

Araştırma Makalesi

Sosyal Sorumluluk ve Prososyal Motivasyon ile İşe Bağlılık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkide Bir Aracılık Modeli

Gökhan KARADİREK

Giresun Üniversitesi, Tirebolu Mehmet Bayrak Meslek Yüksekokulu
gokhankaradirek_28@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0804-9904

Öz

Bu çalışmanın amacı, sosyal sorumluluğun ve prososyal motivasyonun işe bağlılık ve işkoliklik ile ilişkisinde kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, nicel araştırma deseninde ve ilişki tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma, Giresun ve Ordu ilindeki devlet okullarında görev yapan 408 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, 10 Mayıs - 27 Haziran 2022 tarihleri arasında uygun örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Hipotezler, Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makro kullanılarak test edilmiştir. Bulgular, sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile öğretmenlerin kariyer tatmini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği arasında olumlu yönde anlamlı ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkiye kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik kısmi aracılık etmektedir. Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon, öğretmenlerin kariyer tatmininin, mesleki öz yeterliğinin, işe bağlılığının ve işkolikliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Sosyal Sorumluluk, Prososyal Motivasyon, Kariyer Tatmini, Mesleki öz Yeterlik, İşe Bağlılık ve İşkoliklik.

Jel Sınıflandırma Kodları: M10, M14, M54

A Mediation Model in the Relationship between Social Responsibility-Prosocial Motivation and Work Engagement-Workaholism¹

Abstract

The aim of this study is to determine the mediating role of career satisfaction and occupational self-efficacy on the relationship of social responsibility and prosocial motivation with work engagement and workaholism. The research was designed in quantitative research design and relational survey model. The research was carried out on 408 teachers working in public schools in Giresun and Ordu. The data were collected between 10 May and 27 June 2022 by convenient sampling method. Hypotheses were tested using the PROCESS macro developed by Andrew F. Hayes. The findings reveal that there is a positive statistically significant relationship between social responsibility and prosocial motivation and teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. It has been found that teachers' career satisfaction and occupational self-efficacy have a partial mediating effect on the relationship between social responsibility and prosocial motivation and work engagement. Similarly, career satisfaction and occupational self-efficacy partially mediate the relationship between social responsibility as well as prosocial motivation and workaholism. As a result, it can be said that social responsibility and prosocial motivation are significant predictors of teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism.

Keywords: Social Responsibility, Prosocial Motivation, Career Satisfaction, Occupational Self-Efficacy, Work Engagement and Workaholism.

JEL Classification Codes: M10, M14, M54.

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 05.09.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 18.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Karadirek, G. (2023). Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işe bağlılık ve işkoliklik arasındaki ilişkide bir aracılık modeli. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 78-104. doi: 10.18074/ckuiibfd.1171036

1. Giriş

Mesleki rolleri ve sosyal sorumlulukları, saygınlıkları ve imajları öğretmenleri toplumda önemli bireyler haline getirmiştir. Öğretmenlerin toplum içerisindeki sosyal sorumluluk alanı oldukça geniştir. Öğretmenlerin dürüst, güvenilir, saygılı, adaletli, ahlaklı, vicdanlı, başarılı, planlı ve sağlıklı olmak, çevreyi korumak, kendisini geliştirmek, empati kurmak, amaç ve hedefler belirlemek, görevlerini yerine getirmek, kurallara uymak, vatana ve millete karşı sorumlu olmak (Sezer, Çoban ve Akşit, 2017) gibi çok sayıda sorumluluğu bulunmaktadır. Öğretmenlerin bir diğer sosyal sorumluluğu, sosyal sorumluluk algısı yüksek bireyleri topluma kazandırmaktır. Bireylerin sosyal sorumluluk algısının yüksek düzeyde olabilmesi ise sosyal sorumluluk algısı yüksek öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının varlığıyla mümkündür (Özgan ve Öztuzcu, 2016). Bireysel ve kurumsal biçimde ortaya çıkabilen sosyal sorumluluk algısı, kariyer tatminini, işe adanmışlığı ve katılımı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Glavas ve Piderit, 2009; Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017).

Mesleki görevlerin ve toplumsal ihtiyaçların yerine getirmesiyle ilgili sosyal sorumluluklar öğretmenleri prososyal açıdan motive edebilmektedir. Çünkü öğretmenlik mesleğinin özünde başkalarına fayda sağlamak ve toplum yanlısı (prososyal) davranışlarda bulunmak vardır. Bu nedenle öğretmenlik, sosyal etkisi olumlu bir meslektir. Bu olumlu sosyal etkinin öğretmenlerin prososyal motivasyonunu artırması olasıdır (Yada, Rääkkönen, Imai-Matsumura, Shimada, Koike ve Jäppinen, 2020). Öğretmenlerin prososyal motivasyonu, öğrencilerin ihtiyaçlarını veya isteklerini bir öğretmenin ne ölçüde dikkate aldığını ve öğretmelerin sınıf ve okul dışında öğrencilerle olan bağlantısını ya da iletişimi içermektedir (Crane, 2017). Prososyal motivasyon algısı çalışanların işe bağlılığını olumlu etkileyebilmektedir (Abid, Sajjad, Elahi, Farooqi ve Nisar, 2018; Taris, Van Beek ve Schaufeli, 2020). Öğretmenlerin işle ilgili motivasyonu, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını etkilemektedir (Tentama ve Pranungsari, 2016). Maslow (1970), ihtiyaçların tatmin edilmesinde motivasyonun önemli olduğunu ileri sürmektedir. Motivasyonlar, kariyer tatmini (Dinham ve Scott, 1998) ve kariyer gelişimini (Barnett ve Bradley, 2007), işe bağlılığı (Tziner ve Tanami, 2013), işe gömülmüşlüğü (Kesen ve Akyüz, 2016) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Rioux ve Penner, 2001) yordamaktadır. Prososyal kaynaklı motivasyonlar, öğretmenin veya akademisyenin performansına, verimliliğine, dersi anlatma çabasına, dersin keyifli ve zevli geçmesine katkı sağlamaktadır (Grant, 2008).

Bu çalışmada sosyal sorumluluk, prososyal motivasyon, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık ve işkoliklik ile ilgili öğretmenlerin düşünceleri ele alınmaktadır. Sosyal sorumluluk, prososyal motivasyon, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik değişkenlerinin öğretmenlerin işe bağlılığı ve işkolikliği üzerindeki etkisi

kesitsel olarak araştırmaktadır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarını raporlanarak bilimsel zeminde paylaşılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Sosyal Sorumluluk

İş adamlarının, çalışanların ve diğer bireylerin kararlarını ve eylemlerini toplumsal beklentilere ve değerlere uyumlu hale getirmek istemesi sosyal sorumluluk bilincinin bir göstergesidir. Öyleki sosyal sorumluluğun kurum yöneticilerinin, çalışanların ve bireylerin kişisel kararlarından etkilenen ahlaki bir yönünün olması (MacLagan ve Campbell, 2011), bu kavramın kurumsal ve kişisel çerçevede ele alınabileceğini (Li, Wright, Rukavina ve Pickering, 2008) göstermiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk, bir topluma ait sorunları çözmeye yönelik üstlenilen yükümlülüklerdir (Goll ve Zeitz, 1991). Çalışanlar ve diğer bireyler açısından sosyal sorumluluk, enerjik olmak, adanmışlık ve özümsemeyle karakterize edilen, işle ilgili olumlu ve tatmin edici ruh halidir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002). Başkalarının ve gezegenin refahına yapılan kişisel bir yatırımdır (Berman, 1990). Bireylerin ve örgütlerin topluma fayda sağlamak için geleneklere, kültürel normlara, ahlak kurallarına uygun davranışlar sergileyerek başkalarının yararına hareket etmek istemesi (Sihem, 2013) de sosyal sorumluluktur.

Kurumsal sosyal sorumluluk işe bağlılığı ve kariyer tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017). Glavas ve Piderit (2009), kurumsal sosyal sorumluluk ile çalışanın enerjik olması, adanmışlığı ve işi özümsemesi arasında pozitif ilişkinin olduğunu bulmuştur. Sosyal sorumluluk, çalışanların işe bağlılığına katkı sağlamaktadır (Gupta, 2017). Kore’de işçiler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, kurumsal sosyal sorumluluk ile prososyal motivasyon, örgütsel performans ve bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Kim ve Kim, 2021). Aynı çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide prososyal motivasyonun düzenleyici rolünün olduğunu vurgulamaktadır. Roofe (2018) Jamaika’da gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin sosyal sorumluluk anlayışına sahip olduğunu ve öğretmenlerin sosyal sorumluluk rolleri için bir müfredata ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Dilmac (2009)’a göre, mesleki yeterlilik algısı ile öğretmenlerin sosyal sorumluluğu, acil ve mevcut durumlardaki yardımseverliği arasında pozitif ilişki vardır. Ergül ve Kurtulmuş (2014), öğretmen adaylarının sosyal sorumluluk bilincine nasıl sahip olduğunu ve bu bilincin nasıl geliştirilebileceğini araştırmıştır. Ergül ve Kurtulmuş, eğitim fakültelerinin misyonunda ve vizyonunda sosyal sorumluluğa yer vermek gerektiğini, öğretmen adaylarının sosyal sorumluluğuna katkı sağlamak için bazı etkinliklere ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, tek dönemlik derslerden ziyade lisans eğitimi süresince sosyal sorumluluk ilgili derslere, aktivitelere ve projelere yer vermek gibi. Sezer vd. (2017), öğretmenlerin ailevi, kişisel, kişilerarası ilişkiler, çevresel, dini ve kurumsal temel sorumluluklarının olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.2. Prososyal Motivasyon

Prososyal motivasyon, insanların toplum yanlısı davranışlarda bulunma isteğidir. Empatiyle ilişkili bir kavram olan prososyal motivasyon (Krebs, 1975), geçici ve kısa süreli duygulardır (Grant, 2007). Prososyal motivasyon, çalışanın mesleği veya işi aracılığıyla belirli bir kesimdeki ya da sınıftaki insanlara fayda sağlamak (Grant ve Berg, 2012) ve onlara fedakârlıkta bulunmak arzusudur (Batson, 1987). Bir doktorun ve hemşirenin hastalara yardım etme endişesi, bir müzisyenin izleyicileri eğlendirme ve onları harekete geçirme arayışı, ev satın alabilmesini finanse edebilmek amacıyla bir bankacının müşteriye yardımcı olmak istemesi ya da bir öğretmenin öğrencilerini eğitime tutkusu şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Grant ve Berg, 2012). Prososyal motivasyon, fedâkarlık haricinde bencil davranışlar olarak da meydana gelebilmektedir. Batson (1987), kişinin kendi refahını artırmayı amaçlayan prososyal motivasyonu egoist veya bencillik, nihai amacı bir başkasının refahını artırmak olan prososyal motivasyonu ise fedakâr ya da özgecil olarak tanımlamaktadır. Örneğin fedakârlık düzeyi yüksek öğretmenler, öğretmeye yönelik daha olumlu tutumlar sergilemekte ve daha atılgan davranışlarda bulunmaktadır (İşmen ve Yıldız, 2005).

Prososyal motivasyon, bireysel ve örgütsel davranışlarda belirleyici olabilmektedir. Başkasına yardım etmek isteği olarak tanımlanan prososyal motivasyonun (Grant, 2008) örgütsel vatandaşlık davranışları (Grant ve Mayer, 2009; Rioux ve Penner, 2001) ve örgütsel performans (Grant ve Sumanth, 2009) vb. iş çıktıları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. İşmen ve Yıldız (2005)'a göre, başkasına yardım etmek ve fayda sağlamak amacıyla bir eylemde bulunmak, öğretmenlik mesleğinden tatmin olmayı kolaylaştırmaktadır. Yönetici statüsündekilerin ve çalışanların prososyal motivasyonu ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Shao, Cardona, Ng ve Trau, 2017). Shao vd. (2017)'ne göre örgüt içerisinde faydalı davranışların gerçekleşebilmesi ve davranışların sürdürülebilirliği için çalışanlar öncelikle örgüte bağlı olmalı ve örgütte kalmayı arzulamalıdır. Prososyal motivasyon, çalışanın işini yerine getirmek amacıyla harcadığı çabaya ve işteki devamlılığına katkı sağlamaktadır (Grant, 2007). ABD'de kolluk kuvveti görevlileri ve amirleri üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda, prososyal motivasyon ile öz yeterlik arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Patil ve Lebel, 2019). Eva, Newman, Zhou ve Zhou (2020), prososyal motivasyonun şirket içerisindeki vatandaşlık davranışının belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Doktorların hastalarıyla yaşayabileceği olumlu veya olumsuz ilişkiler doktorların işe bağlılığında belirleyicidir (Zhang, Qiu, Zhang ve Li, 2020). Çünkü hasta-hekim arasındaki ilişkilerin zorluğu, hekimlerin prososyal motivasyonunu ve işe bağlılığını azaltmaktadır. Nesje (2015), hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, prososyal motivasyon ile kariyer bağlılığı arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu, prososyal motivasyon ile işi benimseme arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını ileri sürmektedir.

2.3. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini, yaşam doyumunun önemli bir kriteridir. Kariyer tatmini, bireylerin hissettiği olumlu duyguların içsel ve dışsal yönlerini ölçülebilen (Nico Ari, 2019), çalışanların iş ve özel yaşamında çok yönlü olumlu sonuçları olan bir kavramdır. Kariyer başarısı, mesleki başarılar, kariyer seçimi faktörleri, sosyal ilişkiler ve iş-aile entegrasyonları, kariyer tatmininin iş ve özel yaşamla arasındaki pozitif ilişkinin sonuçlarıdır (Kim, Rhee, Ha, Yang ve Lee, 2016).

İşmen ve Yıldız (2005)' a göre başkalarına yardımcı olmak ve sorumluluk, öğretmenlik mesleğinden en fazla tatmin olmayı sağlayan faktörlerdendir. İşmen ve Yıldız, öğretmenlerin mesleki olarak tatmin olmalarında, mesleki sorumluluklarının önemli rolünün olduğunu ifade etmektedir. İlkhanzadeh ve Karatepe (2017), kariyer tatmini ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, işe bağlılığın kariyer tatminini olumlu yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini ileri sürmektedir. Güneş ve Ataç (2022), işe adanmışlık ve işe adanmışlığın dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları ile kamu çalışanlarının kariyer tatmini arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, kariyer tatmini hem işe adanmışlığı hem de onun yoğunlaşma, dinçlik ve adanma boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir. İşin özelliği, örgütün ve örgüt yönetiminin desteği, örgüte kabul edilme ve kariyer stratejileri vb. örgütsel deneyimler ile kariyer tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990). Burke (2001)'e göre, kariyer tatmini, kariyer beklentisi ve terfi gibi iş sonuçları ve iş özellikleri kariyer başarısının en güçlü yordayıcılarıdır. Burke, kariyer tatmini ile işkolik olarak tanımlanan mükemmeliyetçi iş davranışları arasında pozitif ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir. Gordon ve Shi (2021), işkoliklik ile öznel kariyer başarısı boyutları (kariyer tatmini ve iş tatmini) arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. İşkoliklik, işe bağlılık, işten zevk alma, kariyer tatmini ve iş tatmini, öznel kariyer başarısı algısını olumlu yönde etkilemektedir (Gomes, Diogo, Santos ve Ratten, 2022). Öte yandan Ulukök ve Akın (2016), akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, işkoliklik ve işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışma boyutları ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

2.4. Mesleki Öz Yeterlik

Örgüt ve örgüt çalışanları için mesleki öz yeterlik önemli bir değerdir. Bir kişinin işiyle ilgili görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme konusundaki hisleri olarak tanımlanan mesleki öz yeterlik (Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008), iş sonuçlarının, kişinin çalışma yeteneklerine güven duymasının ve yaşam doyumunun temel bir bileşenidir (Paggi ve Jopp, 2015).

Dilmac (2009)'a göre, öğretmenlerin mesleki yeterliği ile fedakârlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dilmac, öğretmenlerin mesleki yeterliği ile sosyal sorumluluk, alışagelmış ve acil durumlarda yardım sever olması

arasında olumlu yönde ilişkinin olduğuna vurgu yapmaktadır. Mesleki öz yeterlik, içsel motivasyonu ve çalışma performansını artırabilmektedir (Çetin ve Aşkun, 2018). Öz yeterlik inançları, prososyal davranışı türlerinin (kamu, vb.) örgürcüsüdür (Patrick, Bodine, Gibbs ve Basinger, 2018). Dermatoloji alanında uzman hekimlerin mesleki öz yeterliği ile mesleki bağlılığı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Çetin, Erenler Tekmen ve Şentürk, 2016). Ayık, Savaş ve Yücel (2018), okul müdürlerinin genel öz yeterliği ve öz yeterlik boyutları (çaba gösterme ve direçli olma, yetenek ve güven) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aslan ve Kalkan (2018), öğretmenlerin öz yeterlik algısının mesleki kıdeme, okul türüne ve en son mezun olunan okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşabildiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan Aslan ve Kalkan, öğretmenlerin öz yeterlik algısının cinsiyete ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ileri sürmektedir.

2.5. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, kişinin enerjik olması, kendisini işe adanması, işini özümsemesiyle karakterize edilen işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir ruh halidir (Schaufeli vd., 2002).

Ilkhanizadeh ve Karatepe (2017)'ye göre, işe bağlılığın kariyer tatmini üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Ayrıca işe bağlılık, kurumsal sosyal sorumluluk ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye kısmi düzeyde aracılık etmektedir. Sosyal ilişkilerin kalitesi ile işe bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). Aile, çalışma ve sosyal hizmetler il müdürlüklerindeki sosyal çalışanların meslek aşkı, prososyal hizmet davranışlarını etkilemektedir (Arısoy ve Taş, 2021). Can ve Aykaç (2020), prososyal motivasyon davranışı ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulmuştur. Can ve Aykaç, mesleki bağlılığın çalışanların prososyal motivasyon davranışında belirleyici olduğunu düşünmektedir. Çin'de hekimler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları, doktor-hasta ilişkilerindeki zorlukların hekimlerin işe bağlılığını olumsuz yönde doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Zhang vd., 2020). Zhang vd. (2020)'ne göre, doktor-hasta ilişkisinin zorluğu doktorların prososyal motivasyonunu engellemektedir. Prososyal motivasyon üzerindeki bu olumsuz etki, doktorun bir problemi çözmek için harcadığı düşünme süresinde ya da ayırdığı zamanda azalmaya neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise doktorların işe bağlılığı zarar görmektedir. Buradan, prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Başka bir anlatımla çalışanların prososyal motivasyonu artırılarak işe bağlılığı artırabilmek mümkündür.

Çalışanların işe ve aynı zamanda örgüte bağlılığını etkileyebilen başka faktörlerin olduğu bilinmektedir. Andreassen, Griffiths, Hetland ve Pallesen (2012), çalışanların işe bağlılığını işyerindeki narsisizmin etkileyebildiğini ileri sürmektedir. Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamaları yükseldikçe örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012; Serinikli, 2018).

2.6. İşkoliklik

İşkoliklik, içten gelen ve baş edebilmesi güç hislerin etkisiyle tutum, özellik, davranış ya da takıntı biçiminde ortaya çıkabilmektedir. Bu terim, kendi çalışma bağımlılığını belirtmek için ilk defa Amerikalı bakan ve psikolog Wayne E. Oates tarafından kullanılmıştır (Oates, 1968). Oates (1971), işkolik olma durumunu “çalışma bağımlılığı, kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı veya zorlama” ya da sürekli çalışmak için bir kişinin sahip olduğu çok güçlü bir dürtü olarak tanımlamaktadır. Burke (2000)’e göre işkoliklik, en az elli saat çalışan, aşırı derecede çalışma bağımlılığı olan, dikkatini başka bir taraflara yönlendirmekte zorlanan, kendilerine ve diğer aktivitelere zaman ayırma güçlüğü çeken, işine gerektiğinden fazla zaman arayan, işe yönelik tutumu ve çalışma saat sayısı diğer çalışanlardan farklılık gösteren, iş dışındaki aktivitelere zaman ayıramayan kişiler için kullanılmaktadır ve başarmanın zorlayıcı bir dürtüsüdür.

İşkoliklik, işle ilgili kalıcı ve kontrol edilemeyen düşünceleri içermektedir (Clark, Smith ve Haynes, 2020). İşe aşırı bağlılık duyulmasında, işkolikliğin insanlar tarafından kontrol edilemez olmasının ve çalışmak için güçlü bir motivasyon tarafından yönlendirilmesinin etkisi vardır (Andreassen, Griffiths, Hetland, Kravina, Jensen ve Pallesen, 2014). Bu aşırı işe bağlılık ise insanların diğer insanlarla ilişkisini ve boş zaman aktivitelerini engelleyebilmekte, sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Scott, Moore ve Miceli (1997), işkolikliğin iyi ya da kötü yönlerinin olabileceği, sonuçlarının bireyler, örgütler ve toplum tarafından farklı şekilde deneyimlenebileceği ya da değerlendirilebileceği sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle araştırmacılar ve yöneticiler, işkolikliğin olumlu veya olumsuz etkileri hakkında yargıda bulunmaktan kaçınmalıdır (Scott vd., 1997).

Literatürde işkolikliğin kişisel, örgütsel ve mesleki özelliklerle ilişkilendirildiği görülmektedir. İşkoliklik, insanların kişisel özelliklerine (Andreassen vd., 2012), günlük yaşam aktivitelerine (Bakker, Demerouti, Oerlemans ve Sonnentag, 2013), sektörlere ve sektörlerin niteliğine göre değişebilmektedir (Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014). Tarım, inşaat, iletişim, danışmanlık ve ticaret/ticaret sektörlerindeki işçilerin, yöneticilerin ve üst düzey uzman kişilerin işkoliklik ortalamalarının kamu ve hizmet sektörlerinde çalışanların, hemşirelerin, sosyal hizmet uzmanlarının ve sağlık görevlilerinin işkoliklik ortalamalarına kıyasla nispeten daha yüksektir (Taris, Van Beek ve Schaufeli, 2012). Doktorlar, hemşireler ve ebeler üzerinde yapılan bir araştırmada, prososyal motivasyonun çalışanların işe gömülmüşlüğüne olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Kesen ve Akyüz, 2016). Yılmaz vd. (2014), öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, okul iklimi ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, okul iklimi, işkoliklik yatkınlığı bulunan öğretmenlerin işlerine yönelik tutumunu daha az etkilemektedir. Ayrıca, kısıtlayıcı müdür ve umursamaz öğretmen davranışı, iş bağımlısı öğretmenlerin işten zevk alma düzeylerini düşürmektedir. İşbirlikçi davranışlarda bulunmak iş bağımlısı öğretmenlerin içsel motivasyon seviyesini artırmaktadır.

Yumuk Günay, Demiralay ve Çetin Gürkan (2017)'a göre, örgütsel iklimin bireysel sorumluluk boyutu, işkolikliğin çalışma bağlılığı, işe karşı güdülenme ve işten zevk alma boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon algısı ile işe bağlılığı ve işkolikliği arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü araştırılmak istenmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{1a}: Sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{1b}: Sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H₂: Sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{2a}: Sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{2b}: Sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H₃: Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{3a}: Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{3b}: Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

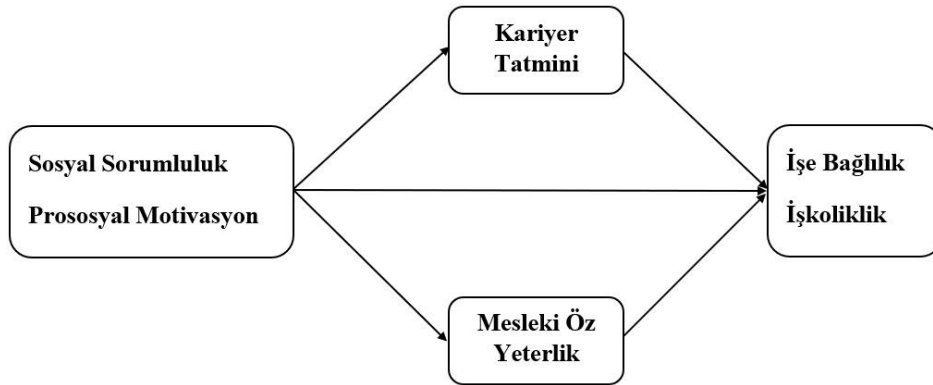
H₄: Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{4a}: Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

H_{4b}: Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliğin olumlu yönde aracı bir rolü vardır.

3. Yöntem

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla nicel değişkenin kendi aralarındaki ilişkiyi araştırmayı ve mevcut ilişkileri neden-sonuç yönünden etkileriyle birlikte ortaya koymayı amaçlamaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2009). Alanyazındaki çalışmalardan yararlanılarak oluşturulan kavramsal model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Kavramsal Model

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırma, Giresun ve Ordu ilindeki devlet okullarının tümünde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir². Örneklem, olasılık dışı örnekleme tekniklerinden uygun örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Uygun örnekleme, seçilmiş katılımcılara ulaşmanın kolay olduğu, araştırmaya katılmaya hazır ve istekli bireyleri içeren olasılık dışı bir örnekleme tekniğidir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Örneklemi, farklı branşlardan 408 öğretmen oluşturmuştur. Nicel değişkenli araştırmalar için bu örneklem büyüklüğü %95 (.05) güven düzeyinde yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama aracında, sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon ölçeklerine ait toplam 36 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan her bir maddeyi beşli Likert ölçeğinde (1= asla katılmıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum) değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca katılımcılara beş tane demografik soru (cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdemi,

² Bu araştırma için Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 27.04.2022 tarih ve 2022-21/09 sayılı Etik Kurulu onayı alınmıştır.

idari görev durumu ve görev yapılan yer) yöneltmiştir. Katılımcıların sosyal sorumluluğu (Li vd., 2008), kariyer tatmini (Greenhaus vd., 1990), mesleki öz yeterliği (Rigotti vd., 2008), işe bağlılığı (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017), işkolikliği (Andreassen vd., 2012) ve prososyal motivasyonu (Grant, 2008) tek boyutlu ölçekler kullanılarak belirlenmiştir. Sosyal sorumluluk ölçeği; “Öğrencilerime saygı duyarım.”, Kariyer tatmini ölçeği (Okumuş vd., 2022; Karadirek, 2022); “Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum.”, Mesleki öz yeterlik ölçeği; “İşimde zorluklarla karşılaştığımda yeteneklerime güvendiğim için sakin kalabilirim.”, İşe bağlılık ölçeği (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017; Karadirek, 2022); “İş ortamında kendimi enerji dolu hissederim.”, İşkoliklik ölçeğinde; “Çalışmak için planladığımdan daha fazla zaman harcarım.”, Prososyal motivasyon ölçeği (Karadirek, 2022); “İşim aracılığıyla başkalarına faydalı olmayı önemserim.” şeklinde ifadeler içermektedir.

Veri toplama aracındaki ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarıyla ilgili bulgular Tablo 1’de verilmektedir. Veriler, 10.05.2022-27.06.2022 tarihleri arasında çevrimiçi anket formu bağlantı linkinin öğretmenlerle paylaşılması sonucunda elde edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi SPSS 25.0 istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Normallik testi ile verilerin normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Normallik testi sonucunda, sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon değişkenlerine ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında değerler aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2014)’a göre veriler, normale yakın bir dağılım göstermektedir. Ölçme aracındaki maddelerin iç tutarlılığı Cronbach alfa hesaplama yöntemine göre belirlenmiştir. Ölçme aracının genel güvenilirlik katsayısı $\alpha = .92$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçekler | Bu çalışmanın (α) Katsayıları | Önceki Çalışmalardaki Alfa (α) Katsayıları |
|--------------------------------|---|---|
| Sosyal Sorumluluk (7 madde) | .85 | .79 (Li vd., 2008) |
| Kariyer Tatmini (5 madde) | .88 | .88 (Greenhaus vd., 1990) |
| Mesleki Öz Yeterlik (6 madde) | .90 | .86 (Rigotti vd., 2008) |
| İşe Bağlılık (7 madde) | .87 | .91 (Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017) |
| İşkoliklik (7 madde) | .75 | .81 (Andreassen vd., 2014) |
| Prososyal Motivasyon (4 madde) | .80 | .91 (Grant, 2008) |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, veri toplama aracındaki sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon ölçeklerine ait maddelerin iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan .70’in üzerindedir (George ve Mallery, 2020). Veriler normal dağılım gösterdiğinden,

Pearson korelasyon katsayısı hesaplama yöntemiyle değişkenlerin aralarındaki ilişkiler belirlenmiştir. Hipotezler, Hayes'in (2013) geliştirdiği kavramsal model 4 esas alınarak SPSS PROCESS makrosu aracılığıyla test edilmiştir. Kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı BootLLCI ve BootULCI güven aralığı değerlerine göre belirlenmiştir. Güven aralığı (BootLLCI ve BootULCI), bir değişkenin aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının test edilmesinde kullanılan bir yöntemdir (Hayes, 2015).

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyeti, eğitim durumu, kıdemi, idari görev durumu ve öğretmenlik görevini yapmakta olduğu yerleşim yeri ile ilgili demografik bulgular Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Demografik Bulgular

| Cinsiyet | f | % | Eğitim Durumu | f | % |
|--------------------|------------|--------------|---------------------|------------|--------------|
| Kadın | 245 | 60 | Lisans | 335 | 82.1 |
| Erkek | 163 | 40 | Lisansüstü | 73 | 17.9 |
| İdari Görev Durumu | f | % | Mesleki Kıdem (Yıl) | f | % |
| İdari Görevi Var | 77 | 18.9 | 0-5 yıl | 80 | 19.6 |
| İdari Görevi Yok | 331 | 81.1 | 6-10 yıl | 96 | 23.5 |
| Görev Yapılan Yer | f | % | 11-15 yıl | 63 | 15.4 |
| İl Merkezi | 191 | 46.8 | 16-20 yıl | 56 | 13.7 |
| İlçe Merkezi | 177 | 43.4 | 21-25 yıl | 56 | 13.7 |
| Belde/Köy | 40 | 9.8 | 26 ve üzeri yıl | 57 | 14 |
| Toplam | 408 | % 100 | Toplam | 408 | % 100 |

f: frekans, %: yüzde

4.2. Korelasyon Analizi

Sosyal sorumluluk, kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik, işe bağlılık, işkoliklik ve prososyal motivasyon değişkenlerinin aralarında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı çoklu korelasyon analiziyle hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Çoklu Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | \bar{x} | Ss. | MÖY | KT | İB | İK | SS | PM |
|---------------------------|-----------|------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| Mesleki Öz Yeterlik (MÖY) | 4.06 | .642 | 1 | | | | | |
| Kariyer Tatmini (KT) | 3.54 | .850 | .552** | 1 | | | | |
| İşe Bağlılık (İB) | 4.07 | .684 | .712** | .528** | 1 | | | |
| İşkoliklik (İK) | 3.37 | .683 | .268** | .263** | .226** | 1 | | |
| Sosyal Sorumluluk (SS) | 4.61 | .426 | .486** | .313** | .490** | .221** | 1 | |
| Prososyal Motivasyon (PM) | 4.70 | .463 | .372** | .317** | .389** | .213** | .548** | 1 |

Not: **: $p < .01$, *: $p < .05$, \bar{x} : Ortalama, Ss.: Standart Sapma

Korelasyon analizi sonucuna göre öğretmenleri sosyal sorumluluk algısı ile mesleki öz yeterlik, kariyer tatmini, işe bağlılık ve işkoliklik arasında anlamlı ($p < .01$) ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde, öğretmenlerin prososyal motivasyonu ile mesleki öz yeterlik, kariyer tatmini, işe bağlılık ve işkoliklik arasında da anlamlı ($p < .01$) ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca, mesleki öz yeterlik ve kariyer tatmini ile işe bağlılık ve işkoliklik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin sosyal sorumluluk algıları ve prososyal motivasyonu arttıkça, öğretmenlerin kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik algısı, işe bağlılığı ve işkolikliği de artacaktır.

4.3. PROCESS Makro ile Aracılık Etkisi Analizi

Hipotezleri test etmek için Andrew F. Hayes'in PROCESS Macro model 4 kullanılmıştır (Hayes, 2013). Hipotez testi sonuçları tablolar ve şekiller aracılığıyla verilmiştir.

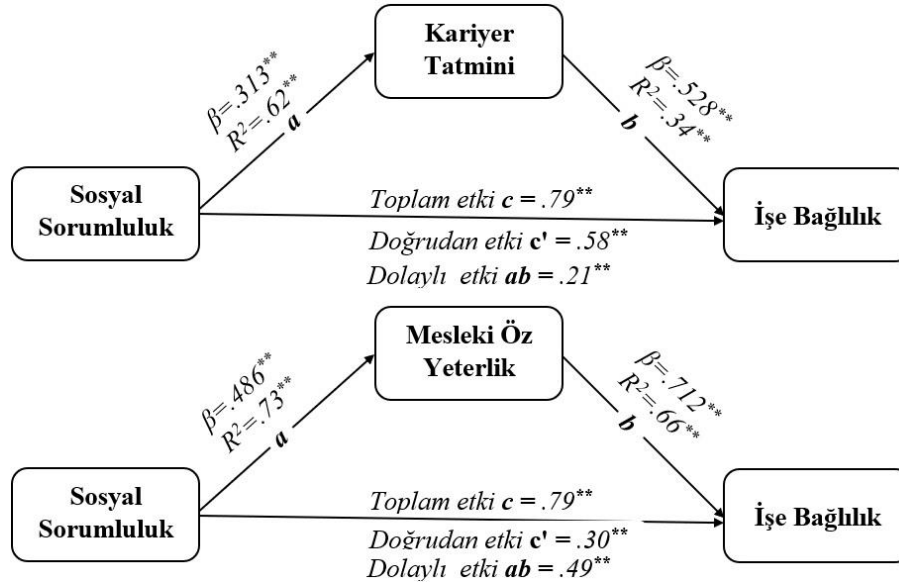
Tablo 4'teki bulgular, sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolünü ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Hipotez 1 (H1) İle İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

| Değişkenler | β | SH | t | p |
|--|---------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi | .79 | .069 | 11.316 | .000 |
| Sosyal Sorumluluğun Kariyer Tatminine Etkisi | .62 | .093 | 6.651 | .000 |
| Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi | .58 | .065 | 8.834 | .000 |
| Kariyer Tatmininin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi | .34 | .033 | 10.214 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Kariyer Tatmini | .21 | .041 | .1388 | .3037 |
| Değişkenler | β | SH | t | p |
| Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi | .79 | .069 | 11.316 | .000 |
| Sosyal Sorumluluğun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi | .73 | .066 | 11.210 | .000 |
| Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşe Bağlılığa Etkisi | .30 | .062 | 4.838 | .000 |
| Mesleki Öz Yeterliğin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi | .66 | .041 | 16.004 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Mesleki Öz Yeterlik | .49 | .052 | .3887 | .5944 |

Tablo 4'teki bulgular, sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ($\beta = .21$, BootLLCI = .1388, BootULCI = .3037) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta = .49$, BootLLCI = .3887, BootULCI = .5944) anlamlı bir kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu, Hipotez 1'i (H_{1a} ve H_{1b}) doğrulamaktadır. Aracı değişkenlerin (kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik) modele dahil edilmesi sosyal

sorumluluğun işe bağlılık üzerindeki anlamlı etkisini ($\beta=.57^{**}$) bir miktar azaltmaktadır (Şekil 2).



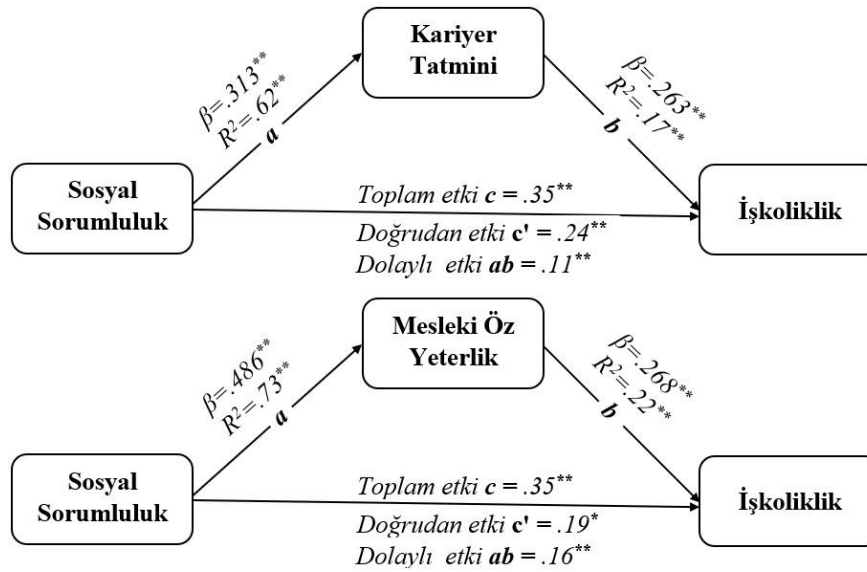
Şekil 2. Hipotez 1 ile ilgili sonuç modeli

Tablo 5'te sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü ortaya konulmaktadır.

Tablo 5. Hipotez 2 (H2) ile ilgili Aracılık Modeli Sonuçları

| Değişkenler | β | SH | t | p |
|--|---------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi | .35 | .077 | 4.570 | .000 |
| Sosyal Sorumluluğun Kariyer Tatminine Etkisi | .62 | .093 | 6.651 | .000 |
| Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi | .24 | .080 | 3.084 | .002 |
| Kariyer Tatmininin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşkolikliğe Etkisi | .17 | .040 | 4.299 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Kariyer Tatmini | .11 | .033 | .0468 | .1805 |
| Değişkenler | β | SH | t | p |
| Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi | .35 | .077 | 4.570 | .000 |
| Sosyal Sorumluluğun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi | .73 | .066 | 11.210 | .000 |
| Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Sosyal Sorumluluğun İşkolikliğe Etkisi | .19 | .087 | 2.186 | .029 |
| Mesleki Öz Yeterliğin Sosyal Sorumluluğun Denetimi Altında İşkolikliğe Etkisi | .22 | .057 | 3.857 | .001 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Mesleki Öz Yeterlik | .16 | .050 | .0678 | .2664 |

Bulgular, sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir (Tablo5). Kariyer tatmininin ($\beta=.11$, BootLLCI= .0468, BootULCI=.1805) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta=.16$, BootLLCI= .0678, BootULCI= .2664) aracılık rolü anlamlıdır (Hayes, 2015). Hipotez 2 (H_{2a} ve H_{2b}) kabul edilmiştir. Kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik modele dahil edildiğinde sosyal sorumluluğun işkoliklik üzerindeki etkisi $\beta=.35$ ($p<.01$) değerinden $\beta=.19$ ($p<.05$) değerine bir miktar azalmaktadır (Şekil 3).



Şekil 3. Hipotez 2 ile İlgili Sonuç Modeli

Prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolüne ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmaktadır.

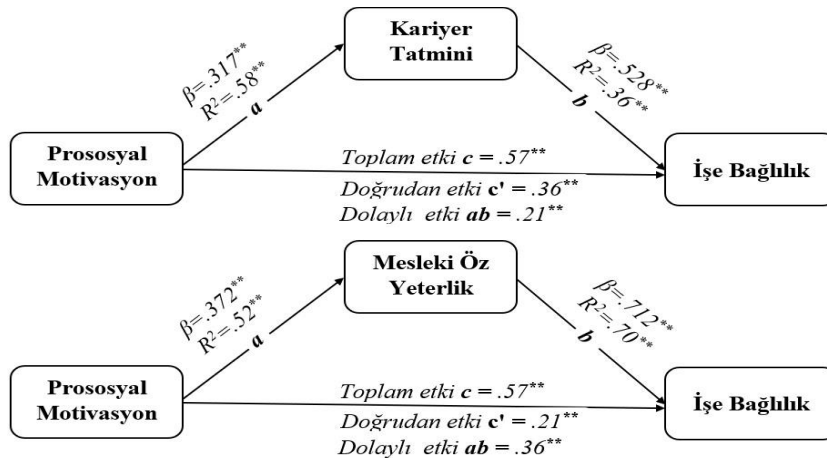
Tablo 6. Hipotez 3 (H3) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

| Değişkenler | β | SH | t | p |
|---|---------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi | .57 | .067 | 8.496 | .000 |
| Prososyal Motivasyonun Kariyer Tatminine Etkisi | .58 | .086 | 6.745 | .000 |
| Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi | .36 | .063 | 5.739 | .000 |
| Kariyer Tatmininin Prososyal Motivasyonun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi | .36 | .034 | 10.523 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Kariyer Tatmini | .21 | .041 | .1395 | .3023 |

Tablo 6 (Devamı). Hipotez 3 (H3) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

| Değişkenler | β | SH | t | p |
|---|---------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi | .57 | .067 | 8.496 | .000 |
| Prososyal Motivasyonun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi | .52 | .063 | 8.072 | .000 |
| Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşe Bağlılığa Etkisi | .21 | .054 | 3.899 | .001 |
| Mesleki Öz Yeterliğin Prososyal Motivasyonun Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi | .70 | .039 | 17.863 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Mesleki Öz Yeterlik | .36 | .054 | .2559 | .4688 |

Tablo 6'daki bulgulara göre prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ($\beta=.21$, BootLLCI= .1399, BootULCI= .2978) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta=.36$, BootLLCI= .2559, BootULCI= .4688) kısmi aracılık etkisi anlamlıdır. Hipotez 3 (H_{3a} ve H_{3b}) kabul edilmiştir.



Şekil 4. Hipotez 3 ile İlgili Sonuç Modeli

Prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkiye kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü Tablo 7'de ortaya konulmaktadır.

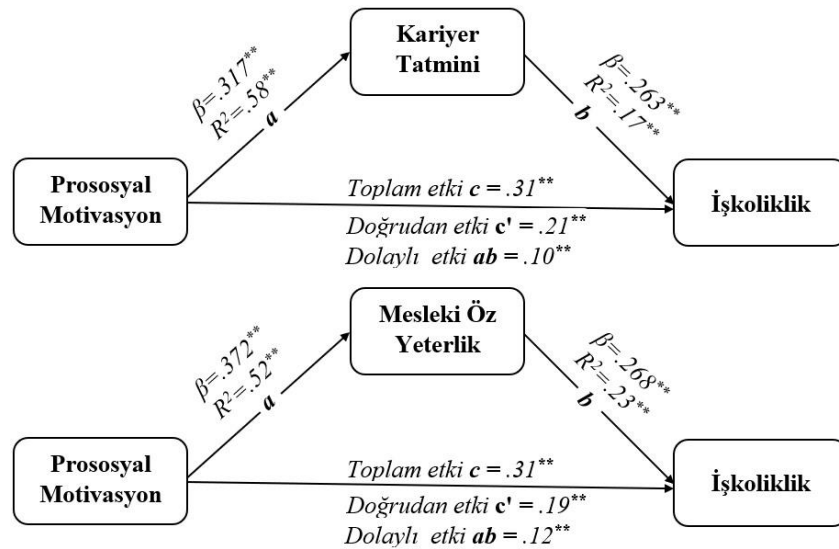
Tablo 7. Hipotez 4 (H4) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

| Değişkenler | β | SH | t | p |
|---|---------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi | .31 | .071 | 4.385 | .000 |
| Prososyal Motivasyonun Kariyer Tatminine Etkisi | .58 | .086 | 6.745 | .000 |
| Aracı Değişken (Kariyer Tatmini) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi | .21 | .073 | 2.870 | .004 |
| Kariyer Tatmininin Prososyal Motivasyonun Denetimi Altında İşkolikliğe Etkisi | .17 | .040 | 4.339 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Kariyer Tatmini | .10 | .034 | .0406 | .1745 |

Tablo 7 (Devamı). Hipotez 4 (H₄) ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları

| Değişkenler | β | SH | t | p |
|---|---------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi | .31 | .071 | 4.385 | .000 |
| Prososyal Motivasyonun Mesleki Öz Yeterliğe Etkisi | .52 | .063 | 8.072 | .000 |
| Aracı Değişken (Mesleki Öz Yeterlik) Modele Dahil Edildiğinde Prososyal Motivasyonun İşkolikliğe Etkisi | .19 | .075 | 2.563 | .010 |
| Mesleki Öz Yeterliğin Prososyal Motivasyon Denetimi Altında İşe Bağlılığa Etkisi | .23 | .054 | 4.284 | .000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | β | SH | BootLLCI | BootULCI |
| Mesleki Öz Yeterlik | .12 | .035 | .0577 | .1948 |

SPSS PROCESS makro ile gerçekleştirilen analiz sonucunda, prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ($\beta=.10$, BootLLCI= .0406, BootULCI= .1745) ve mesleki öz yeterliğin ($\beta=.12$, BootLLCI= .0577, BootULCI= .1948) aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Bulgular, prososyal motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkiye kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin kısmi aracılık ettiğini göstermektedir (Şekil 5). Hipotez 4 (H_{4a} ve H_{4b}) doğrulanmıştır.



Şekil 5. Hipotez 4 ile İlgili Sonuç Modeli

5. Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerin sosyal sorumluluğu ve prososyal motivasyonu ile işe bağlılığı ve işkolikliği arasındaki ilişkide kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğin aracılık rolü araştırılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin sosyal sorumluluğu ile kariyer tatmini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği arasında pozitif yönlü ve istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin prososyal motivasyonu ile kariyer tatmini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik ile işe bağlılık ve işkoliklik arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, alanyazındaki birçok çalışma tarafından desteklenmektedir (Abid vd., 2018; Burke, 2001; Dilmac, 2009; Glavas ve Piderit, 2009; Gordon ve Shi, 2021; Güneş ve Ataç, 2022; Ilkhanizadeh ve Karatepe, 2017; İşmen ve Yıldız, 2005; Kesen ve Akyüz, 2016; Taris vd., 2020; Zhang vd., 2020).

Kariyer tatmini ve mesleki öz yeterlik değişkenlerinin aracılık etkisi SPSS PROCESS makro aracılığıyla belirlenmiştir. PROCESS makro analiz sonuçlarına göre sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon, kariyer tatminini, mesleki öz yeterliği, işe bağlılığı ve işkolikliği olumlu yönde yordamaktadır. Bulgular, Abid vd. (2018), Glavas ve Piderit (2009), Gupta (2017), Ilkhanizadeh ve Karatepe (2017)'nin çalışmasıyla büyük oranda örtüşmektedir. O halde öğretmenlerin sosyal sorumluluğu ve prososyal motivasyonu artırılarak öğretmenlerin kariyerinden daha fazla tatmin olması ve kendini işine adanması sağlanabilir, mesleki öz yeterliği ve işe bağlılığı artırılabilir ve öğretmenler çalışmaya teşvik edilebilir.

Bu çalışma, sosyal sorumluluk ile işe bağlılık arasındaki ilişkide öğretmenlerin kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık rolünün olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde sosyal sorumluluk ile işkoliklik arasındaki ilişkide öğretmenlerin kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Yine hem prososyal motivasyon ile işe bağlılık hem de prososyal motivasyon ile işkoliklik arasındaki ilişkide öğretmenlerin kariyer tatmininin ve mesleki öz yeterliğinin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmektedir (Şekil 4 ve 5).

Bu sonuçlar, sosyal sorumluluğun ve prososyal motivasyonun öğretmenlerin mesleki öz yeterliliği, kariyer tatmini, işe bağlılığı ve işkolikliği için önemli olduğunu göstermektedir. Kariyer tatmini ve meslekle ilgili öz yeterlik, öğretmenlerin işe bağlılığını ve işkolikliğini etkilemede önemli role sahiptir. Bu bağlamda, kariyer gelişimi desteklenerek ve mesleki öz yeterliği artırılarak öğretmenlerin daha yüksek düzeyde işlerine bağlılık göstermesi ve işkoliklik olarak ifade edilen mükemmeliyetçi iş davranışları sergilemeleri sağlanabilir. Bu noktada, öğretmenlerin iş ve sosyal hayatını olumsuz etkilemeyecek, örgütsel, toplumsal ve bireysel ihtiyaçlarına olumlu yönde katkı sağlayacak bir işkoliklik durumu önerilmektedir. Aksi durumda aşırı ve kontrol edilemeyen işkoliklik öğretmenlerin ve diğer çalışanların iş ve sosyal hayatını olumsuz etkileyebilir. Sonuç olarak toplumsal, örgütsel ve bireysel faydayı artırabilmek amacıyla yüksek düzeyde sosyal sorumluluğa ve prososyal motivasyona sahip öğretmenlerin yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Araştırmanın sonuç modelleri başka bir örnekleme test edilebilir. Model ve modellere başka değişkenler eklenerek öğretmenlerin ya da başka mesleklerden çalışanların işe bağlılığı ve işkolikliği araştırılabilir. Örneğin öğretmenlerin

prososyal motivasyonu ile işe bağlılığı arasındaki ilişkide “işte başarılı olmak” değişkeninin etkisi incelenebilir. Karma yöntem (nitel ve nicel) ve farklı meslek grupları tercih edilerek konunun zenginleştirilmesi sağlanabilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın değişkenlerine ilişkin verilerin belirli bir zaman aralığıyla sınırlı ve araştırma bulgularının bu çerçevede raporlanmış olmasıdır. Bu çalışma, Giresun ve Ordu ilindeki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen kesitsel bir araştırma olduğundan bu çalışmaya ilişkin bulguların Türkiye’ye ve diğer ülkelere genellenebilirliği henüz belirlenmemiştir.

Kaynakça

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N., Farooqi, S. ve Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-19.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F. ve Pallesen, S. (2014). the prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of norwegian employees. *PLoS ONE*, 9(8), 1-10.
- Andreassen, C., Griffiths, M., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272.
- Andreassen, C., Ursin, H., Eriksen, H. ve Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 881-890.
- Arısoy, A. ve Taş, M. (2021). Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisi: Yaşamın anlamının aracılık etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854.
- Aslan, M. ve Kalkan, H. (2018). Öğretmenlerin özyeterlik algılarının analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 477-493.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Yücel, E. (2018). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193-218.
- Bakker, A., Demerouti, E., Oerlemans, W. ve Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.

- Barnett, B. ve Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Batson, C. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? *Advances in Experimental Social Psychology*, 20, 65-122.
- Berman, S. (1990). Educating for social responsibility. *Educational Leadership*, 48(3), 75-80.
- Burke, R. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, , 31(11),2339-2356.
- Can, M. ve Aykaç, E. (2020). Mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolü: mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1836-1854.
- Christensen, L., Johnson, R. ve Turner, L. (2015). *Research methods, design, and analysis*. Boston; MA: Pearson.
- Clark, M., Smith, R. ve Haynes, N. (2020). The multidimensional workaholism scale: linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 1-71.
- Crane, B. (2017). Teacher openness and prosocial motivation: creating an environment where questions lead to engaged students. *Management Teaching Review*, 2(1), 7-16.
- Çetin, A., Erenler Tekmen, E. ve Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-315.
- Çetin, F. ve Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Dilmac, B. (2009). An analysis of teachers' general tendency to procrastinate, perception of professional efficiency/self efficiency and altruism. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(3), 1323-1338.

- Dinham, S. ve Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Ergül, H. ve Kurtulmuş, M. (2014). Sosyal sorumluluk anlayışının geliştirilmesinde topluma hizmet uygulamaları dersine ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 221-232.
- Erkman, T. ve Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin hizmet sektöründe bir işletmede incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 267-294.
- Eva, N., Newman, A., Zhou, A. ve Zhou, S. (2020). The relationship between ethical leadership and employees' internal and external community citizenship behaviors: The mediating role of prosocial motivation. *Personnel Review*, 49(2), 636-652.
- Fraenkel, j. ve Wallen, N. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: New York McGraw-Hill.
- George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 23 step by step: a simple guide and reference*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Glavas, A. ve Piderit, S. (2009). How does doing good matter? effects of corporate citizenship on employees. *Journal of Corporate Citizenship*, 36(1), 51-70.
- Goll, I. ve Zeitz, G. (1991). Conceptualizing and measuring corporate ideology. *Organization Studies*, 12(2), 191-207.
- Gomes, P., Diogo, A., Santos, E. ve Ratten, V. (2022). Modeling the influence of workaholism on career success: a PLS-SEM approach. *Journal of Management & Organization*, 1-19.
- Gordon, S. ve Shi, X. (2021). The well-being and subjective career success of workaholics: An examination of hospitality managers' recovery experience. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-11.
- Grant, A. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.

- Grant, A. ve Berg, J. (2012). Prosocial motivation at work: when, why, and how making a difference makes a difference. K. Cameron ve G. Spreitzer (Ed.) *the oxford handbook of positive organizational scholarship* içinde (ss. 28-44). Oxford New York: Oxford University Press.
- Grant, A. ve Mayer, D. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900-912.
- Grant, A. ve Sumanth, J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S. ve Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gupta, M. (2017). Corporate social responsibility, employee-company identification, and organizational commitment: Mediation by employee engagement. *Curr Psychol*, 36(1), 101-109.
- Güneş, H. ve Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 109-122.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: (5. Baskı) Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Ilkhanizadeh ve Karatepe, O. (2017). An examination of the consequences of corporate social responsibility in the airline industry: Work engagement, career satisfaction, and voice behavior. *Journal of Air Transport Management*, 59, 8-17.
- İşmen, A. ve Yıldız, S. (2005). Öğretmenliğe ilişkin tutumların özgecilik ve atılganlık düzeyleri açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 151-166.
- Karadirek, G. (2022). Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 801-815.

- Karadirek, G. (2022). Akademik kariyer tatmini ile demografik değişkenlerin arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *9th International Conference on Social Sciences & Humanities*, Burdur, Türkiye, 347-359.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J. ve Lee, S. (2016). Tolerance of uncertainty: links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152.
- Kim, M. J. ve Kim, B.-J. (2021). The performance implication of corporate social responsibility: the moderating role of employee's prosocial motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1-14.
- Krebs, D. (1975). Empathy and altruism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(6), 1134-1146.
- Li, W., Wright, P., Rukavina, P. ve Pickering, M. (2008). Measuring students' perceptions of personal and social responsibility and the relationship to intrinsic motivation in urban physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 27(2), 167-178.
- Maclagan, P., ve Campbell, T. (2011). Focusing on individuals' ethical judgement in corporate social responsibility curricula. *Business Ethics: A European Review*, 20(4), 392-404.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Neşje, K. (2015). Nursing students' prosocial motivation: does it predict professional commitment and involvement in the job? *Journal of Advanced Nursing*, 71(1), 115-125.
- Nico Ari, K. (2019). The effect of emotional self-efficacy on career satisfaction with self-perceived employability as a mediator variable in y generation. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 6(90), 155-160.
- Oates, W. (1968). On being a "workaholic" (A serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.

- Okumuş, M., Bakan, İ., ve Kutluk, M. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 119-138.
- Özgan, H. ve Öztuzcu, R. (2016). Öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderliğe ilişkin algılarının incelenmesi. *Qualitative Studies*, 11(3), 1-12.
- Paggi, M. ve Jopp, D. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in older workers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 80(4), 357-378.
- Patil, S. ve Lebel, R. (2019). "I want to serve but the public does not understand:" Prosocial motivation, image discrepancies, and proactivity in public safety. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 154, 34-48.
- Patrick, R., Bodine, A., Gibbs, J. ve Basinger, K. (2018). What accounts for prosocial behavior? roles of moral identity, moral judgment, and self-efficacy beliefs. *The Journal of Genetic Psychology*, 179(5), 231-245.
- Rigotti, T., Schyns, B. ve Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Rioux, S. ve Penner, L. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314.
- Roofe, C. (2018). Schooling, teachers in Jamaica and social responsibility: rethinking teacher preparation. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 816-827.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma', V. Ve Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., Taris, T. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Scott, K., Moore, K. ve Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *human relations*, 50(3), 287-314.
- Serinikli, N. (2018). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 285-301.

- Sezer, A., Çoban, O. ve Akşit, İ. (2017). Öğretmenlerin sorumluluk değeri algılarının incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 122-144.
- Shao, B., Cardona, P., Ng, I. ve Trau, R. (2017). Are prosocially motivated employees more committed to their organization? The roles of supervisors' prosocial motivation and perceived corporate social responsibility. *Asia Pac J Manag*, 34, 951-974.
- Sihem, B. (2013). Social responsibility of educators. *International Journal of Educational Research and Technology*, 4(1), 46-51.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2014). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taris, T. W., Van Beek, I. ve Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: a longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Original Research*, 11, 1-17.
- Taris, T., Van Beek, I. ve Schaufeli, W. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554.
- Tentama, F. ve Pranungsari, D. (2016). the roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39-45.
- Tziner, A. ve Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 65-74.
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 177-186.
- Yada, T., Räikkönen, E., Imai-Matsumura, K., Shimada, H., Koike, R. ve Jäppinen, A.-K. (2020). Prosociality as a mediator between teacher collaboration and turnover intention. *International Journal of Educational Management*, 34(3), 1-27.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. ve Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18(2), 277-288.

Yumuk Günay, G., Demiralay, T. ve Çetin Gürkan, G. (2017). Örgütsel iklimin işkoliklik üzerindeki etkileri: türk zincir otel yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 87-104.

Zhang, L., Qiu, Y., Zhang, N. ve Li, S. (2020). How difficult doctor– patient relationships impair physicians’ work engagement: the roles of prosocial motivation and problem-solving pondering. *Psychological Reports*, 123 (3) 885-902.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 27.04.2022 tarih ve E-50288587-050.01.04-87728 sayı ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

A Mediation Model in the Relationship Between Social Responsibility-Prosocial Motivation and Work Engagement- Workaholism

Extended Abstract

1.Introduction

Their social prestige and image, their professional roles, professional and social responsibilities have put teachers in an important position both nationally and internationally. The wide area of social responsibility of teachers has enabled teachers to have a special place in society. Teachers' family, such as being honest, reliable, respectful, fair, moral, conscientious, successful, planned and healthy, protecting the environment, developing oneself, establishing empathy, setting goals and objectives, fulfilling their duties, obeying the rules, being responsible to the homeland and nation, they have social responsibilities towards themselves, other people, the environment, institutions or organizations (Sezer et al., 2017). Another social responsibility of teachers is to bring individuals with a high sense of social responsibility to society. A high level of social responsibility perception of individuals is possible with the presence of teachers and teacher candidates with a high perception of social responsibility (Özgan & Öztuzcu, 2016). Perceptions of positive social responsibility at corporate and individual levels positively affect career satisfaction, work commitment, and work engagement (Glavas & Piderit, 2009; Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017). Perception of social responsibility, fulfilling both professional and civic responsibility can motivate teachers from a prosocial perspective. Teaching has a positive social impact as it brings great benefits to others. This positive social effect can increase teachers' prosocial motivation (Yada et al., 2020). Philosophy and ethics are at the root of prosocial motivation. Perception of prosocial motivation is a factor that can positively affect work engagement (Abid et al., 2018; Taris et al., 2020). Teachers' work-related motivation affects teachers' job satisfaction and organizational commitment (Tentama & Pranungsari, 2016). Maslow (1970) asserts that career-related satisfaction is related to motivation. Motivations predict long-term career satisfaction (Dinham & Scott, 1998) and career development (Barnett & Bradley, 2007), job engagement (Tziner & Tanami, 2013), job embeddedness (Kesen & Akyüz, 2016), organizational citizenship behaviors (Rioux & Penner, 2001). In this study, teachers' thoughts on social responsibility, prosocial motivation, career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholic variables are discussed. In this context, the effects of social responsibility, prosocial motivation, career satisfaction, and occupational self-efficacy variables on teachers' work engagement and workaholism are investigated.

2.Method

The aim of this study is to determine the mediating role of career satisfaction and occupational self-efficacy on the relationship of social responsibility and prosocial motivation with work engagement and workaholism. The research was designed in quantitative research design and relational survey model. The research was carried out on 408 teachers working in public schools in Giresun and Ordu. In the data collection tool, there are a total of 36 items belonging to social responsibility, career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, workaholism, and prosocial motivation scales. Participants were asked to rate each item on a five-point Likert scale (1=never agree and 5=strongly agree). Participants' social responsibility (Li et al., 2008), career satisfaction (Greenhaus et al., 1990), occupational self-efficacy (Rigotti et al., 2008), work engagement (Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017), workaholism (Andreassen et al., 2012) and prosocial motivation (Grant, 2008) were determined using the scale in the study. The data were collected between 10 May and 27 June 2022 by convenient sampling method. Hypotheses were tested using the SPSS PROCESS macro developed by Andrew F. Hayes.

3.Results

The findings reveal that there is a positive statistically significant relationship between social responsibility and prosocial motivation and teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement and workaholism ($p<.01$). It has been found that teachers' career satisfaction and occupational self-efficacy have a partial mediating effect on the relationship between social responsibility and prosocial motivation and work engagement ($p<.01$). Similarly, career satisfaction and occupational self-efficacy partially mediate the relationship between social responsibility and prosocial motivation and workaholism. As a result, it can be said that social responsibility and prosocial motivation are significant predictors of teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism.

4.Conclusion and Discussion

As a result of the correlation analysis, a positive statistically significant relationship was found between teachers' social responsibility and career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. Similarly, it was concluded that there is a positive and significant relationship between teachers' prosocial motivation and career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. At the same time, there is a positive relationship between career satisfaction and occupational self-efficacy as well as work engagement and workaholism. These findings are supported by some studies in the literature (Abid et al., 2018; Burke, 2001; Dilmac, 2009; Glavas & Piderit, 2009; Gordon & Shi, 2021; Güneş & Ataç, 2022; Ilkhanizadeh & Karatepe, 2017; İşmen & Yıldız, 2005; Kesen & Akyüz, 2016 ; Taris et al., 2020; Zhang et al., 2020). According to the results of the analysis carried out with the SPSS PROCESS macro, social responsibility, and prosocial motivation significantly predict teachers' career satisfaction, occupational self-efficacy, work engagement, and workaholism. These results are consistent with Abid et al. (2018), Glavas and Piderit (2009), Gupta (2017), Ilkhanizadeh and Karatepe (2017). According to these results, increasing social responsibility and prosocial motivation is a way for teachers to be more satisfied with their careers, to increase their occupational self-efficacy, to be dedicated to their work, and to encourage teachers to work. The results of the research show that social responsibility and prosocial motivation are important for teachers' occupational self-efficacy, career satisfaction, work engagement, and workaholism. Career satisfaction and occupational self-efficacy have an important role in affecting teachers' work engagement and workaholism. In this context, by supporting teachers' career development and increasing their occupational self-efficacy, it can be ensured that teachers show a higher level of engagement in their work and exhibit perfectionist work behaviors, which is expressed as workaholism.