



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Atf için / for cited: Erbir, M. (2023). Özel Öğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerde Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordayıcı Etkisi. Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl: 5, Sayı: 13, Aralık 2023, s.1-14.

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINI YORDAYICI ETKİSİ

Mustafa ERBİR*

ÖZ

Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık kavramları birbirine yakın kavramlar olmakla birlikte örgüt yöneticileri ve çalışanları açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini belirleyebilmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma örneklemini Kayseri il merkezinde özel öğretim kurumlarında görev yapan 324 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bir saha araştırması olduğundan nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Toplanan veriler uygun istatistiksel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adanmışlık düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre örgütsel adanmışlık düzeyi bir bütün olarak örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkiye sahiptir. Ayrıca öğrenim işlerine adanmışlık ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık, Öğretmenlik Mesleği.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12.

THE PREDICTIVE EFFECT OF ORGANIZATIONAL DEDICATION LEVEL ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN TEACHERS WORKING IN PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS

ABSTRACT

Although the concepts of organizational citizenship and organizational dedication are close to each other, they are of great importance for organizational managers and employees. This research was conducted to determine the effect of the organizational dedication levels of teachers working in the private sector on their organizational citizenship behaviors. The research sample consists of 324 teachers working in private education institutions in the city center of Kayseri. Since the research is a field study, quantitative research techniques were used. Survey Method was used as data collection method. The collected data were analyzed with appropriate statistical analysis methods. Correlation analysis and regression analysis were used as analysis methods. As a result of the

*ORCID: 0000-0002-6887-1561, Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, mus.erbir@gmail.com



research, significant correlations were found between the level of organizational dedication and organizational citizenship behavior. According to another result of the research, the level of organizational dedication has a positive effect on organizational citizenship behavior as a whole. In addition, it is seen that the sub-dimensions of dedication to learning and dedication to the teaching profession have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Dedication, Organizational Citizenship, Teaching Profession.

JEL Classification Codes: M10, M12.

GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği hemen hemen tüm toplumlarda kutsal bir meslek olarak bilinir. Öğretmenlerin toplumsal fayda yaratabileceği ve ülkenin gelişmişlik düzeyine katkı sağlayabileceği yadsınamaz bir gerçektir. Bu araştırma da toplumda saygın bir yer tutan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Türkiye’de zorunlu eğitim sayesinde toplumdaki her birey belirli bir dönem eğitim öğretim faaliyetlerine katılır ve bu faaliyetlerde en önemli rolü üstlenen kişi öğretmendir. Bir öğretmenin mesleğine ve çalıştığı kuruma olan adanmışlığı olumlu bir durumdur. Öğretmenin yaptığı işi sevmesi ve çalıştığı kuruma olan bağlılığı öğrencilere daha iyi bir eğitim vermesine sebep olan faktörlerden bazılarıdır. Öğretmen aslında bir öğrete aracıdır. Öğretmen öğretir, sınav yapar, disiplini sağlar (Çelikten vd., 2005). Öğretmenlik mesleği, eğitimle ilgili olan ve mesleki yeterliliğin gerektiği bir alandır (Şişman ve Acat, 2003). Kısaca öğretmenlik mesleğinin yetkinlik gerektiren bir meslek olduğu söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin çalıştığı örgüte olan adanmışlık düzeyi ile örgüt içerisinde sergilediği vatandaşlık davranışı ele alınmıştır. Örgütsel adanmışlık kişinin çalıştığı kurumla olan ilişkisini niteler (Allen ve Meyer, 1991). Çalıştığı kurumla iyi bir ilişki içerisinde olan ve kuruma kendini adayan bir öğretmenin verimli öğretim faaliyetleri gerçekleştirmesi beklenir. Öte yandan sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı, kişinin biçimsel görev tanımlarında olmayan bazı olumlu davranışları sergilemesi (Kurtulmuş, 2016) olarak ifade edilebilir. Her iki kavram da bir öğretmen ve öğretmenin çalıştığı kurum için pozitif kavramlardır.

Literatüre bakıldığında gerek öğretmenler gerek farklı meslekler üzerinde çok sayıda benzer çalışmaya rastlanmaktadır. Benzer araştırmaların sonuçlarına göre örgüte olan adanmışlık düzeyi kişinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Kaplanseren ve Örucü, 2018; Fındıklı, 2015; Babcock-Roberson, ve Strickland, 2010). Bu araştırmayı diğer araştırmalardan ayıran özgünlüğü, araştırmanın yalnızca özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmasıdır. Özel öğretim kurumları ile kamu öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin farklı ekonomik haklar ve özlük haklarına sahip olduğu düşünülürse özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler özelinde bir araştırma yapma sorunsalı oluşmuştur. Araştırmanın bu bakımdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın temel sorunsalı öğretmenlerin çalıştıkları özel öğretim kurumlarında hangi düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerinin belirlenmesi ve buna etki edebilecek faktörlerden olan örgütsel adanmışlık düzeyinin üstlendiği roldür. Literatüre bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden kavramlar arasında “iş tatmini”, “performans”, “örgütsel bağlılık” (Özdevecioğlu, 2003) sayılabilir. Bu durumda pozitif bir kavram olan örgüte olan adanmışlık düzeyinin de örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif etki edebileceği beklenebilir.

Bu çalışma sonucunda elde edilecek bulgular ışığında özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumsal fayda sağlayacak vatandaşlık davranışlarına pozitif etki edebilecek örgütsel adanmışlık kavramı daha net bir şekilde ortaya konacak ve kavramlar arasındaki teorik benzerlikler yanında uygulamada nasıl etkileşim halinde olabilecekleri ortaya konacaktır.



Araştırmanın kavramsal çerçeve bölümünde değişkenler teorik olarak ele alınmıştır. Daha sonra örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili öğretmenlerden toplanan veriler etrafında gerekli varsayımlar sağlanmış, güvenilirlik analizi yapılmış ve araştırma bulgularına ulaşmak amacıyla istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmanın sonuç bölümünde, elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve mevcut literatürdeki sonuçlarla karşılaştırılmıştır.

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmanın konusu özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Bu bölümde kavramların teorik altyapısı alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

1.1. Örgütsel Adanmışlık

Adanmışlık kavramı, kişinin kendisini işletme ve çalışma arkadaşlarıyla özdeşleştirmesi, kurumsal amaçların gerçekleşmesi amacıyla örgütsel bağın oluşturulması ve sürdürülebilir olması için gösterilen çabadır (Altunay, 2017: 39). Caymaz ve arkadaşlarına (2013) göre adanmışlık, pozitif duygulara sahip olarak işine odaklanmak, işe kendini verip işle ilgili gayret göstermek, üst düzey enerji ile işine bağlanmaktır. Meyer ve Herscovitch'e göre (2001) adanmışlık, davranışı yönlendirebilen ve kişiyi bir eyleme yönlendiren dengeleyici ve zorunlu bir güçtür.

Adanmışlık kavramının kuramsal alt yapısının üç ana başlıkta ele alındığı görülmektedir. Bunlar: "Tutumsal adanmışlık kuramı" kişinin diğer kişilere, nesnelere, olaylara ve etkinliklere olan yönelimlerini niteler (Ceylan, 1998). "Davranışsal adanmışlık kuramı" örgüt üyelerinin eski davranışlarına bağlı olarak sergilenen örgüte bağlılık durumudur (Mowday vd., 1982) ve "çoklu adanmışlık kuramıdır" (Gül, 2002). Çoklu adanmışlık kuramı kapsamında örgütsel adanmışlık örgüt bileşenleri iç ve dış etkenlerin toplamı olarak ortaya çıkmaktadır (Balay, 2014). Kavram olarak örgütsel adanmışlık (ÖA), çalışanın işyerine karşı hissettiği psikolojik bir bağlılık anlamına gelir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Balcı (2003) ÖA kavramını, işletmelerin varlıklarını devam ettirme çabaları olarak tanımlar. Meyer ve Allen'e (1991) göre ÖA, kişinin işletme ile olan ilişkisini niteleyen, kişinin örgüt üyeliğini devam ettirip ettirmemesi konusundaki kararı ile ilgili etkilere sahip olan psikolojik bir durumdur. Mowday ve arkadaşlarına (1979) göre ÖA, çalışanın örgüt ile etkili bir ilişkiye sahip olarak, örgüt içerisinde pasif bir sadakatten ziyade örgütün başarısına katkıda bulunmak amacıyla kendisinden bir şeyler katmasıdır. Celep (1998) ise örgütsel adanmışlığı, kişinin içinde bulunduğu örgütsel amaçları, hedefleri benimsemesi ve gerçekleşmesini isteyerek gayret göstermesi olarak tanımlar.

Örgüte adanmışlık çalışanın işiyle ilgili olumlu duygulara sahip olması, yaptığı işe bir anlam yüklemesi ve iş ile ilgili olumlu beklentilere sahip olması olarak görülebilir (Attridge, 2009). Bir çalışanın işletmeye, iş arkadaşlarına, yaptığı işe veya yöneticilere karşı yüksek düzeyde duygusal bağ kurması durumu da (Christensen Hughes ve Rog, 2008) ÖA olarak adlandırılabilir. Koçel (2015) örgütsel adanmışlığın sebepleri arasında kişinin duygusal yapısı, işyerinin sağladığı olanaklar ve ödüller olduğunu ifade etmiştir. Tan'a (2016) göre örgütsel adanmışlığı etkileyen değişkenler arasında çalışanın yaşı, kişisel özellikleri, kıdem yılı, yöneticisinin liderlik özellikleri, örgütün yapısı, iş tasarımı, işyeri iklimi, iş güvenliği, özerklik, yüklenen sorumluluk ve karar alma süreçlerine olan katılım gibi faktörler sayılabilir.

Örgüte adanmışlık, bir süre sonra örgüte ait kaynakları, işini gerçek anlamda yapabilmeye inanmışlığı ve özgüveni düzeyini de artırmaktadır (Llorens vd., 2007). Ayrıca örgüte olan adanmışlık düzeyi iş doyumunu (Aslan ve Demir, 2017) ve performans (Işık ve Kama, 2018) üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Buna karşın sanal kaytarma (Ulukapı vd., 2014) ve işten ayrılma niyetini (Karagonlar vd., 2015) azaltmaktadır.



Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda ÖA düzeyleri, kurumdaki diğer öğretmenlerin arasında bulunan etkileşime, öğretmen ile öğrencinin iletişimine ve yapılan işin niteliğine bağlı olmakla birlikte öğretmenlerin mesleklerini nasıl algıladıklarına da bağlıdır (Celep, 1998). Firestone ve Pennell'e (1993) göre adanmış öğretmenlerin çalıştıkları okulla, öğrencilere ya da kendi alanlarına has güçlü psikolojik bağları oluşabilir. Firestone ve Rosenblum'a (1988) göre ise öğrencilere olan adanmışlık, destekleyici bir iş ortamına katkıda bulunabilir. Ayrıca adanmışlığın okuldan ayrılma oranını düşürmesi beklenir. Buna karşın örgütsel adanmışlık akademik başarıyı olumlu yönde etkilememektedir. AbdRazak ve arkadaşları (2009) adanmış öğretmenlerin gayreti olmadan kaliteli bir eğitimden söz edilemeyeceğini ifade etmektedir.

Celep ve arkadaşları (2000) örgütsel adanmışlığı dört alt boyutta ele almıştır. Bu araştırmada da Celep ve arkadaşlarının sınıflandırması kullanılmıştır. Bunlar:

- 1- "Öğretim işlerine adanma" (mesleğe yönelik tutum),
- 2- "Öğretmenlik mesleğine adanma, öğretmenin kendisini zihinsel ve psikolojik olarak işine vermesi",
- 3- "Çalışma grubuna adanma, meslektaşlar arası birliktelik"
- 4- "Okula adanma, okulun amaç ve hedeflerinin benimsenmesi ve bu yönde çabalar gösterilmesi"

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) yönetim bilimi ve örgütsel davranış alanında araştıran başlıca konular arasındadır (Özdevecioğlu, 2003). Kavramın kuramsal temelleri Barnard (1938) ve Katz'ın (1964) çalışmalarına dayanmaktadır (Gürbüz vd. 2016). ÖVD kısaca çalışanın görev tanımında bulunmayan ve işletmede bulunan çalışanlar tarafından gönüllülük esasına dayanarak ve istekli bir şekilde sergilenen davranışlardır (Kurtulmuş, 2016). ÖVD, çalışanların örgütlerine yardımcı olmak amacıyla gönüllü olarak (iş sözleşmesi gereği değil) tercih ettikleri davranışlardır (Markoczy vd., 2009). ÖVD mutlak ihtiyaç duyulan bir iş değildir ve açık bir şekilde ifade edilmemiş ayrıca onaylanmamış ya da doğrudan ödüllendirilmemiştir (Becker ve O'Hair, 2007). Tüm bu tanımlar ÖVD davranışının zorunlu olmayan bir davranış şekli olduğunu göstermektedir.

ÖVD gönüllü olarak yapılan ve biçimsel olmayan davranışları ele aldığından alanda bazı araştırmacılar tarafından "iyi asker sendromu" olarak da tanımlanabilir (Williams ve Anderson, 1991). İyi bir asker olmak veya iyi bir vatandaş olmak ve doğru davranışa sahip olmak anlamına gelir (Organ, 1988). Moorman (1991) ÖVD'yi çalışanın örgütün çıkarlarını kişisel çıkarlardan önde tutması olarak tanımlamıştır. Williams ve Anderson, (1991) ise kavramı kişinin çalışma arkadaşlarına yardım etmesi ve sayede çalışma arkadaşlarının da kendilerini geliştirmelerine fayda sağlaması olarak tanımlamaktadır.

Özdevecioğlu (2003) örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanın iş tatmini, çalışma performansı, motivasyonu, çalıştığı kuruma olan bağlılığı ile doğrudan bir ilişki içinde olduğunu ifade etmektedir. Podsakoff ve arkadaşları (2000) ÖVD'nin iş tanımlarında zorunlu olmayan, yapılmaması durumunda ceza gerektirmeyen, biçimsel bir ödüllendirme mekanizmasına sahip olmayan ve örgütün verimliliğini arttıran bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Çelik'e (2007) göre ÖVD örgütün işleyişi bakımından çok önemlidir. ÖVD'nin bir diğer özelliği de çalışanın inisiyatifine bağlı olan insancıl değerlerden oluşmasıdır. Lievens ve Anseel'e (2004) göre ise ÖVD'ye sahip olan kişi işletmenin sosyolojik ve psikolojik çevresine katkı sunar ayrıca işletmeye ait hedeflerin gerçekleştirilebilmesi amacıyla destek olan kişisel davranışlardır.

ÖVD'nin üç temel özelliği bulunmaktadır (Organ, 1988; Pond vd., 1997). Bunlar;

- 1- ÖVD'nin isteğe bağlı bir davranış olması
- 2- ÖVD'nin ödül ve yaptırım sisteminin dışında bulunması



3- ÖVD sonucunda örgütsel etkililiğin artması.

Alanda ÖVD ile ilgili çok sayıda alt boyutlaraya yönelik tanımlama mevcuttur. Bunlar içerisinde en çok kullanılanı Organ'ın (1997) tanımladığı alt boyutlardır (Basım ve Şeşen, 2006). Buna göre ÖVD'nin alt boyutları; "yardımlaşma, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem" olarak ifade edilmiştir.

-Yardımlaşma: bir başka çalışana fayda sağlayan, doğrudan maddi kazanım beklentisiyle yerine getirilmeyen, özverili olmayı esas alan, istekli şekilde sergilenen davranıştır (Oliner, 2003)

-Vicdanlılık: Örgüt üyelerinin, üstlendikleri görevlerin daha da ötesine geçerek, işletmenin faaliyetlerine zorlayıcı güç olmadan içinden gelerek destek olmalarını ifade eder (Allison vd., 2001).

-Nezaket: Çalışanların işletmede gerçekleştirdiği iş paylaşımından dolayı iletişim içerisinde oldukları farklı çalışanlarla meydana getirdiği olumlu ilişkiyi belirtir (Poyraz ve Aksoy, 2012).

-Centilmenlik: Örgüt üyelerinin çalışma şartlarında anlaşmazlığa neden olabilecek istenmeyen tutumlardan uzak durmalarını ifade eder (Allison vd., 2001).

-Sivil Erdem: Örgüt üyelerinin çalıştığı örgüte ait iyi imaj oluşturmak veya mevcut imajı korumak amacıyla örgütün günlük ya da istisnai olan işleyişlerine gönüllü katılımını ifade eder (Bukhari, 2009).

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu araştırma bir saha araştırmasıdır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmıştır. Katılımcılarından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişiler Kayseri ilinde özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerdir. Katılımcılar basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle rastgele seçilmiştir. Araştırma anketleri online, telefonla veya yüz yüze yapılmıştır. Toplanan veriler uygun istatistik yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında "ilişkisel tarama modeli" kullanılmıştır.

Veri analizine geçilmeden önce toplanan verilerin yapı geçerliliği sağlanmış, güvenilirlik analizleri yapılmış ve verilerin normal dağılım sergilediği belirlenmiştir. Analiz esnasında parametrik analiz yöntemleri kullanılmış, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için "doğrusal korelasyon analizi", bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan yordayıcı etkisinin belirlenebilmesi için "basit doğrusal regresyon" ve "çoklu doğrusal regresyon analizleri" yapılmıştır. Veri toplamaya başlamadan önce "Kayseri Üniversitesi Etik Kurulundan" 10.04.2023 tarih ve 25/2023 numaralı kararıyla etik kurul onayı alınmıştır.

2.1. Araştırma Örnekleme

Araştırma örneklemini Kayseri ilinde farklı özel öğretim kurumlarında çalışan 324 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmanın özel öğretim kurumlarında yapılmasının sebebi, bu tür kurumlarda çalışan öğretmenlerin kamu kurumlarına göre genel olarak daha yüksek çalışma saatlerine ve daha düşük maaş ve özlük haklarına sahip olmalarıdır. Bu durum çalışmanın öğretmenler üzerinde genel bir çıkarım yapmak yerine sadece özel öğretim kurumları bünyesinde yapılması konusunda araştırmacıyı yönlendirmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Öğrenim D.	Frekans	Yüzde
Kadın	189	58,3	Ön Lisans	14	4,3
Erkek	135	41,7	Lisans	272	83,9
Medeni D.	Frekans	Yüzde	Tezsiz Y. Lisans	15	4,7
Bekâr	202	62,3	Tezli Y. Lisans	23	7,1
Evli	122	37,7	Doktora	0	0,0



Yaş	Frekans	Yüzde	Kıdem	Frekans	Yüzde
18-30	158	48,7	0-5 Yıl	140	43,2
31-40	116	35,8	6-10 Yıl	137	42,2
41-50	38	11,7	11-20 Yıl	35	10,8
51 ve üstü	12	3,8	21 ve üstü	12	3,8
Toplam	324	100	Toplam	324	100

Tablo 1’de verilen dağılıma göre katılımcıların %58,3’ü kadın, %41,7’si erkektir. Ayrıca bekâr olanların oranı %62,3 iken evli olanların oranı %37,7 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya farklı yaş gruplarından bireyler katılmış olup en yüksek katılım grubu %48,7 ile 18-30 yaş arasındaki gruptur. Bu grubu takip eden en yüksek ikinci katılım ise 31-40 yaş arasındaki gruptur. Özel öğretim kurumlarında çalışan bireylerin yaş ortalamasının düşük olduğu gerçeği dikkate alınır bu dağılımın beklenen bir dağılım olduğu söylenebilir. Yaş grupları arasında en düşük katılım 51 yaş ve üzerindeki grupta (%3,8) olmuştur.

Tablo 1’e göre katılımcıların çok büyük bir kısmı (%83,9) bir lisans programından mezun olmuştur. Lisansüstü eğitim derecesinde mezun olanların oranı ise toplamda %11,8 olarak görülmektedir. Mesleki kıdem yılına göre ise katılımcıları arasında en yüksek oran mesleğinin ilk 5 yılında olan gruptur (%43,2), b grubu takip eden mesleğinde 6-10 yıl arası bir kıdeme sahip olan katılımcıların oluşturduğu gruptur (%42,2). Bu dağılım katılımcıların %85,7’sinin mesleğinin ilk 10 yılında olduğunu göstermektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcılara yönelik “kişisel bilgi formu” bulunmaktadır. İkinci bölümde “örgütsel adanmışlık ölçeği” üçüncü bölümde ise “örgütsel vatandaşlık davranışı” ölçeği bulunmaktadır.

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği: Öğretmenlerin ÖA düzeyini ölçmek için, Celep ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ve dört alt boyuttan oluşan “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmış olup, ölçek 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “okula adanma” alt boyutu 9 maddeden “öğretim işlerine adanma” alt boyutu 7 maddeden “öğretmenlik mesleğine adanma” alt boyutu ve “çalışma grubuna adanma” alt boyutu ise 6 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Katılımcıların ÖVD düzeyini ölçebilmek amacıyla kullanılan ölçeği Podsakoff ve MacKenzie (1997) geliştirmiştir. Ölçeğin Türkçe olarak geçerliliği Kalkan (2013) tarafından yapılmış, güvenilirlik düzeyi $\alpha=0,931$ olarak hesaplanmıştır. Ölçekte toplam 20 madde ve 5 alt boyut bulunmaktadır. Ölçek “yardımlaşma” alt boyutu 5 maddede, “vicdanlılık” alt boyutu 4 maddede, “nezaket” alt boyutu 4 maddede, “centilmenlik” alt boyutu 3 maddede ve “sivil erdemdir” alt boyutu 4 maddede olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır.

2.3. Araştırma Hipotezlerinin Kurulması ve Araştırma Modeli

Araştırma konusu ile ilgili alanda son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel adanmışlık düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışını yordayıcı etkisinin bulunduğu aynı zamanda kavramlar arasında pozitif korelasyonlar olduğu söylenebilir (Gül ve Öngel, 2023; Ng vd., 2021; Farid vd. 2019). Gerek örgütsel vatandaşlık davranışı gerek örgütsel adanmışlık kavramı pozitif yönlü bir örgütsel davranış olarak görülmektedir. Pozitif örgütsel davranış kavramları arasında pozitif korelasyonlar olması beklenir (Kutunis ve Yıldız, 2016). Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler örneğinde de benzer bir sonuca ulaşılacağı öngörüldüğünden araştırma hipotezleri mevcut araştırma sonuçları dikkate alınarak kurulmuştur.

Araştırma hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

H1: Örgütsel adanmışlık düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Örgütsel adanmışlık düzeyi alt boyutlarından “okula adanma” düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1b: Örgütsel adanmışlık düzeyi alt boyutlarından “öğretmenlik mesleğine adanma” düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1c: Örgütsel adanmışlık düzeyi alt boyutlarından “öğretim işlerine adanma” düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1d: Örgütsel adanmışlık düzeyi alt boyutlarından “çalışma grubuna adanma” düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel adanmışlık düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır

H2a: Örgütsel adanmışlık alt boyutlarından “okula adanma” düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

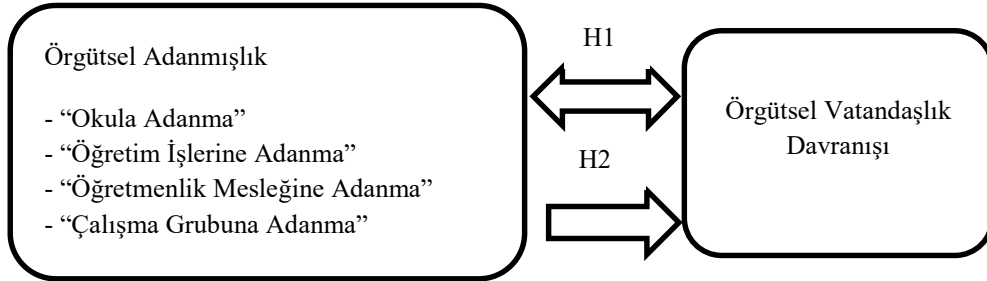
H2b: Örgütsel adanmışlık alt boyutlarından “öğretim işlerine adanma” düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Örgütsel adanmışlık alt boyutlarından “öğretmenlik mesleğine adanma” düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Örgütsel adanmışlık alt boyutlarından “çalışma grubuna adanma” düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırma hipotezlerinden yola çıkarak araştırma modeli kurulmuş ve Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.4. Normal dağılım Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin belirlenebilmesi için “kolmogorov-Smirnov” testi yapılmıştır. Test sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Normal Dağılım Analizi

Ölçekler	İstatistik	S.S.	p	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Adanmışlık	0,063	0,331	0,000	-0,137 / 0,135	-0,991 / 0,270
-Okula Adanma	0,062	0,517	0,005	-0,038 / 0,135	-0,656 / 0,270
-Öğretim İşlerine Adanma	0,080	0,480	0,000	0,034 / 0,135	-0,006 / 0,270
-Öğretmenlik Mesleğine Adanma	0,085	0,498	0,000	-0,005 / 0,135	-0,710 / 0,270
-Çalışma Grubuna Adanma	0,168	0,437	0,000	-0,662 / 0,135	-0,344 / 0,270
Örgütsel Vatandaşlık	0,045	0,627	0,009	-0,158 / 0,135	-0,210 / 0,270

Tablo 2’de verilen analiz sonucuna göre ölçeklerin “basıklık” ve “çarpıklık” değerleri -1 ile +1 arasında bulunmaktadır. Bundan dolayı verilerin normal dağılım sergilediği söylenebilir (Tabachnick



ve Fidell, 2001). Araştırma verileri normal dağılım sergilediği için hipotezleri sınanması esnasında parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

2.5. Geçerlilik Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlanması için AMOS programı aracılığıyla “birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi” (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3. DFA Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	X ² /DF	GFI	CFI	RMSEA
Örgütsel Adanmışlık	2,754	0,905	0,912	0,74
Örgütsel Vatandaşlık	2,694	0,912	0,920	0,72
Kabul Edilir Uyum	≤5	≥0,900	≥0,900	≤0,80

Tablo 3’e göre araştırma ölçeklerinin uyum değerleri kabul edilebilir uyum içerisindedir (Çapık, 2014: 199). Dolayısıyla ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

2.6. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sağlanan ölçeklerdir. Ancak bu araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde de güvenilirlik analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Örgütsel Adanmışlık	0,808
- Okula Adanma	0,757
- Öğretim İşlerine Adanma	0,602
- Öğretmenlik Mesleğine Adanma	0,708
- Çalışma Grubuna Adanma	0,710
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,904

Tablo 4’de ölçeklerin güvenilirlik katsayısı α değerinin yeterli olduğu ($p>0,6$) görülmektedir. Dolayısıyla araştırma verilerinin güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya hipotezlerinin sınanabilmesi için veriler analiz edilmiş ve analiz yöntemi olarak parametrik testler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığına yönelik “doğrusal korelasyon analizi”, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin tespiti için ise “basit doğrusal regresyon” ve “çoklu doğrusal regresyon analizi” yapılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgular tablolar halinde verilmiştir.

İlk olarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığına yönelik “doğrusal korelasyon analizi” yapılmış ve sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	2.1	2.2	2.3
1. Örgütsel Vatandaşlık	1				
2. Örgütsel Adanmışlık	0,350**	1			
2.1 Okula Adanma	0,301**	0,735**	1		
2.2 Öğretim İşlerine A.	0,074	0,408**	0,203**	1	
2.3 Mesleğe Adanma	0,221**	0,649**	0,334**	0,100*	1
2.4 Gruba Adanma	0,114**	0,578**	0,284**	0,093**	0,354**

***Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır”
**Korelasyonlar 0,05 düzeyinde anlamlıdır”

Tablo 4'e göre ÖVD ile ÖA arasında 0,350 derecesinde pozitif ve 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. ÖVD ile ÖA'nın bazı alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. ÖVD ile "okula adanma" alt boyutu arasında 0,301 derecesinde, ÖVD ile "öğretmenlik mesleğine adanma" alt boyutu arasında 0,221 derecesinde ve ÖVD ile "gruba adanma" alt boyutu arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Sadece ÖVD ile ÖA alt boyutlarından "öğretim işlerine adanma" arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır. ÖA ile ÖA alt boyutlarının tamamı arasında beklenildiği gibi anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında araştırma hipotezlerinden *H1*, *H1a*, *H1c* ve *H1d* Kabul edilirken *H1b* reddedilmiştir. Çünkü izah edildiği gibi ÖVD ile ÖA alt boyutlarından sadece üç tanesi arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığı test edilmiştir. Regresyon analizi ile de bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerinde bir yordayıcı etkisinin olup olmadığı test edilmiştir.

Regresyon analizi öncesi gerekli regresyon varsayımları test edilmiş, araştırma verilerinin normal dağılım sergilediği, ayrıca doğrusalılık, çoklu bağlantı sorunu ($VIF < 5$) ve otokorelasyon ($1,5 < d < 2,5$) varsayımlarının sağlandığı görülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 6. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu						
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p	VIF
Sabit Terim	1,181	0,263		4,486	0,000	
Bağımsız Değişken						
Örgütsel Adanmışlık	0,611	0,066	0,350	9,322	0,000	1,000
Model Özeti: $R=0,350$; $R^2=0,122$; $Adj.R^2=0,121$; $F=86,902$; $p=0,000$						
Bağımlı Değişken= "ÖVD" / * $p < 0,05$						

Analiz sonucuna göre kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır ($p=0,000$; $p < 0,05$). Yapılan analiz sonucunda ÖA'nın ÖVD üzerinde bir bütün olarak pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p=0,000$; $p < 0,05$). Yani bir kişinin ÖA düzeyinde meydana gelen bir artış ÖVD'yi de artıracak bir etkiye sahiptir. Tablo 5'de verilen analiz sonucuna göre ÖVD'de meydana gelebilecek 1 birimlik bir artışın %12,2'si ($R^2=0,122$) ÖA'da meydana gelen artış ile açıklanabilmektedir. Bu sonuçlara göre *H2* hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmada ÖA'nın bir bütün olarak ÖVD'ye etkisini tespit edebilmenin yanında ÖA'ya ait her bir boyutun ÖVD üzerindeki etkisi de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 7. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu						
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p	VIF
Sabit Terim	1,792	0,297		6,035	0,000	
Bağımsız Değişkenler						
Okula Adanma	0,302	0,049	0,256	6,146	0,000	1,259
Öğretim İşlerine Adanma	0,010	0,041	0,010	0,246	0,805	1,123
Mesleğe Adanma	0,167	0,051	0,137	3,270	0,001	1,240
Gruba Adanma	-0,012	0,058	-0,008	-0,202	0,840	1,197
Model Özeti: $R=0,327$; $R^2=0,107$; $Adj.R^2=0,101$; $F=18,608$; $p=0,000$						
Bağımlı Değişken= "ÖVD" / * $p < 0,05$						



Tablo 6'ya göre kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır ($p=0,000; p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda ÖA alt boyutlarından “okula adanma” ($p=0,000; p<0,05$) ve “öğretmenlik mesleğine adanma” ($p=0,001; p<0,05$) düzeylerinin ÖVD üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Yani bir kişinin “okula adanma” ve “öğretmenlik mesleğine adanma” düzeylerinde meydana gelebilecek bir artış kişinin ÖVD düzeyini de artırmaktadır. Tablo 6'da verilen analiz sonucuna göre ÖVD'de meydana gelebilecek 1 birimlik bir artışın %10,1'i ($Adj.R^2=0,122$) modele dahil edilen değişkenler ile açıklanabilmektedir. Bu sonuçlara göre *H2a* ve *H2c* hipotezleri doğrulanmıştır.

Tablo 6'da yer alan bir değer sonuca göre ÖA alt boyutlarından “öğretim işlerine adanma” ($p=0,805; p>0,05$) ve “çalışma grubuna adanma” ($p=0,840; p>0,05$) düzeylerinin ÖVD üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Yani bir kişinin “öğretim işlerine adanma” ve “çalışma grubuna adanma” düzeylerinde meydana gelebilecek bir artış kişinin ÖVD düzeyini etkilememektedir. Bu sonuçlara göre *H2b* ve *H2d* hipotezleri reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında görevli öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin çalıştıkları örgüte olan adanmışlık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ele alınmıştır. Araştırma hipotezlerinin sınanabilmesi için örgütsel adanmışlık düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı korelasyonlar olup olmadığı ve örgütsel adanmışlık düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı sorularına cevap aranmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ÖA düzeyleri ile ÖVD arasında bir bütün olarak anlamlı ve pozitif korelasyon bulunmaktadır. Literatürde bulunan benzer çalışmaların sonuçları da araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Kaplanşeren ve Örucü, 2018; Tan, 2016; Fındıklı, 2015; Babcock-Roberson, ve Strickland, 2010). Bu sonuç araştırmanın “H1” hipotezini desteklemektedir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin mevcut literatürle uyumlu olması beklenen bir durumdur. Çünkü kuramsal olarak ÖA ve ÖVD davranışı örgütsel davranış disiplini içerisinde pozitif örgütsel davranış olarak görülmektedir.

Araştırma kapsamında ayrıca ÖA alt boyutları ile ÖVD arasındaki ilişkilerin düzeyine de tek tek bakılmıştır. Sonuç olarak ÖVD ile “çalışma grubuna adanma”, “okula adanma” ve “çalışma grubuna adanma” alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna karşın ÖVD ile “öğretim işlerine adanmışlık” düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlarla kurulan “H1a, H1c ve H1d” hipotezleri desteklenmiş ancak “H1b” hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre ÖA algısının bir bütün olarak ÖVD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle ÖA düzeyinde meydana gelen bir artış ÖVD'nin artmasına neden olmaktadır. Daha önce yapılan benzer bilimsel araştırmaların sonuçları da bu araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir (Ng vd, 2021; Matta vd., 2014; Babcock-Roberson, ve Strickland, 2010). Bu sonuç araştırmanın “H2” hipotezini desteklemektedir. ÖVD'nin biçimsel görev tanımlarının ötesinde örgütsel faaliyetlere gönüllük esasına dayalı olarak katılmaya yönelik bir kavram olduğu, ÖA'nın da örgüt ile çalışan arasında kurulan pozitif bir bağ olduğu düşünülürse ÖA'da meydana gelebilecek bir artışın ÖVD'yi artırması beklenen bir durumdur.

Araştırma kapsamında ayrıca çoklu regresyon analizi yöntemi ile AÖ alt boyutlarının her birinin ÖVD üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ÖA alt boyutlarından “okula adanma” düzeyinin ÖVD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani çalıştığı okula adanma düzeyinde meydana gelen bir artış öğretmenin daha yüksek bir düzeyde ÖVD sergilemesine neden olmaktadır. Bu sonuç ile araştırmanın “H2a” hipotezi desteklenmiştir.



Bir başka araştırma sonucuna göre ÖA alt boyutlarından “öğretmenlik mesleğine adanma” düzeyinin ÖVD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlik mesleğine adanma düzeyinde meydana gelen bir artış öğretmenin daha yüksek bir düzeyde ÖVD sergilemesine neden olmaktadır. Bu sonuç ile araştırmanın “H2c” hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada elde edilen diğer sonuca göre, ÖA alt boyutlarından “öğretim işlerine adanma” ve “çalışma grubuna adanma” düzeylerinin ÖVD üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Yani öğretmenin öğretim işlerine adanma düzeyinde veya çalışma grubuna adanma düzeyinde meydana gelen bir artış öğretmenin daha yüksek bir düzeyde ÖVD sergilemesine neden olmamaktadır. Bu sonuçlar ile araştırmanın “H2b ve H2c” hipotezleri desteklenmemiştir. Yapılan literatür taramasında ÖA alt boyutlarının her birinin ÖVD üzerindeki etkisini ayrı ayrı ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden elde edilen sonuçları mevcut literatürle karşılaştırılamamıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan ÖVD eğitim öğretim faaliyetleri özelinde önemli bir davranıştır. Özellikle özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin başarısı biçimsel görev tanımlarının ötesinde yaptıkları faaliyetlere daha çok bağlıdır. Bu kapsamda sergilenen ÖVD öğretmenin başarısında önemli bir faktördür. Bu araştırmada da ÖVD’yi artırabilecek bir kavram olan ÖA kavramının ÖVD ile ilişkisi ele alınmıştır. Sonuç olarak öğretmenin ÖA düzeyi ile ÖVD arasında bir pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca ÖA’nın ÖVD üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle bir öğretmenin ÖVD düzeyini artırmanın yollarından biri de ÖA düzeyini artırmaya yönelik faaliyetler yapmaktır.

Eğitim sektörü tüm insanlık için önem derecesi yüksek bir sektördür. Bu yüzden eğitim kurumlarında çalışan bireylerin topluma ve diğer bireylere fayda sağlayabilmesi ve daha yüksek bir ÖVD sergileyebilmesi için yüksek bir ÖA düzeyine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden eğitim kurumlarında yöneticilerin öğretmenlerin ÖA düzeyini yükseltmek adına çeşitli faktörlere dikkat etmesi tavsiye edilir. Örneğin özlük haklarında yapılacak pozitif düzenlemenin, çalışma saatlerinde esnekliğin ve daha iyi bir ücretin öğretmenlerin ÖA düzeyini artırabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma sadece Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle sınırlı kalmıştır. Daha sonra yapılacak olan benzer çalışmaların farklı coğrafi bölgelerde veya farklı ülkelerde daha geniş örneklem grupları üzerinde yapılması mevcut literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu araştırmada ÖA ile ÖVD davranışı ele alınmıştır. Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda araştırmacılara ÖVD’na etki edebilecek farklı değişkenlerin modele dahil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AbdRazak, N., Darmawan, I. G. N. ve Keeves, J. P. (2009). Teacher Commitment. In International Handbook of Research on Teachers and Teaching. Springer, Boston, MA.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Sean. D. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior”, Journal of Education for Business, 76(5), 282-288.
- Altunay, E. (2017). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Millî Eğitim, 213, 37-66.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). “İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma”. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2), 371-389.
- Attridge, M. (2009), “Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of The Research and Business Literature”, Journal of Workplace Behavioral Health, 24 (4), 383-398.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). “The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors”. The Journal of Psychology, 144(3), 313-326.
- Balay, R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler (2. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Barnard, C. I. (1938), The Functions of The Executive, Harvard University Press, Cambridge.



- Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.
- Becker, J. A. H. ve O'Hair, H. D. (2007), "Machiavellians' Motives in Organizational Citizenship Behavior", Journal of Applied Communication Research, 35(3), 246-267.
- Bostancı, H., ve Ekiyor, A. (2015). "Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimcilğe Etkisinin İncelenmesi". Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 1(1), 37-51.
- Bukhari, Z. (2009). "Key antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in The Banking Sector of Pakistan", International Journal of Business and Management 3(12), 106-115.
- Caymaz, E., Erenel, F. ve Gürer, B. (2013). "Liderlik Karizması, Adanmışlık ve Gruba Aidiyetin Gönüllü Çalışma Performansına Etkileri: Akut Arama Kurtarma Derneği Örneği". International Journal of Human Sciences, 10(1), 129-147.
- Celep, C. (1998). "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı", Eğitim ve Bilim Dergisi, 22(108), 56-62.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Celep, C., Bülbül, T. ve Tunç, B., 2000. "Aday Öğretmenlerin Örgütsel Adanma Durumları", Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1), 79- 86.
- Ceylan, A. (1998). "Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu". Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayınları.
- Christensen Hughes, J. ve Rog, E. (2008) "Talent Management: A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention and Engagement Within Hospitality Organizations", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 20(7), 743-757.
- Çapık C. (2014), Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17(3), 196-205.
- Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama, Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). "Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri". Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 207-237.
- 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.
- Firestone, W. A. ve Pennell, J. R. (1993)." Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive Policies". Review of Educational Research, 63(4), 489-525.
- Firestone, W. A. ve Rosenblum, S. (1988). "Building Commitment in Urban High Schools". Educational Evaluation and Policy Analysis, 10(4), 285-299.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), 37-55.
- Gül, N. ve Öngel, G. (2023). "İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi". Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1), 451-470.
- Gürbüz, S. Ayhan, Ö. ve Sert, M. (2016), "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Türkiye'de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi", Türk Psikoloji Dergisi, 31(77), 61-75.
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi". Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(3), 395-403.
- Kalkan, A. (2013). Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplanseren, S., ve Örücü, E. (2018). "İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 1-19.
- Karagonlar, G., Öztürk, E. B., ve Özmen, Ö. N. (2015). "Çalışanın Örgütle Sosyal Mücadele Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti: İşe Cezbolmanın ve Öz Yeterliliğin Rolü". METU Studies in Development, 42(3), 411-433.
- Katz, D. (1964), "The Motivational Basis of Organizational Behavior", Behavioral Science, 9(2), 131-133.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, 16. Baskı. İstanbul.
- Kurtulmuş, M. (2016). "The Effect of Diversity Management on Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior". Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 6(3), 277-302.
- Kutanis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2016). "Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme". Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5(11), 135-154.



- Lievens, F., ve Anseel, F. (2004). "Confirmatory Factor Analysis and Invariance of an Organizational Citizenship Behavior Measure Across Samples in a Dutch-Speaking Context". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 299-306
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. ve Salanova, M. (2007), "Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs and Engagement Exist?", *Computers In Human Behavior*, 23, 825-841.
- Markóczy, L., Vora, D. ve Xin, K. (2009), "Forbearance in Organizational Citizenship Behaviour", *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 321-347.
- Matta, F., Scott, A. B., Koopman, J. ve Conlon, D. E. (2014). "Does Seeing "Eye To Eye" Affect Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior? A Role Theory Perspective on LMX Agreement" *Academy of Management Journal*. 58(6), 1686-1708.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). *Commitment in The Workplace: Toward a General Model*. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?" *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Mowday, R. T., Steers, R. M, ve Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Lyman, W. P. ve Richard, M. S. (1982). "Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment". Academic Press: New York
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., ve 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.
- Oliner, S. P. (2003). "Do On to Others: Extra ordinary acts of ordinary people". Boulder Co: Westview Press.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499
- Organ, D. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance Journal*, 10(2), 85-97.
- Organ, W. D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Canada: Lexington Books.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77- 96.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. M. (1997). "Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Organizational Performance: A Review And Suggestion For Future Research", *Human Performance*, 10(2), 133-151
- Pond, S., Nacoste, R., Mohr, M., ve Rodriguez, C. (1997). "The Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Are We Assuming Too Much?". *Journal of Applied Social Psychology*, 27(17), 1527-1544.
- Poyraz, K. ve Aksoy Ş. E. (2012). "Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Bir Uygulama", *Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 183-202.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). "Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 235-250.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2001), *Using Multivariate Statistics (Fourth Edition)*, Boston: Allyn and Bacon.
- Tan, Ç. (2016). "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doymu, Örgütsel Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi", *Ekev Akademi Dergisi*, 20(68), 65-80.



- Ulukapı, H., Çelik, A., ve Yılmaz, A. (2014). Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi, 7-8.
- Williams, L. J., ve Anderson, S. E. (1991). "Job Satisfaction And Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors". Journal of Management, 17(3), 601–617.