalışma, yardım etme) oluşmaktadır.

Bağ Kurma: Takım üyeleri arasındaki ilişkileri güçlendirmeye ve takım uyumunu artırmaya yönelik davranışlar bu alt boyutu oluşturmaktadır.

Toplum Hizmeti: Takımın toplumdaki imajını ve itibarını yükseltmeyi ve iyileştirmeyi amaçlayan davranışlar bu alt boyutu oluşturmaktadır.

Teşvik: Takım arkadaşlarını desteklemeye ve onlara ilham vermeye ve performanslarını güçlendirmeye yönelik davranışlar bu alt boyutu oluşturmaktadır.

Ekstra Çalışma: Beceri, yetenek ve performansı geliştiren gerekli uygulamanın dışındaki davranışlar bu alt boyutu oluşturmaktadır.

Yardım Etme: Takım arkadaşlarına hem doğrudan hem de dolaylı olarak takım performansı ile ilgili yardımcı olan davranışlar bu alt boyutu oluşturmaktadır.

Bu anlamda bu çalışmanın amacı spor bilimciler tarafından defalarca araştırmalara konu edilmiş olan örgütsel vatandaşlık kavramının, Kim vd. (2022) tarafından spora özgü olarak geliştirilmiş ölçme aracı olan “Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği-(SÖVDÖ)”nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesidir. Bunun yanında, örgütsel vatandaşlık davranışı temelinde geliştirilen bu ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapılmasının ülkemizde spor yönetimi ve psikolojisi alanında örgüt davranışları, sporcuların kulüp ile ilişkisinin performans ve motivasyonları üzerindeki etkileri gibi konularla ilgili yapılacak olan çalışmalara yön verilebileceği düşünülmektedir. Bu araştırma kapsamında SÖVDÖ’nün yapı geçerliği ve güvenilirliği incelenecektir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Kim vd. (2022) tarafından geliştirilen Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’nin faktör yapısının test edildiği metodolojik bir araştırmadır. Araştırma nicel araştırma paradigması temel alınarak tarama modeline göre tasarlanmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini Türkiye’de farklı spor dallarında spor yapan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla yaşları 15 ve üzeri ($X_{yaş}=20,55\pm 7,11$) olan 307 spor yapan birey oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın temelini oluşturan “Organizational Citizenship Behavior in Sport Scale” ölçeği 5 alt boyuttan (bağ kurma, toplum hizmeti, teşvik, ekstra çalışma, yardım etme) ve 22 maddeden oluşan 7’li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) ile derecelendirilen bir ölçektir. Kim, Liu, Love ve Park (2022) tarafından geliştirilen ölçek sporcuların takımlarına ve kulüplerine karşı olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmektedir.

Verilerin Analizi

“Organizational Citizenship Behavior in Sport Scale” ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması belirli aşamalardan geçmiştir. Analiz sürecinin ilk adımında ham veri puanları standart Z puanlarına dönüştürülmüş ve tek faktörlü aykırı değerlerin tespiti için analiz edilmiştir. Aykırı değerlerin analiz edilmesinde büyük örneklemelerde ($n>100$) Z değerlerinin aralığı $\pm 3,00$ 'e kadar genişletilebilmektedir (Raykov ve Marcoulides, 2008). Uç değerler analiz edilirken bu aralığa girmeyen 43 veri çalışma dışı bırakılmıştır. Uç değerlerin analizinin ardından analize 264 katılımcının ölçümleri ile devam edilmiştir. Öncelikle dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır. Daha sonra ölçek sırasıyla içerik, yapı, yakınsak ve ayırt edici geçerlik analizlerine tabi tutularak son şekline kavuşmuştur. Ayrıca ölçeğin güvenilirliği Cronbach’ s Alpha katsayısı kullanılarak sağlanmıştır. Veri analizi için Microsoft Excel, IBM SPSS 25.0 ve IBM SPSS Amos 24.0 kullanılmıştır.

Araştırmanın Etiği

Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için çalışmanın başlıca yazarı olan Dr. Seungmo Kim ile elektronik posta yoluyla iletişime geçilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 15/03/2023 tarih ve 2023/094 sayılı yazısı ile çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna dair değerlendirme raporu alınmıştır. Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.”

Bulgular

Dilsel Eşdeğerlik Çalışması: Dilsel eşdeğerlik çalışması için ölçek, anadili İngilizce olan ve Türkçeyi akıcı bir şekilde konuşabilen bir öğretim görevlisinin yardımıyla Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra 5 spor yönetimi uzmanı, Türkçeye çevrilen form üzerinde doğru ifadeler üzerinde fikir birliğine varılmıştır. Bir sonraki aşamada anadili Türkçe olan 2 İngilizce öğretim elemanı tarafından hazırlanan formlar orijinal dile çevrilmiştir. Ölçeğin orijinaline göre uygunluğuna araştırmacılar tarafından karar verilmiştir.

Kapsam Geçerliliği: Kapsam geçerliliği için Losche (1975) tarafından önerilen yaklaşım dikkate alınmıştır. Dil eşdeğerliği çalışmasına katılan uzmanların yanıtları esas alınarak her bir madde için Kapsam Geçerliliği Oranı (KGO) ve her ölçek faktörü için bir Kapsam Geçerliliği İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Hesaplamalar sonucunda her alt maddenin KGO'sunun 0,80'i, her faktörün KGİ'sinin ise 0,67'yi aştığı belirlenmiştir (Wilson vd., 2012; Yurdagül, 2005).

Yapı geçerliliği: Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin örtük yapısı daha önceden belirlenmiş olduğu için açıklayıcı faktör analizi yapılmamıştır. Sporda

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin DFA sonuçlarına göre; modifikasyon indeksi, ilgili maddelerin dahil edilmesiyle model uyumunun teorik olarak iyileştirilebileceğini göstermiş ve bu nedenle model yeniden tanımlanmıştır. Toplam uyum indeksleri (GFI=0,901) ve karşılaştırmalı uyum indeksleri (CFI=0,940) önerilen eşik olan 0,90'ı aştı. Tahmin edilen hataların ortalama karekökü 0,054 olarak tespit edildi. Bu sonuçlar modelin verilere iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Tablo 1

Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği DFA Değerleri

Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Standardize Faktör Yükleri	Faktör Yükleri	SE (Standart Hata)	t- değeri
Bağ Kurma1	0,773	0,817	0,089	9,137
Bağ Kurma2	0,747	0,694	0,069	10,114
Bağ Kurma3	0,821	1,148	0,107	10,771
Bağ Kurma4	0,665	1,000		
Toplum Hizmeti5	0,683	1,000		
Toplum Hizmeti6	0,803	1,255	0,126	9,996
Toplum Hizmeti7	0,720	1,155	0,121	9,512
Teşvik8	0,506	0,451	0,059	7,584
Teşvik9	0,608	0,569	0,062	9,175
Teşvik10	0,764	1,029	0,090	11,477
Teşvik11	0,684	0,819	0,079	10,350
Teşvik12	0,761	1,000		
Ekstra Çalışma13	0,726	1,000		
Ekstra Çalışma14	0,648	0,567	0,060	9,497
Ekstra Çalışma15	0,708	0,717	0,069	10,367
Ekstra Çalışma16	0,600	0,472	0,054	8,793
Ekstra Çalışma17	0,753	0,851	0,078	10,949
Yardım Etme18	0,724	1,000		
Yardım Etme19	0,749	0,874	0,079	11,121
Yardım Etme20	0,705	0,930	0,087	10,713
Yardım Etme21	0,703	1,071	0,100	10,685
Yardım Etme22	0,641	1,665	0,175	9,493

Standardize faktör yüklerine bakarak geçerliliğin (convergent validity) sağladığı sonucuna varılmıştır (standardize faktör yükleri > 0.50; Hair vd., 2010).

Tablo 2.

Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyum Değerleri

χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
345,925	195	1,774	0,901	0,861	0,879	0,940	0,940	0,054

Yakınsak ve Ayırışım Geçerliliği: Ölçme araçlarının geçerliliğine yönelik yapılan çalışmalar, uyum indeksi değerlerinin raporlanmasının artık yeterli olmadığını, yakınsak ve ayırt edici geçerliliğin de araştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır (Heggstad vd., 2019; Tugtekin vd., 2020). Uyarlanan ölçeğin geçerlik kriterleri değerlendirilirken Hu ve Bentler (1999), Fornell ve

Larker (1981) ve Henseler ve diğerlerinin (2015) önerileri referans alınmıştır. Yakınsak geçerliğinin test edilmesi için ölçüm modeline ait yapı güvenilirliği (bileşik/kompozit güvenilirlik-composite reliability [CR]) değerinin, ortalama açıklanan varyans (average variance extracted [AVE]) değerinden büyük olması ve AVE'nin aynı zamanda 0,50'den büyük olması gerekir. Uyarlanan Sporda Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin geçerlik kriterlerine ilişkin değerler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlilik Kriterleri

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	EÇ	BK	TH	YE	TE
EÇ	0,818	0,475	0,336	0,825	0,689				
BK	0,839	0,568	0,445	0,849	0,580**	0,754			
TH	0,780	0,543	0,353	0,798	0,551**	0,594**	0,737		
YE	0,832	0,497	0,437	0,834	0,678**	0,624**	0,528**	0,705	
TE	0,801	0,451	0,445	0,821	0,521**	0,667**	0,330**	0,661**	0,672

** $p < ,001$, EÇ: Ekstra Çalışma, BK: Bağ Kurma, TH: Teşvik, YE: Yardım Etme, TE: Teşvik, CR: Composite Reliability, AVE: Average Variance Extracted, MSV: Maximum Shared Variance, MaxR(H): Maximal Reliability

Uyarlanan ölçeğe ilişkin yakınsak geçerliği hakkında bir yargıya varabilmek için ölçeğin alt boyutlarına ait ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. AVE değerlerinin 0,5'ten daha büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981), ancak Malhotra ve Dash (2011) AVE değerinin genellikle çok katı değerler olduğu ve değerlendirmelerde CR değerlerinin referans alınabileceğini önermektedir. Literatürde AVE değerlerinin 0,40'a kadar kabul edilebileceğine yönelik olarak çalışmalara da rastlamak mümkündür (Bagozzi ve Yi, 1988). Ayrıca Hatcher'a (1994) göre eğer CR değerleri uygun ise o alt boyuttaki düşük AVE değerleri kabul edilmektedir. Buna ek olarak $CR > 0,70$ ve $CR > AVE$ koşullarının da sağlandığı tespit edilmiştir. Ayırt edici geçerliği test etmek için $MSV < AVE$, $CR < MaxR(H)$ koşullarına ek olarak alt boyutların AVE'lerinin karekök değerinin hem 0,50'den hem de ölçeğin diğer faktörleri arasında hesaplanan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010; Tugtekin vd., 2020; Hair vd., 2019). Tablo 3'te yer alan verilere bakıldığında uyarlanması yapılan Sporda Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin ilgili kriterlerin tamamını karşıladığı görülmektedir.

Henseler vd. (2016), Fornell-Larcker yönteminin varyans temelli yapısal eşitlik modellerinde ayırt edici bir geçerlilik kriteri olmadığı ve birçok boyutlu olan heterotrait-monotrait (HTMT) analizinin daha doğru sonuçlar gösterdiğini vurgulamışlardır. Bu yüzden Henseler vd. (2015) tarafından daha güvenilir olduğu öne sürülen heterotrait-monotrait (HTMT) korelasyon oranı da ayrıca incelenmiştir. HTMT değeri için Kline (2011) ile Clark ve Watson (1995) korelasyon eşik değerinin 0,85, Gold vd. (2001) ile Teo vd. (2008) ise bu değer 0,90 olduğunu öne sürmektedir. Bu

değerler aşıldığında HTMT analizinden elde edilen sonuçlar ayırt edici geçerlik için tehdit oluşturmaktadır. Ayırt edici geçerlik kriterine yönelik HTMT analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Heterotrait-Monotrait (HTMT) Korelasyon Oranı Analiz Sonuçları

	Ekstra Çalışma	Bağ Kurma	Toplum Hizmeti	Yardım Etme
Bağ Kurma	0.58			
Toplum Hizmeti	0.51	0.61		
Yardım Etme	0.69	0.66	0.52	
Teşvik	0.51	0.66	0.29	0.63

Tablo 4 incelendiğinde, uyarlaması yapılan ölçeğin alt boyutları arasında hesaplanan HTMT korelasyon oranı önerilen eşik değerlerinden düşüktür. Dolayısıyla uyarlanan ölçek formu için değerlendirilen HTMT analiz sonuçlarının da uygun değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Güvenirlilik: Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’nin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha iç tutarlık katsayılarından faydalanılmıştır. Alt boyutlar için hesaplanan iç tutarlık katsayıları oldukça yeterli düzeydedir (Bağ Kurma $\alpha= 0.801$; Toplum Hizmeti $\alpha= 0.780$; Teşvik $\alpha= 0.809$; Ekstra Çalışma $\alpha= 0.816$; Yardım $\alpha= 0.778$; Nunnally ve Bernstein, 1994).

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Bu araştırmada Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’nin Türkçe formu oluşturularak psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi için geçerlik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Analizler sonucu, geçerlik ve güvenilirlik testlerinden elde edilen puanlar SÖVDÖ’nün 22 maddeli 5 faktörlü yapısını desteklemektedir. Ölçeğin geçerliğinin değerlendirilmesinde kapsam geçerliliği, yapı geçerliği, yakınsak ve ayırt edici geçerlik incelenmiştir. Hesaplamalarda alt maddelerin KGO’ları 0,80’den her bir faktörün KGİ’leri ise 0,67’den büyük olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçların ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamada yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Wilson vd., 2012; Yurdagül, 2005). Ölçeğin yapı geçerliğinde, DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri, $\chi^2/sd=1,774$, GFI=0,901, CFI=0,940, NFI=0,879, IFI=0,940, AGFI=0,861 ve RMSEA=0.054 olarak bulunmuştur. Bunlara ek olarak; DFA için RMSEA değerinin .05 ile .08 arasında olması iyi uyuma, .05’den küçük olmasının ise mükemmel uyuma işaret ettiği belirtilmektedir (Byrne, 1998; Bentler ve Yuan, 1999; Hu vd., 1999; Kelloway, 1998; Schmelleh-Engel vd., 2003). Ölçeğimizde bu değer 0,054 olarak ortaya çıkması iyi uyum gösterdiğine işaret etmedir. Ayrıca Baumgartner ve Homburg (1996), Marsh vd. (2006), Hu ve Bentler (1999) ve Schmelleh-Engel vd. (2003) belirtmiş olduğuna göre GFI, IFI, CFI ve NFI değerleri .90 ile .95 arasında iyi değerleri .95 ‘den büyük olması ise mükemmel uyuma işaret etmektedir. Ayrıca AGFI değerinin de .85’in üzerinde olmasının iyi uyum göstergelerinden biri olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmada verilerin uyum indeksleri

değerlendirildiğinde ölçeğe ait uyum değerlerinin bazılarının mükemmel uyuma yakın olduğu ve bazılarının da kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin orijinal versiyonundaki değerlerle de benzerlik göstermektedir (Kim vd., 2022).

Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin yakınsak geçerliliğini belirlemede AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. AVE değerleri incelendiğinde üç alt boyutun (teşvik, ekstra çalışma ve yardım) referans değer olan 0.50'den düşük olduğu görülmektedir. AVE değerinin 0.50'den büyük olması gerektiğini belirten kaynakların (Hair ve ark., 2010) yanında 0.40 ile 0.50 değerleri arasında da kabul edileceğini belirten kaynaklara rastlamak mümkündür (Huang ve ark., 2013). Ayrıca Hatcher'a (1994) göre yapı güvenirliliği kabul edilebilir düzeyde ise düşük AVE değerleri kabul edilebilmektedir. CR değerlerinin 0,70'ten büyük ve $CR > AVE$ koşullarının da sağlandığı tespit edilmiştir.

Ayırt edici geçerliği test etmek için ise $MSV < AVE$ ve $CR < MaxR(H)$ koşullarına ek olarak alt boyutların AVE'lerinin karekök değerinin hem 0,50'den hem de ölçeğin diğer faktörleri arasında hesaplanan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010; Tugtekin vd., 2020; Hair vd., 2019). Yapılan analizler ayırt edici geçerliliğin koşullarının sağlandığını göstermektedir. Ölçüm modelinde yer alan faktörler arası çapraz yüklenmeye yönelik kabul gören değerlendirmeler ve varyans temelli ölçüm modellerinde kullanılan Fornell ve Larcker (1981) kriterlerinin yeterli olmadığı yönündeki eleştiriler (Henseler vd., 2015) de dikkate alınarak son yıllarda araştırmacılar tarafından sıklıkla önerilen HTMT korelasyon oranı analizi sonuçları da değerlendirilmiştir. İlgili analiz sonucunda eşik değerler bağlamında herhangi bir sorun bulunmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmamızda ölçeğin yakınsak ve ayırt edici geçerliğinin de desteklendiği düşünülmektedir.

Ölçeğin güvenirliliği için Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Kline'a (2011) göre iç tutarlık katsayısının 0.90 düzeyinde mükemmel, 0.80 düzeyinde çok iyi ve 0.70 düzeyinde ise yeterli olduğu belirtilmektedir. Buradan hareketle alt boyutlara ait güvenirlilik katsayılarının çok iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Tüm bu bilgiler ışığında Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin, ana dili Türkçe olan örneklem grupları için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık kavramının yönetim alanında son derece önemli kavramlardan biri olduğu söylenebilir. Günümüzde sporun geldiği noktada spor örgütleri toplumda hatırı sayılır bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda spor örgütleri içerisinde bulunan elemanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirlenmesinin, spor örgütlerinin gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada örneklem grubu olarak gerek orijinal ölçeğin uygulandığı örneklem grubu göz önüne alınarak, gerekse spor örgütlerinin temel taşı olarak kabul edilebileceğinden dolayı sporcuları seçtik. Ancak bu konu üzerine yapılacak olan gelecek çalışmalarda Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılırken farklı örneklem grupları ile farklı davranışları ölçen ölçekler bir arada kullanılabilir. Özellikle sporcuların ve spor elemanlarının motivasyonları, performans parametreleri, iş ve yaşam doyumları gibi değişkenlerle sporda örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler ortaya konabilir. Son olarak, farklı örneklem grupları için yapılacak çalışmalarda örneklem grubuna özgü yeni bir doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 15/03/2023

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 2023/094

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın giriş, tartışma ve sonuç kısmı birinci yazar, yöntem ve bulgular kısmı ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Yazarın/yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R. S., ve Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 82-288.
- Aoyagi, M. W., Cox, R. H., ve McGuire, R. T. (2008). Organizational citizenship behavior in sport: Relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1), 25-41.
- Arslan, G. (2022). *Liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışları, öğretmen öz yeterliliği açısından örgütsel etkililik: Yabancı diller yüksekokulu bağlamında örgütsel iletişimin rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yabancı Diller Eğitimi Ana Bilim Dalı, Çanakkale.
- Aydın, G. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Barksdale, K. ve Werner J.M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, 51(2), 145-155.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press: Harvard.
- Baumgartner, H., Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship'. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-595.
- Bentler, P. M., & Yuan, K. H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test statistics. *Multivariate behavioral research*, 34(2), 181-197.
- Bolon D.S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 42, (2), 221-241.

- Brief, A.P. ve Motowidlo, S.J. (1986) Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Burgazoğlu, H. (2022). *Çift kültürlülük ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı, İstanbul.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*. New York: Routledge.
- Carlo, G., Eisenberg, N., Troyer, D., Switzer, G. ve Speer A.L. (1991). The altruistic personality: in what contexts is it apparent?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 450–458.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319. <https://doi.org/10.1037/14805-012>
- Erol, T. (2019). *Spor genel müdürlüğü personelinin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sakarya.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., ve Juliana, E. (2021). The influence of work motivation and work environment on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable at the youth and sports office of north sumatra province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 1(2), 257-268.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- George, J.F. ve Brief A.P (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112 (2), 310–329.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7). Hampshire, United Kingdom.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hatcher L. (1994). *A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC: The SAS Institute.
- Heggestad, E. D., Scheaf, D. J., Banks, G. C., Monroe Hausfeld, M., Tonidandel, S., & Williams, E. B. (2019). Scale adaptation in organizational science research: A review and best-practice recommendations. *Journal of Management*, 45(6), 2596-2627. <https://doi.org/10.1177/0149206319850280>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116, 2–20
- Hsiao, C. H., ve Wang, F. J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-8.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilere duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jafari, M., ve Hoseyninia, S. R. (2019). Impact of organizational silence on organizational citizenship behavior of employees of North Khorasan province sport and youth departments: the moderating role of organizational justice. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 6(4), 71-82.
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M., ve Zhang, J. J. (2019). Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior in the South Korean professional sport industry. *Sustainability*, 11(19), 5412.
- Karaaslan, A., Özler, D.E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Sage.
- Kim, S., Liu, J., Love, A., ve Park, S. (2022). Organizational citizenship behavior in sport: Scale development and validation. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 17(5), 1018-1032.
- Kim, S., Magnusen, M., ve Andrew, D. (2017). Sport team culture: Investigating how vertical and horizontal communication influence citizenship behaviors via organizational commitment. *International Journal of Sport Psychology*, 48(4), 398-418.
- Kim, T. H., ve Chang, K. R. (2007). Interactional effects of occupational commitment and organizational commitment of employees in sport organizations on turnover intentions and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 19(2).
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Lawshe C.H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, Y. H., Woo, B., ve Kim, Y. (2018). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(3), 373-382.

- Marsh HW, Hau KT, Artelt C, Baumert J, Peschar JL. (2006): OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Malhotra N. K., & Dash, S. (2011). *Marketing research an applied orientation*. Pearson Publishing.
- Moghadam, F. I., Moosavi, S. J., ve Dousti, M. (2013). The relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior of general office of sport and youth of Mazandaran province. *International Journal of Sport Studies*, 3(7), 779-783.
- Moradi, M. R., Jafari, A., Omid, A., ve Alidoust Ghahfarokhi, E. (2014). Modeling the effect of transformational leadership and organizational justice on organizational citizenship behaviors in employees of ministry of sport and Youth of Iran. *Sport Management Journal*, 5(4), 107-124.
- Naytiyok, S. (2019). Otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansı üzerine etkisi: sivas ilinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (2), 1057-1076.
- Nunnally JC, Bernstein IR. (1994): *Psychometric Theory*, 3d ed. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. (1988) *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Books/DC. Heath and Com.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1997). A Reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46-53.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. Thousandoaks: Sage Publications.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel.
- Park, S., Nite, C., ve Lee, H. W. (2023). The impact of sport organization employees' justice perceptions on organizational citizenship and dysfunctional behavior: the affect-based model. *Sport Management Review*, 26(2), 315-338.
- Piliavin, J.A. ve Charng, H. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*, 16, 27-65.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine J.B. ve 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.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadersh Q*, 1, 107-142.
- Raykov, T., ve Marcoulides, G. A. (2008). *An introduction to applied multivariate analysis*. NY: Taylor & Francis Group.
- Rocha, C. (2008). Perceived organizational support and employee performance: The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *In NASSM: North American Society for Sport Management Conference*, 230-233.
- Sato, S., Kinoshita, K., Kondo, M., Yabunaka, Y., Yamada, Y., ve Tsuchiya, H. (2023). Student athlete well-being framework: an empirical examination of elite college student athletes. *Frontiers in Psychology*, 14, 1171309.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Smith, C.A, Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 653-663.
- Şahbudak, M. (2016). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri: Türk spor örgütü örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tecimen, M. (2020). *Yöneticiye Duyulan Güvenin İşe Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Teo, T. S. H., Srivastava, S. C., & Jiang, L. (2008). Trust and electronic government success: An empirical study. *Journal of Management Information Systems*, 25(3), 99-132. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222250303>
- Tugtekin, U., Barut Tugtekin, E., Kurt, A. A., & Demir, K. (2020). Associations between fear of missing out, problematic smartphone use, and social networking services fatigue among young adults. *Social Media + Society*, 6(4), 1-17. <https://doi.org/10.1177/2056305120963760>
- Wilson FR, Pan W, Schumsky DA. (2012): Recalculation of the critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(3), 197-210.
- Yari Khiyavi, S., Alidoust Gahfarokhi, E., ve Jalali Farahani, M. (2016). A study of the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in ministry of sport and youth. *Sport Management Journal*, 8(2), 299-313.
- Yurdagül H. (2005): *Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması*. 14. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Denizli.

EK: Sporda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (22 Madde)

SPORDA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum.	Çoğunlukla Katılmıyorum.	Kısmen Katılmıyorum.	Kararsızım.	Kısmen Katılıyorum.	Çoğunlukla Katılıyorum.	Kesinlikle Katılıyorum.
Bu ölçek sporcuların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır.								
Lütfen aşağıdaki her bir maddeyi okuyarak her birinin karakteriniz için ne kadar uygun olduğunu ilgili seçeneği işaretleyerek belirtin.								
1	Takım bağımlı güçlendirmek için takım arkadaşlarımla vakit geçiririm.							
2	Takım arkadaşlarımla konuşur ve onları şahsen tanımaya çalışırım.							
3	Takım bağımlı güçlendirmek için spor ortamı dışında takım arkadaşlarımla çeşitli aktivitelere katılırım.							
4	Takım birlikteliği oluşturmaya yönelik sporla ilgili olmayan sosyal faaliyetlere katılırım.							
5	Gönüllü toplum hizmeti faaliyetlerine katılırım.							
6	Takım arkadaşlarımla toplum hizmeti fırsatları hakkında bilgilendiririm.							
7	Taraftarlara, takımımızın onları önemseydiğini göstermek için toplum hizmetine katılırım.							
8	Zor bir antrenman veya müsabaka sırasında takım arkadaşlarımla desteklerim.							
9	Bir takım arkadaşım kötü bir gün geçirdiğinde onu desteklerim.							
10	Takım arkadaşımın önemli bir kişisel etkinliği olduğunda, desteklemek için onunla iletişime geçerim.							
11	Antrenman veya müsabakada iyi bir performanstan sonra takım arkadaşlarımla överim.							
12	Takım arkadaşlarıma antrenman veya müsabaka dışında genel anlamda destekleyici şeyler söylerim.							
13	Antrenörler olmadığında takım arkadaşlarımla ekstra antrenman seansları başlatırım.							
14	Sakatlıktan kurtulmak ve/veya sağlıklı kalmak için gerekli uygulamaların dışında fazladan çalışırım.							
15	Takım performansını artırmak için takım arkadaşlarımla gerekli uygulamaların dışında ekstra çalışmalar yaparım.							
16	Becerimi/Performansımı geliştirmek için gerekli takım uygulamalarının dışında ekstra çalışmalar yaparım.							
17	Takım arkadaşlarımla ekstra antrenman yapmasına yardımcı olmak için resmi antrenman süresinden sonra onlarla kalırım.							
18	Takım arkadaşlarımla performanslarını geliştirmelerine yardımcı olmak için bilgi paylaşımında bulunurum.							
19	Yeni takım üyelerinin takım kurallarına ve politikalarına aşina olmaları için onlara yardımcı olurum.							
20	Takım arkadaşlarımla yükümlülükler hakkında bilgilendiririm (ör. Kurallar, antrenman saatleri, takım toplantıları).							
21	Antrenörlerin talimatlarını takım arkadaşlarıma açıklamaya yardımcı olmak için inisiyatif alırım.							
22	Antrenör olmadığında “ekstra” uygulamalar sırasında takım arkadaşlarımla antrenörlük rolünü üstlenirim.							

Bağ Kurma Alt Boyutu: 1,2,3,4 / **Toplum Hizmeti Alt Boyutu:** 5,6,7 / **Teşvik Alt Boyutu:** 8,9,10,11,12

Ekstra Çalışma Alt Boyutu: 13,14,15,16,17 / **Yardım Etme Alt Boyutu:** 18,19,20,21,22

Not: Hesaplamalarda ortalama puanlar kullanılmalıdır.