

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selim TEKİN

Balıkesir, 2019

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selim TEKİN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi M. Akif ERDENER

Balıkesir, 2019

T.C.

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 201512545004 numaralı Selim TEKİN'in hazırladığı 'Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SİNAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim Sınav Yönetmeliği uyarınca 12/06/2019 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ /OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Kemal Uğuz ER

Üye (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ERDENER

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Umut Bakkal ÖZKAN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

21.06/2019

Enstitü Onayı

Mud. Yerin
Mud. Yed.
Doç. D. Zengin

Bu alışma Balıkesir niversitesi tarafından 2017/049 no'lu Yüksek Lisans tez projesi olarak desteklenmiştir.



ÖNSÖZ

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk önce öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, branş, görev yeri, mesleki kıdem ve ders saati; sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise cinsiyet, branş, öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı bağımsız değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ardından örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığının öğretmenlerin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Eğitim alanında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunduğundan bu çalışmanın alanyazındaki çalışmalara katkı sağlayacağı ve elde edilen sonuçların ileride yapılacak araştırmalar için yol gösterici olacağı düşünülmüştür.

Yüksek lisans eğitimime başlamamda katkısı bulunan, yüksek lisans eğitimim boyunca deneyimleriyle, tavsiyeleriyle ve görüşleriyle sürekli destek olan ve sağladığı motivasyonla yüksek lisans eğitimimi sürdürmemi sağlayan tez danışmam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ERDENER'e en kalbi duygularıyla teşekkür ederim.

Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca edindiğim bilgi ve birikimlerimde büyük katkıları bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Ali Rıza TERZİ, Dr. Öğr. Üyesi Yalçın ERGÜNEŞ ve Öğrt. Gör. Dr. İsmail ZENCİRCİ'ye içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimime başlamam ve devam ettirmem konusunda beni motive eden, desteğini sürekli hissettiğim sevgisi ve ilgisi ile hayatımı anlamlı kılan sevgili eşim İlkay TEKİN'e sonsuz teşekkürler...

Son olarak, veri toplama aşamasında bana yardımcı olan ve araştırmama değerli düşünceleri ile katkı sağlayan eğitim çalışanlarına; anlayışlı olmalarından ve yardımlarından dolayı Abidin Pak-Pakmaya Anadolu Lisesi Okul Müdürü Bülent DELİCE ve Okul Müdür Yardımcısı Behiye ETEM'e memnuniyetlerimi iletiyorum.

Selim TEKİN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

TEKİN, Selim

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ERDENER

2019, 119 Sayfa

Bu araştırmanın temel amacı, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 653 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Scale), örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek amacıyla “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (Organizational Citizenship Behavior Scale) kullanılmıştır. İlk olarak, toplanan verilere Lisrel programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ardından istatistik paket programları kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi, çoklu varyans analizi (MANOVA) ve yordayıcılığı test etmek amacıyla Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının; görev yeri, branş ve ders saati değişkenli bakımından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ancak, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında cinsiyet, branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık belirlenirken, öğretmenlik kararı

değişkeninin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda, yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceklerini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, öğretmen



ABSTRACT

AN EXAMINATION INTO THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHERS

TEKİN, Selim

Master's Degree Thesis, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Asst. Prof. Mehmet Akif ERDENER

2019, 119 Pages

The main aim of this study is to examine the relationship between the organizational commitment and organizational citizenship behavior of the teachers who work in primary schools, secondary schools and high schools. This study was conducted on the teachers working at primary secondary and high schools in Balıkesir province, in the 2016-2017 academic years. In order to determine the organizational commitment levels of teachers The Organizational Commitment Scale is used. Another scale which was used to determine the organizational citizenship behavior perceptions of teachers is The Organizational Citizenship Behavior Scale. The data collected was analyzed by using Confirmatory Factor Analysis (CFA) via Lisrel Program, correlation analysis, Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) and Multiple Linear Regression Analysis via Statistical Package programs.

The results of the study showed that teachers' organizational commitment levels differed significantly in terms of school type, major and work load variables but had statistically significant difference according to gender and seniority. The results also suggested that while there was a statistically significant difference in the organizational citizenship behavior perceptions of teachers with regards to gender, major and educational background variables, there wasn't any difference in terms of teachership decision variable. Moreover, it was determined that there was a positive and significant relationship between affective and normative commitment and

organizational citizenship behavior,. In accordance with this result, it is possible to say that teachers who have high levels of organizational commitment will show more organizational citizenship behavior.

Key Words: Organizational commitment, organizational citizenship behavior, teacher



İTHAF

Kızım ECE ASYA ve oğlum EFE ARAS'a ...



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İTHAF	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
ÇİZELGELER LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç	2
1.3. Önem.....	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
2. İLGİLİ ALANYAZIN	6
2.1. Kuramsal Çerçeve	6
2.1.1. Örgütsel Bağlılık	6
2.1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	6
2.1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	7
2.1.1.2.1. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	7
2.1.1.2.2. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	9
2.1.1.2.3. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	9
2.1.1.2.4. Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	9
2.1.1.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	10
2.1.1.3.1.Örgütsel Bağlılık ve Kişisel Faktörler	11
2.1.1.3.2. Örgütsel Faktörler ve Örgütsel Bağlılık	12
2.1.1.3.3. Örgüt Dışı Faktörler ve Örgütsel Bağlılık	13
2.1.1.4.Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri ve Sonuçları	13
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	15
2.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	15
2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	17
2.1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler	19
2.1.2.3.1. Örgütsel Bağlılık	19
2.1.2.3.2. Örgütsel Adalet	19
2.1.2.3.3. Liderlik Özellikleri	20
2.1.2.3.4. Demografik özellikler.....	20

2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları	21
2.1.2.5. İlgili Araştırmalar	22
3. YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırma Modeli.....	26
3.2. Evren ve Örneklem.....	26
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	27
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	27
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	27
3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	30
3.4. Veri Toplama Süreci.....	33
3.5. Verilerin Analizi.....	33
4. BULGULAR VE YORUMLAR	35
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	35
4.2. Araştırmanın Birinci Alt Amacına Ait Bulgular	38
4.2.1. Örgütsel Bağlılığa Ait Görev Yeri Değişkeni Bulguları	49
4.2.2. Örgütsel Bağlılığa Ait Branş Değişkeni Bulguları	50
4.2.3. Örgütsel Bağlılığa Ait Mesleki Kıdem Değişkeni Bulguları.....	52
4.2.4. Örgütsel Bağlılığa Ait Ders Saati Değişkeni Bulguları	52
4.2.5. Örgütsel Bağlılığa Ait Cinsiyet Değişkeni Bulguları.....	53
4.3. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgular	53
4.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet Değişkeni Bulguları.....	61
4.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş Değişkeni Bulguları.....	62
4.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğrenim durumu Değişkeni Bulguları.....	63
4.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğretmenlik Kararı Değişkeni Bulguları.....	67
4.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet ve Branş Değişkenleri Bulguları.....	67
4.3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet ve Öğrenim Durumu Değişkenleri Bulguları	68
4.3.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları	68
4.3.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş ve Öğrenim Durumu Değişkenleri Bulguları	69
4.3.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları	70
4.3.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları	70
4.3.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğrenim Durumu ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları	71
4.3.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğrenim Durumu ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları	72

4.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular	72
4.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi	74
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	77
5.1. Sonuçlar ve Tartışma	77
5.1.1 Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	77
5.1.2 İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	80
5.1.3 Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	85
5.2. Öneriler	86
KAYNAKÇA	89
EKLER.....	98



ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Doğrulamalı Faktör Analizine Ait Uyum İndeksleri ve Değerleri.....	28
Çizelge 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri.....	30
Çizelge 3. Doğrulamalı Faktör Analizine Ait Uyum İndeksleri ve Değerleri.....	31
Çizelge 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri.....	33
Çizelge 5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine ait Merkezi Eğilim Ölçüleri	34
Çizelge 6. Öğretmenlerin Cinsiyetleri Açısından Dağılımı	35
Çizelge 7. Öğretmenlerin Branşları Açısından Dağılımı	35
Çizelge 8. Öğretmenlerin Görev Yerleri Açısından Dağılımı.....	36
Çizelge 9. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Dağılımı	36
Çizelge 10. Öğretmenlerin Ders Saatleri Açısından Dağılımı	36
Çizelge 11. Öğretmenlerin Öğrenim Durumları Açısından Dağılımı.....	37
Çizelge 12. Öğretmenlerin Öğretmenlik Kararına Göre Dağılımı	37
Çizelge 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi.....	38
Çizelge 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Levene Testi Sonuçları	39
Çizelge 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait MANOVA Sonuçları.....	40
Çizelge 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi	43
Çizelge 17. Görev Türü Açısından Örgütsel Bağlılık Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	49
Çizelge 18. Branş Açısından Örgütsel Bağlılık Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	51
Çizelge 19. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Ait Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi	53
Çizelge 20. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Levene Testi Sonuçları	54
Çizelge 21. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait MANOVA Sonuçları.....	54
Çizelge 22. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi.....	57
Çizelge 23. Branş Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	62
Çizelge 24. Öğrenim Durumu Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	64
Çizelge 25. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	74
Çizelge 26. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yol Şeması	29
Şekil 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Yol Şeması	32
Şekil 3. Normal Dağılım Histogram Grafiği	34
Şekil 4: Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	52
Şekil 5. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	61
Şekil 6. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	67
Şekil 7. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	68
Şekil 8. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	69
Şekil 9. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	69
Şekil 10. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	70
Şekil 11. Yardımseverlik Alt Boyutu Plots Profili	71
Şekil 12. Yardımseverlik Alt Boyutu Plots Profili	71
Şekil 13. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili.....	72

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.: Aktaran

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖB: Örgütsel Bağlılık

ÖVDÖ: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem

Globalleşme ile birlikte ortaya çıkan rekabet ortamında toplumların varlığını sürdürebilmesi verimliliği sağlamaları ile mümkündür. Bunun için hızla gelişen teknolojiye uyumlu olarak bünyelerinde gerekli değişiklikleri gerçekleştiren toplumlar insan kaynaklarını geliştirmek adına bazı adımlar atmaktadırlar. Her sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de insan faktörünü öne çıkaran bu gelişmeler görülmektedir.

Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi değişen şartlara ayak uyduracak şekilde etkililiği ve verimliliği sağlamakla yükümlüdürler. Çünkü eğitim örgütlerinin başarı veya başarısızlığı diğer örgütleri de önemli derecede etkilemektedir. Özellikle eğitim politikalarının çıktılarının alındığı okullarda etkililiği ve verimliliği sağlayan en önemli etmenlerden biri öğretmenlerdir. Öğretmenlerin okul başarısını sağlayacak şekilde çalışmalarını sağlamak gerekmektedir. Bunun için yıllardır diğer örgütler için yapılan çalışmalar, son zamanlarda eğitim örgütlerinde de yapılmaya başlanmıştır. Özellikle eğitim örgütlerinin dolayısıyla öğretmenlerin başarısını arttıracak örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel yabancılaşma, sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramların tez konusu olarak belirlendiği görülmektedir. Ancak eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır.

Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde en önemli unsurlardan biri öğretmenlerin göstermiş olduğu performanstır. Çünkü öğretmenler; sorumlulukları, öğretme sürecinde kullandıkları rolleri ve sahip oldukları niteliklerle öğretimde elde edilecek başarının belirleyicisidirler (Sünbül, 1996). Okulların etkililiğinde ve verimliliğinde önemli bir rolü olan öğretmenlerin istenilen başarıyı göstermeleri okulla kurdukları işbirliği ve bağlılığa dayalı ilişki ile mümkündür. Öğretmenlerin okulların amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaçları kendi amaçları ile birleştirerek gerçekleştirmek için uğraşması ve okulda çalışmaya devam etmek

istememesi alanyazında örgütsel bağlılık kavramı ile ifade edilmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017).

Çalışanların performansını arttırdığı düşünülen örgütsel bağlılığın, çalışanın işe geç gelme, gelmekte devamlılığı sağlayamama ve işi bırakma gibi problemleri azalttığı buna karşın gösterilen performansın niteliğini arttırarak örgüt başarısını olumlu olarak etkilediği belirtilmektedir (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık üç alt boyuttan oluşmaktadır. Kendi isteği ile örgütten ayrılmayıp çalışmaya devam eden çalışanların bağlılığı duygusal bağlılık; ihtiyaçtan kaynaklanan örgütte kalma isteği devam bağlılığı; ahlaki açıdan gerekli olduğunu düşündüğü için örgütte çalışmaya devam etme ise normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1990). Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip, başka bir deyişle okullarına bağlı öğretmenler okulun bir parçası oldukları için gurur duyarlar. Aynı zamanda okullarının başarısı için sorumluluk alırlar ve büyük çaba sarf ederler (Celep, 1998).

Örgütlerine karşı bağlılık hisseden çalışanlar, örgütlerinin başarıları için kendilerinden beklenenden daha fazla çaba gösterirler (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Görev tanımlarında açıkça belirtilmese de çalışanların örgütün başarısına katkısı olan, bireysel istek ve gönüllüğe dayalı davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanmaktadır (Avcı, 2015). Yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olduğu, bağlılık düzeyi yüksek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermede daha istekli olduğu görülmektedir (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014). Bundan dolayı öğretmenlerin de örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek tutulmasının onların okulların başarısı ve gelişimi için daha gönüllü davranmalarını sağlayacağını söyleyebiliriz.

Bütün bu açıklamalar ışığında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bir etkisi olması beklenmektedir. Bundan dolayı araştırmanın problem cümlesi “ Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak ifade edilmektedir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışına ait algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu bağlamda, araştırmada üç alt amaç belirlenmiştir:

1) Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri

- a) görev yerleri
- b) branşları
- c) mesleki kıdemleri
- d) ders saatleri
- e) cinsiyetleri açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

2) Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları

- a) cinsiyetleri
- b) branşları
- c) öğrenim durumları
- d) öğretmen olma kararları açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

3) Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Önem

Alanyazın incelendiğinde, Türkiye’deki eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere üç farklı okul türünde uygulanan bu çalışma sonucunda elde edilen sonuçların alanyazına teorik anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, araştırmada ulaşılan sonuçlar okullarda öğretmenlerin hem okula hem de iş arkadaşlarına karşı daha fazla gönüllü davranış sergilemeleri adına okula olan bağlılıklarının önemini vurgulamakta ve öğretmenlerin bağlılıklarının durumu hakkında bilgi vermektedir.

Araştırmanın bir diğer önemi, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri alanında yapılan çalışmalarda kullanılan Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin dört boyutlu olarak kullanılmasıdır. Çoğu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutlu olarak kullanılmıştır. Ancak,

Wasti (2000) ve Başol ve Yalçın (2009)'ın ölçeğin geçerliğini ve güvenilirliğini araştırdıkları çalışmalarda, Türkiye'de yapılacak araştırmalarda devam bağlılığı alt boyutunun, alternatif azlığı ve yatırımlar olmak üzere iki alt boyut olarak kullanılmasının daha doğru olacağı ve güçlü sonuçlar sağlayacağını belirtmelerinden dolayı, bu çalışmada Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen bu ölçek, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı olmak üzere dört alt boyut olarak ele alınmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın alanyazındaki örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerini içten ve samimi olarak cevaplandırıdıkları kabul edilmektedir.

Seçilen örneklem grubunun, bütün evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma veri kaynağı açısından, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Balıkesir ilinde çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.

Araştırmada kullanılan kuramsal çerçeve içeriği, yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılabilen alanyazınla sınırlıdır.

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı algıları boyutları, yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik alt boyutları ile sınırlıdır.

Örgütsel bağlılık düzeyi boyutları ise duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı boyutları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın parçası olduğu örgüt ile bütünleşmesinin sonucunda, o örgütün amaç, değer ve prensiplerini içselleştirmesi, örgüt yararına çalışması ve örgütte kalma isteğidir (Kaya, 2008). Bu araştırmada, örgütsel bağlılık öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı hissettikleri bağlılık düzeyini ifade etmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Ödül sistemi göz ardı edilerek, örgütün verimli bir şekilde faaliyet göstermesini destekleyen, bireylerin sergilediği gönüllü davranışlardır (Kamer, 2001). Bu araştırmada, öğretmenlerin çalıştıkları okulların

başarısı için kendilerinden beklenilenin dışında gönüllü olarak yaptığı davranışları ifade etmektedir.



2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları ile ilgili alanyazında yer alan bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca bu iki kavram ile ilgili yapılmış yerli ve yabancı araştırmalara da bu bölümün sonunda yer verilmiştir.

2.1.1. Örgütsel Bağlılık

2.1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin alanyazında birçok çalışma bulunmaktadır. Farklı disiplinlerden araştırmacıların örgütsel bağlılığı kendi uzmanlık alanları açısından yorumlamaları sonucu olarak bu kavrama yönelik farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

İlk defa Grusky tarafından 1966 yılında "bireyin örgüte olan bağının gücü" olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı (Wahn, 1998), Steers (1997) tarafından bireyin belli bir örgüte karşı hissettiği güçlü özdeşleşme ve bağlılık duygusu olarak tanımlanmıştır. Balay'a (2000) göre örgütsel bağlılık; çalışanın iş arkadaşlarına karşı duyduğu yakınlık, örgütsel hedeflerle uyumlu hedeflere sahip olması, örgütün hedeflerini içselleştirilmesi ve örgüt ile kurduğu araçsal birlikteliktir. Gürbüz (2006) ise çalışmada örgütsel bağlılığın; çalışanın kendisini psikolojik açıdan hizmet ettiği örgüt ile bir bütün olarak kabul etmesi, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi ve bunun sonucu olarak örgütte çalışmaya devam etme isteği olduğunu belirtmiştir. Çalışanların örgütsel amaçlar ve değerler doğrultusunda gösterdikleri çaba ve ihtiyaçlarını ve kişisel beklentilerini karşılayacak örgüt içi sosyal ilişkilere kendi isteği ile katılması onların örgütsel bağlılıklarının göstergesidir (Kanter, 1968). Çalıştığı örgüte bağlı olan birey kendisinden beklenen rol davranışlarının ötesinde örgütü için faydalı olacak davranışlarda bulunur. Ayrıca çalışanın örgüte bağlı olması onun aynı örgütte çalışmaya devam etmesini de sağlar (Esmer ve Yüksel, 2017) .

Alanyazında örgütsel bağlılık kavramının farklı tanımları yer almasına rağmen bu tanımların sahip olduğu üç temel unsur bulunmaktadır (Porter vd., 1974):

- a) örgütün değer ve amaçlarını kabul etme ve onlara inanmak
- b) örgütün faydası için fazladan çaba göstermek
- c) örgütün bir üyesi olarak kalmaya dair yüksek derecede istek duymak.

Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Çalışanların örgüte bağlanma süreçleri üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada çalışan, örgüt içinde kabul görmek ve kendini ifade edebilmek için örgüt içi emir ve kurallara uygun hareket eder. Başka bir ifade ile örgüte itaat eder. Diğer aşamada örgüt içinde kabul gördüğünü, örgütün bir parçası olduğunu hisseden çalışan bu durumdan dolayı mutluluk duyar. Üçüncü aşamada ise çalışan kendi fikirlerinin örgütün amaç ve hedefleri ile benzerlik gösterdiğini fark eder. Bu aşama çalışanın örgütsel kimliğinin oluştuğu aşamadır (Gürkan, 2006).

2.1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

2.1.1.2.1. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Tutumsal bağlılık alanında çeşitli çalışmalar yürüten Meyer ve Allen'in (1990) ortaya koyduğu örgütsel bağlılık modeli alanyazında ilgi görmüş ve birçok çalışmada kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1990) tutumsal olarak ele aldıkları örgütsel bağlılık kavramını çalışanın örgüt için harcadığı zaman, gösterdiği çaba ve verdiği emek sonucunda elde ettiği ücret ve terfi gibi kazanımları örgütte çalışmayı bıraktığında kaybeder korkusuyla örgüte karşı hissettiği bağlılık olarak tanımlamıştır. Meyer ve Allen'e (1997) göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgüt ile kendini bir bütün hissetmesini ve örgüt arasında kurduğu duygusal bağı ifade eder (Balay, 2000). Duygusal anlamda örgüte bağlılık hisseden çalışanlar örgütün bir parçası oldukları için mutluluk duyarlar (Durna ve Eren, 2005). Bunun sonucu olarak örgütün hedef, amaç ve değerlerini benimserler ve kendi istekleri ile örgütte kalmaya devam ederler (Seyhan, 2014).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılığa sahip çalışanlar kendi çıkarlarından çok doğru olduklarını düşündükleri ve ahlaki yükümlülükten dolayı örgütte kalmayı

seçerler (Balay, 2000). Park ve Rainey'e (2007) göre çalışanlar görev ve sorumluluk duygusundan dolayı örgüte bağlı hissederler. Bundan dolayı çalışanlar kendi ahlaki tutumlarının ve düşüncelerinin bir gereği olarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla hareket ederler (Akt. İmamoğlu, 2011). Çalıştığı süre boyunca edindiği deneyimler, iş arkadaşlarıyla kurduğu iyi ilişkiler nedeniyle çalışanlar örgüte borçluluk hissi ve minnet duygusu ile bağlanırlar ve bu da onları o örgütte kalmaya iter ( nler, 2006).

Devam Bağlılığı: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda doğacak zararı göze almasını ve bunu kabul etmesini ifade eder. Çalışanın  rg tteki yatırımları ayrılması durumunda oluşacak zararın yüksek olmasına neden oluyorsa kişinin örgüte olan bağlılığı artar (Balay, 2000). Bununla birlikte çalışanın alternatif iş olanaklarına sahip olmaması da örgütte kalmak zorunda hissetmesine neden olur. Çünkü iş değiştirmek yeni bir örgüt ortamına uyum, taşınma, elde ettiği kazanımları kaybetmesi sonucu oluşacak zarar gibi sorunları beraberinde getirecektir (  l ve Ardıç, 2008).

Yaptıkları araştırmalarda Başol ve Yalçın (2009), Cohen (1999), Hackett, Bycio and Hausdorf (1994; Akt. Cohen, 1999), McGee and Ford (1987; Akt. Cohen, 1999) Somers (1993) ve Wasti (2000) devam bağlılığının yatırımlar (kişisel zarar) ve alternatif azlığı olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğunu ortaya koymuşlardır.

Yatırımlar: Çalışanın örgütte çalıştığı süre boyunca edindiği kazanımlardır (Beckers, 1960). Bu kazanımlar kıdem, para, emeklilik hakkı, statü, yaptığı işe dair bilgi ve beceri olarak ifade edilmektedir.  alışan işten ayrıldığı takdirde bu kazanımları kaybedeceğini düşündüğünden örgütte çalışmaya devam etmek zorunda olduğunu hisseder (Meyer ve Allen, 1990)

Alternatif azlığı: Çalışanın iş olanaklarının veya çalışacağı örgüt alternatiflerinin sınırlı olmasından dolayı örgütte kalmak zorunda olmasını ifade eder (Somers, 1993). Alternatif azlığı boyutu bir bağlılık türünden çok bağlılığın ortaya çıkmasını sağlayan bir unsurdur (Wasti, 2000).  alışan yeni bir iş imk nı doğana kadar iş tanımında belirtilen görevleri asgari düzeyde yerine getirir (Afşar, 2011; Uygu  ve  ımrın, 2004).

2.1.1.2.2. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği psikolojik bağlılığı örgütsel bağlılık olarak tanımlayan O'Reilly III ve Chatman (1986), bu kavramı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta incelemiştir:

Uyum: Çalışan örgütün inanç ve değerlerini paylaşmaz. Bu boyutta temel amaç ödülleri elde etmek veya cezalardan kaçınmak için kendisinden beklenen davranışları sergilemektir.

Özdeşleşme: Çalışan örgütteki diğer çalışanlarla doyum sağlayabileceği ve kendini ifade edebileceği ilişkiler kurma eğilimindedir. Çalışanın tutum ve davranışlarını bu amaç doğrultusunda şekillendirmesi özdeşleşmenin gerçekleşmesini sağlar.

İçselleştirme: Çalışanlar kendi değerleri ile örgütsel değerler arasındaki uyumu sağladığında ortaya çıkar. Bunun sonucu olarak çalışan bu boyutta örgütün başarısı için kendisinden beklenen tutum ve davranışları gösterir (s.493).

2.1.1.2.3. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılık kavramını çalışanların örgüte bağlılık biçimleri açısından ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç bağlılık türü olduğunu belirtmiştir. Ahlaki bağlılık, çalışanın örgütün norm ve değerlerini içselleştirmesi ile gerçekleşir. Bu bağlılık türüne sahip çalışanın bağlılığı ödül değişimlerinden etkilenmez (Newton ve Shore, 1992). Hesapçı bağlılık türünde çalışan ihtiyaçları doğrultusunda örgüte olan bağlılık düzeyini değiştirmektedir. Yani, ihtiyaçlarını karşılayabildiği oranda bağlılığı artmakta, aksi takdirde bağlılığı azalmaktadır (Gül, 2002). Yabancılaştırıcı bağlılık türünde çalışan davranışları kısıtlandığı için örgüte olan bağlılığını zamanla azalır fakat buna rağmen örgütte kalmaya devam eder (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.1.1.2.4. Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Çalışanın örgüt tarafından belirlenen yükümlülükleri yerine getirmesinden dolayı aldığı iç (anlatımsal) ödüller ve dış (araçsal) ödüller onun örgüte karşı bağlılık geliştirmesini sağlar. Başka bir ifadeyle çalışanın örgüt içinde sergilediği davranışlar karşılığında aldığı ödüller çalışanın motive olmasını sağlamakta ve motivasyonu

artan çalışanın zamanla rgtsel bağlılık düzeyi artmaktadır (Katz ve Kahn, 1977; Akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Çalışanların rgt içindeki davranışlarının kaynağı i ödüller (intrinsic rewards) ve dış ödüller (extrinsic rewards) dir. İ dller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler çalışanların örgüte olan bağlılıklarının niteliğini belirtir. alışan içsel bakımdan dllendirildiğinde anlatımsal devre işlerken, dış ödüller tarafından dllendirildiğinde araçsal devre söz konusudur (Katz ve Kahn, 1977; Akt. Balay, 2000).

2.1.1.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

alışan bir örgütte görev yapmaya başladığından itibaren örgüte olan bağlılığı da oluşmaya başlar. Çalışanın rgte karşı geliştirdiği bu bağlılığı etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Örgütsel verimlilik ve etkililik için önemli olan örgütsel bağlılığı arttırmak isteyen örgütler bu faktörlerin bilincinde olmalıdır (Bayram, 2005). etin (2004), rgtsel bağlılığı etkileyen faktörleri şu şekilde ifade etmiştir;

- 1- Yaş, cinsiyet ve deneyim.
- 2- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
- 3- Rol belirliliği, rol atışması.
- 4- Yapılan için önemi, alınan destek.
- 5- Karar alma sürecine katılım, için içinde yer alma.
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- 7- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- 9- Terfi olanakları, ücret, diğer alışanlar.
- 10- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgi (s.99).

Alanyazında yer alan araştırmalara göre örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörleri kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür.

2.1.1.3.1.Örgütsel Bağlılık ve Kişisel Faktörler

Demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu ve farklı kişisel özelliklere sahip çalışanların farklı düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Balay, 2000).

Çalışanın örgüte olan bağlılığın artması veya azalmasını sağlayan cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, görev, medeni durum, ilgi alanları ve statü gibi demografik faktörlerin önemi, kişiden kişiye, iş ve görev türüne göre farklı olmaktadır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaşları ilerledikçe daha olgun tutumlar sergilemeleri ve aynı örgütte uzun süre çalışıyor olmaları örgütlerine karşı daha yüksek bağlılık geliştirmelerine neden olur (Meyer ve Allen, 1997). Ancak Çevik'e (2004) göre genç yaştaki çalışanlar deneyimleri az olmasından dolayı örgütlerine yaşı ilerlemiş çalışanlardan daha yüksek bağlılığa sahiptir. Bunun nedeni ise deneyimli çalışanların daha fazla iş olanağına sahip olma düşüncesidir. Aynı şekilde Cohen (1993) de daha az deneyime sahip genç çalışanların daha az iş imkanlarına sahip olmalarından dolayı örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştıran çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda kadın çalışanların örgütlerine daha fazla bağlı oldukları ileri sürülürken erkek çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Bununla birlikte bazı çalışmalarda cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılığı etkilemediğini gösteren sonuçlar elde edilmiştir (İnce ve Gül, 2005).

Kıdem faktörü ile ilgili araştırma yapan Cohen'e (1993) göre çalışanın uzun süre aynı örgütte görev yapması durumunda sahip olacağı kazanımlar artacak ve bunun sonucunda bu kazanımları kaybetmek istemeyen çalışan örgütüne daha fazla bağlanacaktır. Benzer konuda araştırma yapan Colbert ve Kwon (2000) da çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve örgütsel bağlılığın örgütte çalışma süresi ile doğru orantılı olarak arttığını belirtmişlerdir.

Eğitim faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde ters yönlü bir etkiye sahip olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütün onlara sağlayacağı imkanlardan daha fazla beklentileri olması gösterilmektedir. Ayrıca daha fazla alternatif iş olanaklarına sahip olmaları eğitim seviyesi yüksek çalışanların örgütlerinde çalışmak için daha az zorunlu hissetmelerinin nedeni olabilir (Çırpan, 1999).

2.1.1.3.2. Örgütsel Faktörler ve Örgütsel Bağlılık

Alanyazında örgütle ilgili farklı faktörlerin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada örgütsel adalet, örgüt kültürü, ücret, ve ödüllerin çalışanın örgüte bağlanmasındaki etkisi üzerinde durulacaktır.

Çalışanların örgütsel bağlılığında etkisi olan örgütsel adalet, Adams'ın eşitlik teorisine dayanmakta ve çalışanların başarıları, yaptıkları iş ve başarılarından memnun olup olmadıkları, çalışma ortamlarına dair eşitlik veya eşitsizlik algılarını açıklayan bir kavramdır (Cihangiroğlu, 2011). Çalışanlar, kurallar karşısında herkese eşit davranılması, aynı işi yapan kişilerin aynı oranda ücret alması, aynı izin kurallarına tabi olmaları ve sosyal imkanlardan eşit olarak faydalanma konularında kendilerini hem örgüt içindeki çalışanlarla hem de başka örgütteki çalışanlarla karşılaştırarak belirli bir adalet algısı oluşturmaktadır (Altınbaş, 2008; Cihangiroğlu, 2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişki inceleyen araştırmalarda örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir (Bal, 2014; Wasti 2001).

Örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olan bir diğer faktör örgütlerde uygulanan ücret politikasıdır. Çalışanlar emeklerinin karşılığını almak isterler. Bundan dolayı adaletli ve dengeli olarak algılan ücret politikası çalışanların yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmalarına katkı sağlayacaktır (Cohen, 1992).

Çalışanların verdiği emek karşılığında aldığı ödüllerin de örgütsel bağlılık düzeyini arttırıcı etkisi bulunmaktadır. Yöneticiler tarafından kabul gördüğünü ve yaptıklarının onaylandığını bilmeleri çalışanlar için önemlidir. Ödüller çalışanların bu ihtiyacını gidererek onların motivasyonunu arttırmakta, olumlu davranışını tekrarlamasını sağlamak ve bunun sonucu olarak örgüte olan bağlılıkları arttırmaktadır. Ödüllendirilmeyen davranışların sönmesi gibi, çalışanların emeklerinin takdir edilmemesi örgütsel bağlılığın azalmasına neden olacaktır (Karaağaç, 2018).

Çalışanların düşüncelerini, tutum ve davranışlarını şekillendiren örgütsel değerler ve inançlar olarak tanımlanan örgüt kültürü, örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktördür (Hasanoğlu, 2004). Örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanlar örgütün değerlerini, hedeflerini ve normlarını benimserler. Örgütte birlik ve beraberlik duygusu hâkim olduğundan örgüt içinde az sayıda çatışma yaşanmaktadır. Sonuç olarak, olumlu bir çalışma ortamı yaratan örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki söz konusudur (Eren, 1998; Akt. Agun, 2011). Nitekim Yücel ve Koçak (2014) ve Demir ve Öztürk (2011) yaptıkları çalışmalarda örgüt kültürünün örgütsel bağlılık düzeyini arttırıcı etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

2.1.1.3.3. Örgüt Dışı Faktörler ve Örgütsel Bağlılık

Çalışanların alternatif iş olanaklarına sahip olması örgüte olan bağlılıklarında büyük oranda etkilidir. Birçok iş imkanlarına sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri düşüktür. Ancak, düşük ücretle işe başlayan çalışanın farklı iş olanaklarının bulunmaması örgüte zorunlu olarak bağlanmasına neden olacaktır. Yüksek ücret alan çalışanlar da aldığı maaştan memnun olduklarından dolayı örgütlerine bağlı olacak ve örgütte çalışmaya devam edeceklerdir. Yüksek eğitilmiş çalışan ise farklı iş olanaklarına sahip olduğundan örgüte olan bağlılığı düşük düzeyde olacaktır (Küçük, 2010).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör olan profesyonellik İnce ve Gül (2005) tarafından çalışanın işine bağlı olması, mesleğine özgü değerleri benimsemesi ve işi ile bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Profesyonel anlayışa sahip çalışanlar mesleklerine büyük önem verirler. Bunun sonucu olarak örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksek olmaktadır (Balay, 2000). Ancak örgüt tarafından mesleki gelişime destek verilmesi profesyonel çalışanların mesleki ve örgütsel bağlılıklarını farklı şekilde etkilenir. Mesleki bağlılıkları azalırken örgütsel bağlılıkları artar (Küçük, 2010).

2.1.1.4. Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri ve Sonuçları

Alanyazındaki örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın stres, performans, işe zamanında veya düzenli olarak, işgücü devri, çalışmaya devam etmeme gibi davranışlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Suliman, 2002; Akt. Agun, 2011). Çalışanların örgütsel bağlılığı hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örneğin çalışanların yüksek düzeyde bağlılığa sahip olduğu bir örgütte, örgütün amaçları çalışanlar tarafından kabul görmezse örgüt dağılma tehlikesiyle

karşı karşıya kalabilir. Ancak çalışanlarına kabul edilebilir amaçlar sunan örgütlerde yüksek düzeydeki örgütsel bağlılık çalışanların örgüt için olumlu davranışlar sergilemesini sağlayabilir (Balay, 2000).

Çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması birçok açıdan hem örgüt hem de çalışan için önemlidir. Örgütlerdeki çalışma ortamlarının çalışanlar açısından daha güvenli ve kalıcı olması çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olması ile mümkündür. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar örgütün başarısı için öngörülenden daha çok çaba gösterirler (Altınbaş, 2008). Özgün fikirler ortaya koyarak örgütün yaratıcı ve yenilikçi işler yapmasına katkı sağlarlar (Kamer, 2001). Örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek bu amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için kendilerinden beklenilenden daha fazla çaba gösterirler. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar kendi istekleri doğrultusunda örgütte çalışmaya devam ederler (Tutar, 2007). Yüksek örgütsel bağlılığın hem örgüt hem de çalışan için ortaya koyduğu olumlu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda yöneticiler açısından örgütün verimliliği ve etkililiğini arttırmak adına çalışanların örgütsel bağlılığını tespit etmek ve bunu arttırmak önemlidir (Yalçın ve İplik, 2005).

İlmlı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, örgütsel amaç ve değerleri benimsemek için çaba göstermekte fakat bunu yaparken kendi benlik değerlerinden ve kimliklerinden ödün vermezler. Bununla birlikte çalışanlar iş tanımında belirtilen rol ve davranışları sergileyerek örgütün beklentileri doğrultusunda hareket ederler. Ancak, örgüt içinde üst kademelerde görev yapan ilmlı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar topluma karşı sorumlu olma ve örgüte bağlı kalma arasında ikilem yaşayabileceklerinden bu durum örgütün verimliliği bakımından sorun oluşturabilir (Randall, 1987).

Örgütlerine düşük düzeyde bağlı olan çalışanlar kendilerinden beklenen performansı sergilemekte yeterli çabayı göstermemekle birlikte grup bağlılığının oluşmasına da katkı sağlamazlar. Düşük düzeydeki örgütsel bağlılık örgüt içi işlerin yürümesini sekteye uğrattığından müşteri memnuniyeti sağlanamamakta bu durum da örgütün maddi kayıplar yaşaması ile sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte örgütle ilişkili şikâyet ve problemler arttığından hem örgüt hem de üst yönetim bu yaşananlar sonucu zarar görmektedir (Bayram, 2005). Bu olumsuz sonuçlarının yanında düşük düzeyde örgütsel bağlılığın hem örgüt hem de çalışanlar açısından

olumlu sonuçları bulunmaktadır. Her ne kadar çalışanlar örgüte bağlılığı sağlayan tutum ve davranışları sergilemese de bu durum onların daha yaratıcı ve yenilikçi olmasını sağlayabilir. Bununla birlikte düşük düzeyde bağlılığa sahip çalışan sürekli farklı iş imkanları için araştırma içinde olacağından örgütün insan kaynakları bakımından daha etkili çalışmasına neden olabilir. Ayrıca bu çalışanların dile getirdikleri huzursuzluklar, problemler ve eleştiriler zamanında değerlendirilirse örgütün sorunları çok büyük zararlar oluşmadan çözümlenebilir (Balay, 2000).

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüzde, toplumlar için önemli olan kas gücü ve teknik yerini düşünceye bırakmıştır. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için farklı düşünceye sahip yeni fikirler üretebilen, deneyimli, güven duyulan, sorumluluk alabilen, yüksek iletişim becerisine ve sosyal beceriye sahip, çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu çalışanları bünyesinde barındıran örgütler diğer örgütlerle rekabet etme gücüne sahip olabilmektedir (Doğrul, 2013).

Örgütlerin bu rekabet ortamında verimliliklerini ve etkililiklerini sürdürebilmeleri açısından çalışanların örgütsel davranışları önemli bir etkidir. Örgüt içinde sadece görev tanımlarında yer alan rolleri yerine getiren çalışanlarla örgütlerin hedefledikleri başarıya ulaşmaları kolay olmayacaktır. Bunun için örgütlerin ihtiyaç duyduğu çalışanlar, kendilerine emredilen görevlerin dışında örgüt başarısı için fazladan gayret gösteren ve iş arkadaşları ile uyumlu çalışabilen bireylerdir. Alanyazında örgütün yararına sergilenen bu davranışlar Örgütsel Vatandaşlık Davranışı olarak ifade edilmektedir (Kamer, 2001).

2.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

İlk olarak Smith, Organ ve Near (1983) tarafından kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı günümüze kadar birçok araştırmanın konusu olmuştur (Podsakoff ve Mackenzie, 1997). Çok boyutlu bir kavram olan örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların örgütteki hem geleneksel ve ekstra rol davranışları hem de sorumlu örgütsel katılımını içeren örgüte dair bütün olumlu davranışlarıdır. Örgütlerin hayatta kalması veya gelişmesi için bütün bu iyi davranışlara sahip iyi çalışanlara ihtiyacı vardır. Başarılı bir örgütte çalışanlar resmi görev tanımlarının dışına çıkarlar. Kendi istekleri ile fazladan zaman ve enerji harcayarak verilen görevi yerine getirirler. Örgütün faydası için bu tarz bir çalışma çalışanların görev

tanımında bulunmasa da hem çalışanın hem de örgütün etkililiğini ve verimliliğini arttırarak örgütün düzgün bir şekilde işlemesine katkı sağlar (Smith, Organ ve Near, 1983). Çalışanların gönüllü olarak gösterdiği bu tür davranışlar örgütün biçimsel ödül sisteminde açık ve doğrudan tanımlanmaz, fakat örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlar (Paine ve Organ, 2000). Çalışanlar bu davranışları kendi tercihleri doğrultusunda yaparlar. Bundan dolayı bu davranışları yapmadıklarında ceza almadıkları gibi yaptıkları takdirde bu davranışlar çalışanların ödül almasını da sağlamaz (Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, 2000; Köse, Kartal ve Kayalı, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışını politik davranışlar olarak niteleyen Graham (1991), bu kavramın çalışanların örgüt içinde sergilediği bütün olumlu davranışları içerdiğini belirtmiştir. Graham'a (1991) göre itaat, sadakat ve örgüt içi katılım örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Sorumlu çalışanlar bu üç davranış dengeli bir biçimde sergilemelidir.

Başka bir tanımlamada Greenberg ve Baron (2000), örgütsel vatandaşlık davranışının; çalışanların örgüt tarafından belirlenen biçimsel ve yapılması zorunlu olan davranışların ötesinde, kendilerinden beklenilenden daha fazlasını yapmaları olduğunu ifade etmişlerdir (Akt. Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanların davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmesi için şu temel özellikleri taşıması gerekmektedir (Bolat, 2008; İplik, 2010):

- a) Örgüt tarafından tanımlanan resmi rol davranışlarının ötesine geçmeli
- b) Davranışlar çalışanlar tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak herhangi bir baskı altında olmadan sergilenmeli
- c) Davranışlar çalışanlardan beklenilenin daha fazlasını içermeli
- d) Çalışanların sergilediği davranışların biçimsel ödül ve ceza sisteminin bir parçası olmamalı
- e) Sergilenen davranışlar örgütün etkililiğine ve verimliliğine katkı sağlamalı

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarını çalışanların zorlama yoluyla değil de gönüllü olarak sergilediği, ödül için veya ceza korkusu ile gerçekleştirilmeyen, görev tanımının ötesinde ve örgütün başarılı olmasına katkı sağlayan davranışlar olarak tanımlamak mümkündür.

2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı Smith, ve diğerleri (1983) tarafından yardımseverlik (altruism) ve genel uyum (generalized compliance) olmak üzere iki boyut olarak ele alınmıştır. Yardımlaşma, çalışanların problem yaşayan, desteğe veya yardıma ihtiyacı olan iş arkadaşlarına karşı sergiledikleri fazladan davranışları içerir. Genel uyum ise kişilerin örgüt yararına doğru ve uygun olarak gördükleri davranışlardır. Politik felsefe ve benzeri bilim dallarındaki vatandaşlık kavramını temel alan Graham (1991) ise örgütsel vatandaşlık davranışının itaat, sadakat ve politik katılım olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Alanyazında en çok kabul gören sınıflandırmayı yapan Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının yardımseverlik (altruism), vicdanlılık (conscientiousness), sportmenlik (sportmanship), nezaket (courtesy) ve sivil erdem (civic virtue) olduğunu ortaya koymuştur (Akt. Bateman & Organ, 1983).

Yardımseverlik (Özgecilik): Diğerlerini düşünme olarak da tanımlanan yardımseverlik alt boyutu, çalışanların herhangi bir talep gelmesi bile iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme davranışlarını içerir (Organ, 1997). Podsakoff ve diğerlerine (2000) göre yardımseverlik çalışanların işte problem yaşanması durumunda iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmesidir. Yardımseverlik davranışı olarak çalışanların çok yoğun iş arkadaşlarına işi yetiştirmesi konusunda yardım etmesi, örgüte yeni katılan iş arkadaşına deneyimlerini aktarması gibi davranışlar örnek verilebilir. Gök'e (2007) göre bu tarz davranışlar örgütte çalışanlar arası dayanışmayı arttırarak örgütün başarısına katkıda bulunur. Ayrıca bu davranışlar örgüt içinde yaşanan çatışmaların büyümeden çözülmesini de sağlar (Podsakoff ve Mackenzie, 1997).

Vicdanlılık: Çalışanların gönüllü olarak örgüt tarafından belirlenen rol davranışlarının ötesine geçerek örgüt başarısı için fazladan çaba göstermesini ifade eder (Organ, 1988; Akt. Bateman & Organ, 1983). Çalışanların zamanı verimli kullanması, işe zamanında gelmesi vicdanlılık boyutu davranışlarındandır. Bununla birlikte, öğretmenlerin okul dışında veli görüşmeleri yapmaları, öğrenci başarısı için ders saati dışında öğrencilerle bir araya gelmesi gibi davranışlar da vicdanlılık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Topaloğlu, 2005).

Vicdanlılık boyutunu özgecilik boyutundan ayıran en önemli fark çalışanların iş arkadaşlarına yardım amaçlı davranışlardan çok örgütün başarısı için sergilediği davranışları içermesidir (İşbaşı, 2000).

Sportmenlik (Centilmenlik): Çalışanların örgütte karşılaştıkları huzursuzluk yaratan durumları şikâyet etmeden ve daha da büyütmeden hoşgörü ile karşılaması sportmenlik boyutu olarak tanımlanır (Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009). Örgütte olumsuz durumlar yaşandığında sorundan çok çözüm üzerine odaklanılması ve iş arkadaşlarının ufak hatalarının hoşgörü ile karşılanması gibi davranışlar sportmenlik boyutunun içerdiği davranışlardır (Çetin, 2011). Sportmenlik davranışını sergileyen çalışanlar örgüt içinde problem ya da zor bir durumla karşılaştıklarında şikâyet ederek gerginlik yaratmazlar (İşbaşı, 2000). Onların bu hoşgörülü ve tahammüllü davranışları örgütte huzur ve barışa dayalı çalışma ortamı oluşmasını sağlar. Performansa olumlu katkısı olan bu ortamlar örgütlerin verimliliğini arttırmasına yardımcı olur (Tabakoğlu, 2016).

Nezaket: Çalışanların işlerinin gereği olarak etkileşim halinde oldukları iş arkadaşlarına karşı olumlu davranışlardır. Bir iş yapmadan veya karar vermeden önce o işten etkilenecek iş arkadaşına haber verme, hatırlatma, bilgi verme veya yapılacak iş konusunda danışma nezaket boyutuna ait davranış biçimidir. Bu tip davranışlar problemlerin oluşmasını engeller ve etkili zaman yönetimi sağlar (Podsakoff vd., 2000).

Hem nezaket boyutu hem de yardımseverlik boyutunda çalışanlar birbirine yardımcı olurlar. Aralarındaki en önemli fark yardımseverlik boyutu çalışanların bir problem ve sorun yaşandığında yardım etmelerini kapsayan davranışlar iken nezaket boyutu problem ya da sorun yaşanmadan önce çalışanların birbirlerini bilgilendirmeleri, uyarmaları ve birbirlerine danışmalarını içeren problemleri ve sorunları oluşmadan engellemeye yönelik davranışlardır (İşbaşı, 2000; Doğrul, 2013).

Erdemlilik (Sivil Erdem): Genel anlamda çalışanların örgüte olan ilgisini veya bağlılığını ifade eder. Çalışanlar bu ilgi ve bağlılığın bir sonucu olarak çalışanlar toplantılara katılmak, örgütün politikasını belirlemede aktif rol almak ve örgütün takip etmesi gerektiği strateji ile ilgili düşüncelerini ifade etmek gibi örgütün yönetiminde aktif rol alma arzusu taşırlar. Ayrıca, örgütü etkileme ihtimali olan

durumlarla ilgili olarak çevresini tehditler ve fırsatlar bakımından gözlemler. Çalışanların kendilerine maliyeti olsa bile kapıları kilitlemek, yangın risklerini ve şüpheli durumları bildirmek gibi örgütün çıkarını gözetmek adına yaptıkları davranışlar erdemlilik boyutuna özgü davranışlardır. Çalışanların bu tür davranışları sergilemesi, bir vatandaşın ülkesi için hissettiği gibi, örgütün bir parçası olma ve bunun gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme bilincidir (Podsakoff vd., 2000).

Sezgin'e (2005) göre erdemlilik boyutu çalışanların örgütün bir üyesi olarak sorumluluklarının farkında olma, gönüllü olarak örgütün bütün mesleki ve sosyal etkinliklerinde yer alarak örgütün işleyişine katkıda bulunma, zahmetli olsa da istekli olarak örgütün çıkarlarını en üst seviyede koruma gibi davranışları kapsamaktadır.

2.1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler

2.1.2.3.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık, çalışanların örgütle özdeşleşmesini, örgüte katılımını ve sadakatini içeren ve çalışanın örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için hissettiği bağlılık durumu olarak tanımlanmaktadır (Caught, Shadur ve Rodwell, 2001). Bu bağlılık çalışanların sahip olduğu bir tutum olmakla birlikte çalışanlar tarafından gösterilen davranışlarda etkisi görülebilmektedir. Bu açıdan örgüte yüksek derecede bağlı çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Moorman, Niehoff ve Organ (1993), ulusal bir kablolu televizyon şirketinde çalışan ve yöneticilerden oluşan 420 kişilik örneklem grubu üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın birlikte çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki ettiğini bulmuşlardır. Ayrıca Meyer vd. (2002) üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin örgüte ve bu bağlılığın sonuçların etkisini araştırdıkları meta analiz çalışmasında özellikle duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu ve güçlü olmasa da benzer ilişkinin normatif bağlılıkla da olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.1.2.3.2. Örgütsel Adalet

Çalışanların, örgüte ait kaynakların dağıtım biçimlerine karar verilmesi aşamasında kullanılan yöntemlere ve bu yöntemlerin uygulanması sırasında çalışanların birbirleri ile nasıl bir ilişki içinde olmaları gerektiğini açıklayan normlar

ve kurallara dair algıları örgütsel adalet olarak ifade edilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgütsel adalet algısına sahip çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılığı yüksek olacak, bu da onların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlayacaktır (Gürbüz, 2007).

Alanyazında örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini inceleyen araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Tepper ve Taylor (2003) yürüttükleri çalışmada çalışanların prosedür adaleti algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağladığını belirlemişlerdir. Benzer şekilde kamu hastanelerindeki çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen Karaca ve Özmen (2018) çalışanların sahip olduğu yüksek adalet algısının onların hastane kurallarına uyma, hastanedeki gelişmelerle daha çok yakından ilgilenme ve iş arkadaşları ile iyi geçinme gibi örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

2.1.2.3.3. Liderlik Özellikleri

Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermek istemesi ile arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Hangi liderlik türü olduğuna bakılmaksızın çalışanla yöneticiler arasındaki ilişkinin niteliği, yöneticinin adil ve dürüst olması, iyi performansla ilişkin memnuniyetini belirtmesi gibi özellikler çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde etkilidir (Smith vd., 1993). Ayrıca Podsakoff ve diğerleri (2000) da yaptıkları çalışmada liderlik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

2.1.2.3.4. Demografik özellikler

Çalışanların eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem ve yaş gibi bazı demografik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde etkili olabilmektedir. Smith ve diğerleri (1983) ilk çocuk olan çalışanların diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında daha yardımsever olduklarını gözlemlemişlerdir. Yardımseverlik boyutuna etkisi belirlenen bir diğer özellik eğitim düzeyidir. Üniversite mezunu çalışanlar yöneticilere bilgi verme davranışını daha fazla göstermektedirler (Kamer, 2001). Averbek (2016) ilköğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisini incelemiş ve 16 yıl ve

daha fazla çalışan öğretmenlerin vicdanlılık davranışını daha fazla sergiledikleri sonucuna varmıştır.

Bu faktörlerin yanı sıra çalışanların kişisel özellikleri, iş doyumu, motivasyonu, rol algıları gibi faktörlerin de örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir (Smith vd., 1983).

2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

Örgütteki sosyal mekanizmanın işleyişini kolaylaştıran ve çatışmaları azaltan örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel etkinliğin artmasını dolayısıyla örgütsel performansı olumlu yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür (Kamer, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ilgili çalışma yürüten Podsakoff ve arkadaşları (2000) çalışanların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarını şu şekilde sıralamışlardır:

- a) İş arkadaşlarının üretkenliğini geliştirir.
- b) Yöneticilerin verimliliğini arttırabilir.
- c) Örgütteki grupların hem kendi içinde hem de diğer gruplarla olan uyumunu geliştirerek verimliliği arttırır.
- d) Yönetişel işler için duyulan kaynak ihtiyacını azaltır.
- e) Daha verimli kaynak kullanımını destekler.
- f) Örgütte daha nitelikli çalışanların çalışmak ve kalmak isteyeceği arzu edilebilir bir ortam yaratır.
- g) Örgütsel performansın devamlılığını sağlar.
- h) Örgütün çevredeki değişimlere uyum sağlama becerisini geliştirir (s.545-546).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim örgütleri açısından da sonuçları bulunmaktadır. Öğretmenlik hem toplum tarafından hem de bakanlık tarafından fedakârlık gerektiren bir meslek olarak görülmektedir. Öğretmenler de çoğunlukla beklenildiği gibi öğrencilerin başarısı için fazladan çaba harcarlar. Hatta bazen hafta sonlarında öğrencilere akademik anlamda destek olurlar. Görev tanımlarında belirtilmese de görevine yeni başlayan meslektaşına elinden geldiği kadar yardım ederler. Bazı devlet okullarında ekonomik yetersizlikleri aşmak için fazladan çaba harcarlar. İdari personel de görev tanımında belirtilmese de öğretmenlere özlük hakları ile ilgili olarak bilgi verirler. Okul içi çalışma uyumunun sağlanması için

mesai saatleri dışında öğretmenler için etkinlikler düzenler ve önemli günlerde onlarla birlikte olurlar. Çalışanların bütün bu davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı olduğunu ve okullardaki verimliliği ve başarıyı arttırdığı söylenebilir (Balcı, Baltacı, Fiden, Cereci ve Acar, 2012).

2.1.2.5. İlgili Araştırmalar

Ergen (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bu iki bağımlı değişkenin cinsiyet, sendika üyeliği, medeni durum, branş, eğitim düzeyi, yaş, eğitim kademesi, çalıştığı okuldaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını inceleyen bir çalışma ortaya koymuştur. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 406 öğretmenin katıldığı çalışmada cinsiyet ve branş değişkenlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan özdeşleşme bağlılığında öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılığa sahip olduğu tespit etmiştir. Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönlü etkilediğini de belirlemiştir.

Gül (2018), “İlkokul Öğretmenlerinin Özyeterlik İnancı İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmada Balıkesir ilindeki ilkokullarda görev yapan idareci ve öğretmenlerin özyeterlik inancı ile örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. 470 idareci ve öğretmenin katıldığı bu çalışmada, Gül (2018) katılımcıların özyeterlik inanç düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, görev türü, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını da incelemiştir. Çalışma sonucunda görev türü değişkenine göre mesleki özyeterlik alt boyutunda, kıdem değişkenine göre akademik ve entelektüel özyeterlik alt boyutunda ve eğitim durumu değişkenine göre entelektüel özyeterlik boyutunda anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal, normatif ve devam bağlılıkları açısından değerlendirdiğinde, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin branş ve eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Ancak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farka sahip olmadığını

saptamıştır. Öğretmenlerin özyeterlik inancı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu bulmuştur.

Averbek tarafından 2016 yılında yürütülen “İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli çalışmaya Mardin ilindeki kamuya ait 45 ilkokulda görev yapan 346 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ve her iki bağımlı değişkenin öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum ve kıdem bağımsız değişkenleri açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarında öğrenim durumu ve cinsiyet değişkenleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı fakat medeni durum değişkeni açısından centilmenlik boyutunda ve ölçeğin genelinde; kıdem değişkeni açısından ise centilmenlik ve vicdanlılık boyutunda ve ölçeğin genelinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait algılarının farklılaştığı bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını orta düzeyde ve negatif yönlü olarak etkilediği belirlenmiştir.

Karacan’ın (2017), ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin katıldığı çalışmasında öğretmenlerin okullarına dair örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair algıları arasında ilişki olup olmadığını incelenmiştir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet, branş ve okul türü değişkenlerini açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer demografik değişkenlerden olan mesleki kıdem değişkenine göre centilmenlik boyutunda öğretmenlerin algılarının 3-6 ve 7 ve daha fazla yıldır görev yapan öğretmenler lehine farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca okulların örgütsel sağlık düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır.

Nguni, Slegers, ve Denessen (2006), dönüşümcü ve işlemci liderliğin ilkokul öğretmenlerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek için bir çalışma ortaya koymuşlardır. Bu araştırma sonucunda normatif bağlılık ve devam bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Karacaoğlu ve Güney (2010) Nevşehir ilinde çalışan 206 ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Varlı (2014), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Aksaray ilinde ilköğretim ve lisede görev yapan 774 idareci-öğretmenin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan analizler sonucunda sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği; fakat, kıdem ve cinsiyet değişkenleri açısından öğretmenlerin vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur.

Bayrak 2017 yılında Sakarya ilinde çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeylerini yaş, mesleki kıdem, eğitim ve istihdam düzeyi bağımsız değişkenleri açısından incelemek için bir çalışma yapmıştır. 245 anaokulu öğretmenin örneklem grubunu oluşturduğu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından Türkçeleştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Demir (2007) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Kıdem değişkeni açısından örgütsel vatandaşlık boyutlarından biri olan sivil erdem boyutunda mesleki kıdemi 11-15 yıl ve 6-10 yıl çalışanlar lehine anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılık seviyelerinin orta düzeyin üzerinde normatif bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık seviyelerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışlarından yardımseverlik ve gönüllülük boyutunda öğretmenlerin seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu, diğer örgütsel vatandaşlık davranış boyutları olan ileri görev bilinci ve sivil erdem seviyelerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiş ve şu sonuçlar tespit edilmiştir:

- a) Duygusal bağlılık düzeyi ile yardımseverlik, gönüllülük ve sivil erdem düzeyi arasında doğrusal ve orta düzeyin altında,
- b) Devam bağlılığı ile yardımseverlik, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında doğrusal ve düşük düzeyde,
- c) Normatif bağlılık ile yardımseverlik ve gönüllülük arasında doğrusal ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki,
- d) Normatif bağlılık ile sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeyi arasında ise doğrusal ve orta düzeyin altında,
- e) Örgütsel bağlılık ile yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci arasında doğrusal ve orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Karaağaç (2018), “Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmasında Ankara ilindeki sivil toplum kuruluşlarında çalışan 170 katılımcının iş tatmini ve örgütsel bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları olan vicdanlılık, nezaket ve diğergamlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, iş tatmininin ise bu boyutlar üzerinde herhangi anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucunu elde etmiştir. Ancak diğer örgütsel vatandaşlık davranışları olan sivil erdem ve centilmenlik üzerinde iş tatmini ile birlikte örgütsel bağlılığın da pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ve teknikleri, veri toplama süreci ve veri analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada Balıkesir ilinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili algıları arasındaki ilişkinin betimlenmesi amacıyla ilişkisel tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama araştırmalarında amaç geçmişte olan veya şu anda var olan durumu betimlemektir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015). İlişkisel tarama modelleri genellikle iki ve daha fazla değişken arasında gerçekleşen birlikte değişimi ya da bu değişimin derecesini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmalarda kullanılmaktadır (Karasar, 2012). Bu araştırmada, öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin yanı sıra örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait algılarına etkisi de incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Büyüköztürk vd. (2015) evren kavramını, bir araştırmada verilerin toplandığı canlı ya da cansız varlıklardan oluşan topluluk olarak tanımlamıştır. Bu araştırmanın evreni 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Balıkesir il merkezinde ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Balıkesir ilinde görev yapan öğretmenler arasından basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen 653 öğretmen ise bu araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Evreni temsil etmesi amacıyla farklı teknikler kullanılarak evrende yer alan elemanlar arasından seçilen ve incelenen gruba örneklem adı verilir. Bir araştırmada, evreni temsil edecek kişilerin belirlenme süreci ise örnekleme olarak tanımlanmaktadır. Örneklemede amaç evren ile ilgili bilgi edinmektir (Özen ve Gül, 2007). Örnekleme tekniklerinden biri olan seçkisiz örneklemede evrende yer alan

elemanların seçilme olasılığı eşit ve seçilme durumları birbirinden bağımsızdır (Büyüköztürk ve ark, 2014).

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Bu bölümde, araştırmada kullanılacak verilerin elde edilmesinde yararlanılan kişisel bilgiler formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ) ile ilgili açıklamalar bulunmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin cinsiyetlerini, medeni durumlarını, çocuk sahibi olup olmadıklarını, çalıştıkları okul türlerini, branşlarını, meslekteki ve çalıştıkları okullardaki kıdem yıllarını, öğrenim durumlarını, daha önce idarecilik yapıp yapmadıklarını, haftada kaç saat derse girdiklerini, öğretmen olma karalarını öğrenmeyi amaçlayan toplam 11 soru sorulmuştur.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının ikinci bölümünde yer alan ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (1999) tarafından Türkçe’ye çevrilip eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere uyarlanmıştır. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla kullanılan ÖBÖ toplam 18 maddeden oluşmaktadır.

ÖBÖ Meyer ve Allen (1997) tarafından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutlu olarak geliştirmiştir. Ancak, Başol ve Yalçın (2009) ÖBÖ ölçeğinin geçerliğini ve güvenirliğini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada ölçeğe uyguladıkları doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının dört faktörlü modelin uyumunun üç faktörlü modelin uyumundan istatistiksel olarak daha anlamlı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca ÖBÖ’ni eğitim örgütlerine uyarlayan Wasti (2000) de ölçeğe yaptığı geçerlik ve güvenirlik analizinde devam bağlılığı boyutunun alternatif azlığı ve yatırımlar olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Bu nedenle bu araştırmada duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar boyutlarını kapsayan 4 faktörlü model kullanılmıştır.

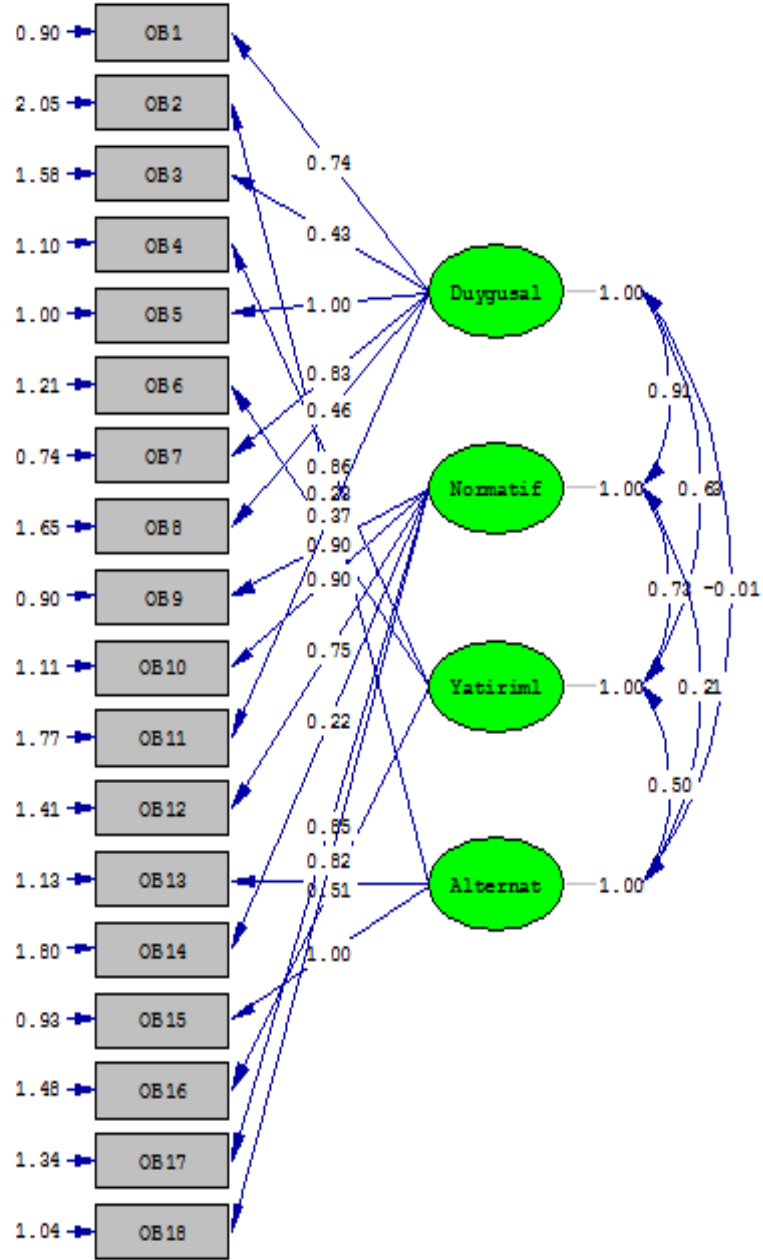
Başol ve Yalçın (2009) ÖBÖ ölçeğinin geçerliğini ve güvenirliğini ölçmeyi amaçlayan çalışmalarında ölçeğe uyguladıkları Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda (DFA) dört faktörlü modelin üç faktörlü modele göre istatistiksel açıdan üstün olduğunu ve 1., 3., 5.,7., 8., 11. maddelerin ‘duygusal bağlılık’ alt boyutuna ; 9., 10., 12., 14., 17., 18. maddelerin ‘normatif bağlılık’ alt boyutuna; 4., 6., 16. maddelerin ‘yatırımlar’ alt boyutuna; 2.,13.,15. maddelerin ‘alternatif azlığı’ alt boyutuna ait olduğunu belirlemişlerdir.

Bu çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin, Başol ve Yalçın’nın (2009) ölçeğin geçerliğini ve güvenirliğini ölçmeyi amaçladıkları çalışmalarında öngörüldüğü biçimde 4 faktörden oluşan 18 maddelik bir yapıya sahip olup olmadığı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. Faktör yapılarının uygunluğu ve modelin doğruluğunun test edilmesinde kullanılan uyum indeksleri ve indekse ait değerler Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum İndeksleri ve Değerleri

	Uyum İndeksleri	Değerler	Karar
χ^2		600.33	
sd		122	
χ^2 /sd	<3 = Mükemmel	4,92	Kabul
GFI	>.95 = Mükemmel	0.91	Kabul
AGFI	>.90(AGFI).95<= Uyumlu	0.87	Kabul
CFI	>.95 = Mükemmel	0.93	Kabul
NFI	>.95 = Mükemmel	0.91	Kabul
NNFI	>.95 = Mükemmel	0.91	Kabul
SRMR	<.05 = Mükemmel	0.090	Kabul
RMR	>.05=RMR<.081= Uyumlu	0.17	Kabul
RMSEA	<.05 = Mükemmel	0.078	Kabul
RFI	>.95 = Mükemmel	0.89	Kabul
IFI	>.95 = Mükemmel	0.93	Kabul

Çizelge 1’de gösterilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda oluşmuş uyum indeksleri ve indekse ait değer incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin yapı geçerliliği açısından analiz yapmaya uygun olduğunu söyleyebiliriz. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan maddeler arasındaki ilişki Şekil 1’de bulunan şemada yer almaktadır.



Chi-Square=600.33, df=122, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yol Şeması

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Wasti (1999) tarafından geliştirildiği şekilde 18 maddeden oluştuğu yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucu tespit edilmiştir.

Başol ve Yalçın (2009) Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne uyguladıkları güvenirlik analizinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarını 'duygusal bağlılık' alt boyutu $\alpha=0.84$, 'normatif bağlılık' alt boyutu $\alpha=0.81$, 'devam bağlılığı' alt boyutu $\alpha=0.63$ ve ölçeğin tamamı için $\alpha=0.80$ olarak hesaplamışlardır.

Bu araştırmada, ölçeğin güvenirlik ve geçerlik analizleri yeniden yapılmıştır. B leğine yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.78$; alt boyutlara ait katsayılar ise ‘duygusal bağlılık’ alt boyutu $\alpha=0.73$, ‘normatif bağlılık’ alt boyutu $\alpha=0.71$, ‘yatırımlar’ alt boyutu $\alpha=0.56$, ‘alternatif azlığı’ alt boyutu $\alpha=0.50$, olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamına ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları karşılaştırılmal olarak izelge 2’de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Örgütsel Bağlılık leğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri

	Cronbach Alpha Katsayıları	
	Başol ve Yalçın (2009)	Bu Araştırma
B Toplam	.80	.78
Duygusal Bağlılık	.84	.73
Normatif Bağlılık	.81	.71
Devam Bağlılığı	.63	
Yatırımlar		.56
Alternatif Azlığı		.50

Öğretmenlerin rgtsel bağlılık düzeylerini belirlemek için araştırmada 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan seçenekler ‘hiçbir zaman, ara sıra, bazen, genellikle ve her zaman’ (1-5) şeklinde derecelendirilmiştir.

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı leği

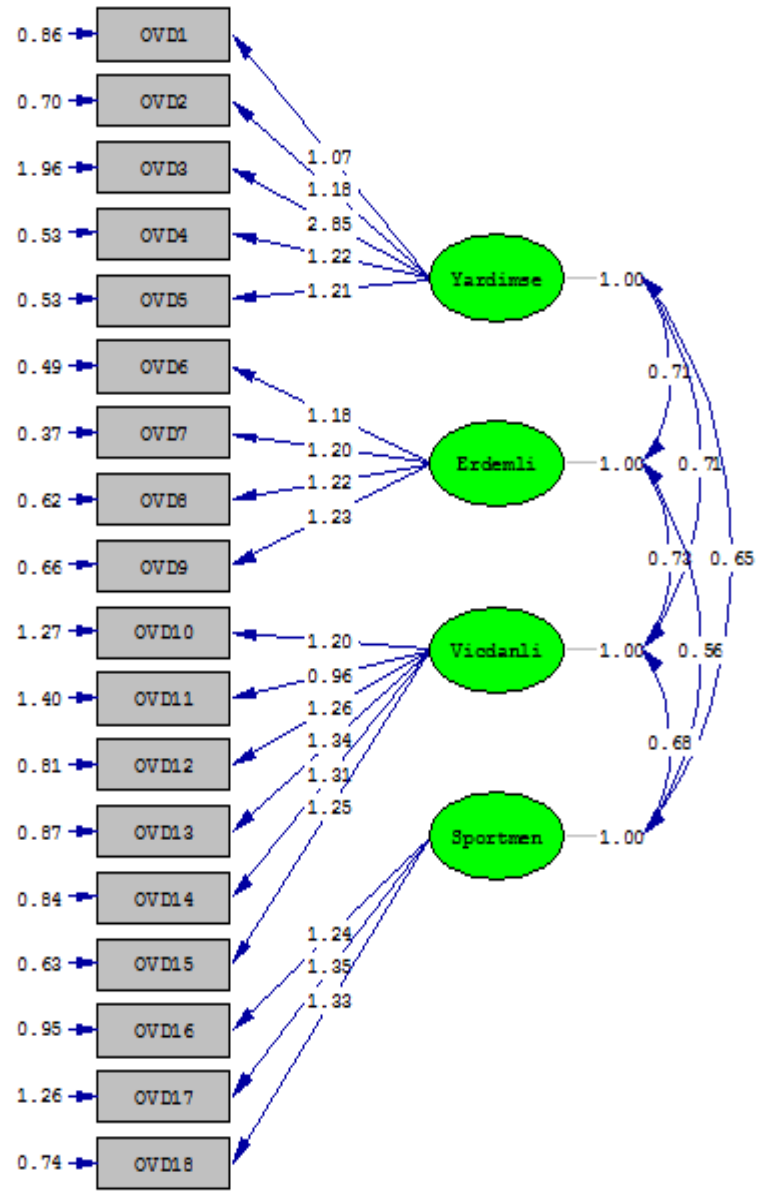
Araştırmada son olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek için Mercan (2006) tarafından geliştirilmiş rgtsel Vatandaşlık Davranışı leği (VD) kullanılmıştır. Mercan (2006) geliştirme aşamasında ölçeğe yaptığı Temel Bileşenler Analizinde VD’nin dört boyuttan oluştuğunu, 1., 2., 3., 4., 5. maddelerin ‘yardımseverlik’ boyutuna; 6., 7., 8., 9. maddelerin ‘erdemlilik’ boyutuna; 10., 11., 12., 13., 14., 15. maddelerin ‘vicdanlılık’ boyutuna; 16., 17., 18. maddelerin ise ‘sportmenlik’ boyutuna ait olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada rgtsel Vatandaşlık leği’ne Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılarak Mercan (2006) tarafından geliştirildiği biçimde 18 madde ve dört faktörden oluşan bir yapıya sahip olup olmadığı ve maddeler ile faktörler arasında yapıya uyan bir ilişkinin varlığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çizelge 3’de ölçeğin uygun faktör yapısına sahip olup olmadığı ve modelin doğruluğunun test etmek için gerekli olan uyum indeksleri ve bu indekslere ilişkin değerler verilmiştir.

Çizelge 3. Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum İndeksleri ve Değerleri

	Uyum İndeksleri	Değerler	Karar
χ^2		396.02	
sd		126	
χ^2/sd	<3 = Mükemmel	3.14	Kabul
GFI	>.95 = Mükemmel	0.94	Kabul
AGFI	>.90(AGFI).95<= Uyumlu	0.91	Kabul
CFI	>.95 = Mükemmel	0.99	Kabul
NFI	>.95 = Mükemmel	0.99	Kabul
NNFI	>.95 = Mükemmel	0.99	Kabul
SRMR	<.05 = Mükemmel	0.036	Kabul
RMR	>.05=RMR<.081= Uyumlu	0.096	Kabul
RMSEA	<.05 = Mükemmel	0.057	Kabul
RFI	>.95 = Mükemmel	0.98	Kabul
IFI	>.95 = Mükemmel	0.99	Kabul

Çizelge 3'te yer alan uyum indeksleri ve bu indekslere ait değerler doğrultusunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin analiz için uygun bir yapı geçerliliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Şekil 2'de yer alan şemada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nde yer alan 18 madde ile boyutlar arasındaki ilişki yer almaktadır.



Chi-Square=396.02, df=126, P-value=0.00000, RMSEA=0.057

Şekil 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Yol Şeması

Şekil 2’de verilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’ne ait yol şeması ölçeğin Mercan’ın (2006) geliştirdiği biçimde 18 madde ve 4 boyuttan oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

Mercan (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’ne yaptığı güvenirlik analizi sonucunda ‘yardımseverlik’ boyutunun $\alpha=0.85$; ‘erdemlilik’ boyutunun $\alpha=0.87$; ‘vicdanlılık’ boyutunun $\alpha=0.89$; ‘sportmenlik’ boyutunun $\alpha=0.80$; ölçeğin tamamının ise $\alpha=0.92$ Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına sahip olduğunu belirlemiştir. Bu araştırmada ölçeğe uygulanan güvenirlik analizine göre ise

‘yardımseverlik’ boyutu $\alpha=0.78$; ‘erdemlilik’ boyutu $\alpha=0.93$; vicdanlılık boyutu $\alpha=0.86$; sportmenlik boyutu $\alpha=0.84$; ölçeğin tamamı $\alpha=0.92$ Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına sahiptir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine ait güvenirlik düzeyleri karşılaştırmalı olarak Çizelge 4’de verilmiştir.

Çizelge 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri

	Cronbach Alpha Katsayıları	
	Mercan (2006)	Bu Araştırma
ÖVD Toplam	.92	.92
Yardımseverlik	.85	.78
Erdemlilik	.87	.93
Vicdanlılık	.89	.86
Sportmenlik	.80	.84

3.4. Veri Toplama Süreci

İlkokul, ortaokul ve lisede çalışan Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan ölçeğin uygulanabilmesi adına Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izin alınmıştır. Alınan iznin ardından 2016-2017 eğitim-öğretim yılının Mayıs ve Haziran aylarında veri toplama aracı Balıkesir ilinde görev yapan öğretmenlere ulaştırılmıştır.

Okullara dağıtılan 950 adet ölçekten 748’i geri alınmış, eksik veya hatalı doldurulan 95 ölçek değerlendirme kapsamından çıkarılarak 653 ölçek analize tabi tutulmuştur.

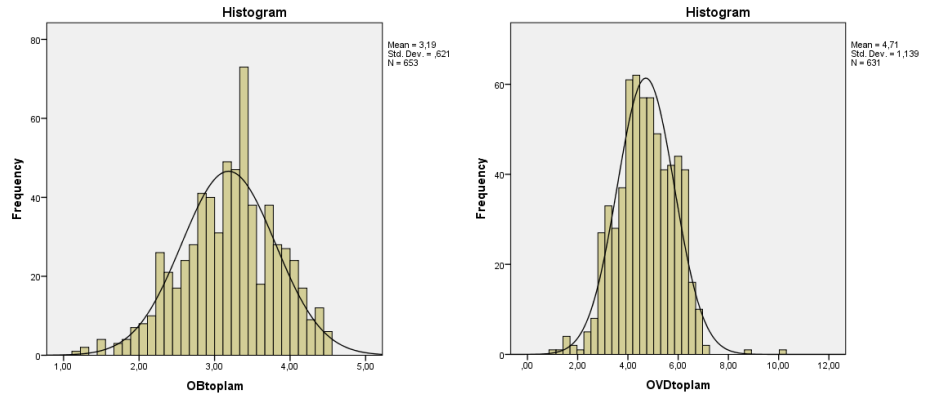
3.5. Verilerin Analizi

Ölçeklerden elde edilen puanların tabi tutulacak analizlere uygunluğunu belirlemek amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediği yapılan testle tespit edilmiştir. Ölçeklerin ortalama puanlarının frekans ve yüzde dağılımları, aritmetik ortalama, mod ve medyan değerleri hesaplanarak merkezi eğilim ölçüleri Çizelge 5’de gösterilmiştir.

Çizelge 5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine ait Merkezi Eğilim Ölçüleri

	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Aritmetik Ortalama	3.19	4.71
Tepe Değer(Mod)	3.22	4.72
Ortanca(Medyan)	3.39	4.00
Çarpıklık	-.311	.014
Basıklık	-.076	.466

Can (2014) araştırmada kullanılacak verilerin normalliğine karar verilirken aritmetik ortalama, tepe değer (mod) ve ortancanın (medyan) değerlerinin göz önünde bulundurulduğunu ve sonuçların birbirine ne kadar yakın olursa, verilerin dağılımının da o kadar normal dağılım özelliği gösterdiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda Çizelge 5’de gösterilen değerler incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği için $X = 3.19$; mod=3.22; medyan=3.39 ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı için $X = 4.71$; mod=4.72; medyan=4.00 olduğu görülmektedir. Çizelge 2’de gösterilen bu değerler göz önünde bulundurulduğunda, aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olmasının verilerin normalliğinin yeterli düzeyde olduğunu gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte ölçeklere ait normal dağılım grafikleri de Şekil 3’de verilmiştir.



Şekil 3. Normal Dağılım Histogram Grafiği

Şekil 3’de yer alan histogram grafiklerine göre iki ölçekte de veriler normal dağılım göstermektedir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, toplanan verilere uygulanan analizlerin sonuçları doğrultusunda oluşan bulgular ve bunlarla ilgili yorumlar yer almaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin

Bulgular

Bu bölümde ilkököl, ortaokul ve lisede görev yapan ve örneklem grubu içinde yer alan öğretmenlerin cinsiyet, branş, görev yeri, mesleki kıdem ve ders saati değişkenlerine ait dağılımları, çizelgeler halinde verilmiştir.

Çizelge 6. Öğretmenlerin Cinsiyetleri Açısından Dağılımı

Cinsiyet	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	373	57.1
Erkek	280	42.9
Toplam	653	100

Çizelge 6'ya göre, araştırmada kullanılan örneklem grubunda 373 (%57.1) kadın, 280 (%42.9) erkek öğretmen olmak üzere toplam 653 öğretmen bulunmaktadır. Cinsiyet açısından incelendiğinde örneklem grubunda erkeklere göre daha fazla kadın öğretmenin olduğu söylenebilir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin Branşları Açısından Dağılımı

Branş	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	255	39.0
Sayısal	133	20.4
Sözel	265	40.6
Toplam	653	100

Öğretmenlerin branşlara göre dağılımını gösteren Çizelge 7 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan 653 öğretmenden 255'inin sınıf öğretmeni (% 39.0), 133'ünün (% 20.4) sayısal branş öğretmeni ve 265'inin ise sözel branş öğretmeni

olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun okulunda sözel branş öğretmeni olarak görev yaptığı ifade edilebilir.

Çizelge 8. Öğretmenlerin Görev Yerleri Açısından Dağılımı

Görev Yeri	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
İlkokul	280	42.9
Ortaokul	122	18.7
Lise	251	38.4
Toplam	653	100

Çizelge 8 öğretmenlerin çalıştıkları okullar açısından incelendiğinde, 280 (% 42.9) öğretmenin ilkokulda, 122 (%18.7) öğretmenin ortaokulda, 251 (% 38.4) öğretmenin ise lisede görev yaptığı görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin örneklem grubu içindeki ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerden daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge 9. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Dağılımı

Görev Süresi	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
1-20 Yıl	398	60.9
21 Yıl ve Üzeri	255	39.1
Toplam	653	100

Çizelge 9 incelendiğinde, bu araştırmaya katılan 398 (% 60.9) öğretmenin 1-20 yıl arası, 255 (% 39.1) öğretmenin ise 21 yıl ve üzeri bir süredir öğretmen olarak görev yaptığı görülmektedir. Buna göre, araştırmanın yapıldığı Ayvalık, Burhaniye, Edremit ve Havran ilçelerinde mesleki kıdemi 20 yıl veya daha az olan öğretmenlerin çoğunlukta olduğu söylenebilir.

Çizelge 10. Öğretmenlerin Ders Saatleri Açısından Dağılımı

Ders Saati	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
1-21 Saat	139	21.3
22 Saat ve Üzeri	514	78.7
Toplam	653	100

Çizelge 10'a göre, örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin 139'unun (% 21.3) 1-21 saat arası 514'ünün (% 21.3) ise 22 saat ve üzeri ders yükünün olduğunu belirtmek mümkündür. Bu açıdan değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 22 saat ve üzeri dersi vermekle yükümlü olduğunu ifade edebiliriz.

Çizelge 11. Öğretmenlerin Öğrenim Durumları Açısından Dağılımı

Öğrenim Durumu	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Önlisans	60	9.2
Lisans	536	82.1
Yüksek Lisans	55	8.4
Doktora	2	0.3
Toplam	653	100

Çizelge 11 öğrenim durumu değişkeni açısından incelendiğinde, 60 (% 9.2) öğretmenin önlisans, 536 (% 82.1) öğretmenin lisans, 55 (% 8.4) öğretmenin yüksek lisans ve 2 (% 0.3) öğretmenin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmanın yapıldığı okullarda daha çok lisans mezunu öğretmenlerin görev yaptığı söylenebilir.

Çizelge 12. Öğretmenlerin Öğretmenlik Kararına Göre Dağılımı

Öğretmenlik Kararı	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Evet	597	91.4
Hayır	56	8.6
Toplam	653	100

Çizelge 12 incelendiğinde, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 597 (% 91.4) katılımcının öğretmen olma kararını kendilerinin verdiği, 56 katılımcının ise öğretmen olma kararını kendilerinin vermediği görülmektedir. Bu verilere göre araştırmada yer alan katılımcıların çoğunun öğretmen olma kararını kendilerinin verdiği söylenebilir.

4.2. Araştırmanın Birinci Alt Amacına Ait Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı; “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri görev yerleri, branşları, mesleki kıdemleri, ders saatleri ve cinsiyetleri açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) yapılmıştır. Bu analiz aşamasında Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ait ‘Duygusal Bağlılık’, ‘Normatif Bağlılık’, ‘Yatırımlar’ ve ‘ Alternatif Azlığı’ alt boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Can’a (2014) göre bir ölçeğe MANOVA testi yapılabilmesi için varyans-kovaryans matrisleri eşit olmalıdır. Bu eşitlik Box Matrislerin Eşitliği Testi ile kontrol edilir. Yapılan testte elde edilen 0.05’ten büyük p değeri matrislerin eşit olarak kabul edilebileceğini göstermektedir. Bu değere sahip ölçeklere MANOVA testi yapılabilir. Bu araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin bu koşulu yerine getirip getirmediğini tespit etmek amacıyla yapılan Box’s M testine ilişkin değerler Çizelge13.’te yer almaktadır.

Çizelge 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Box’s M Çok Değişkenli Analiz Testi

Box’s M	415.071
F	1.198
Df1	290
Df2	13830.169
Sig.	.012

Not. Bağımsız değişkenlerin gözlemlenen kovaryans matrislerinin gruplar arasında eşit olduğuna dair boş hipotezi test eder.

Çizelge 13 incelendiğinde (Box's M = 290, 13830.169; F = 1.198, p = .012) Box’s M testinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bundan dolayı Pillai’s Trace testi tercih edilmiştir.

Box’s M testinden sonra hata varyansları eşitliği şartını kontrol etmek için Levene Testi’ne bakılmıştır. Levene testi ile amaçlanan varyansların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı hipotezini test etmektir. 0.05’ten büyük anlamlılık değeri varyansların eşit olarak kabul edilmesi için gereklidir. (Can, 2014). Örgütsel Bağlılık

Ölçeğinin bu koşulları sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için ölçeğe uygulanan Levene Testi sonuçları Çizelge 14’te gösterilmektedir.

Çizelge 14.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Levene Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Levene Testi Sonuçları				
	F	df1	df2	sig.
Duygusal Bağlılık	1.173	43	609	.213
Normatif Bağlılık	.916	43	609	.627
Alternatif Azlığı	1.110	43	609	.295
Yatırımlar	1.071	43	609	.355

Çizelge 14’te yer alan sonuçlar incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutuna ait p değerinin .213, normatif bağlılık alt boyutuna ait p değerinin .627, alternatif azlığı alt boyutuna ait p değerinin .295 ve yatırımlar alt boyutuna ait p değerinin ise .355 olduğu görülmektedir. Bütün boyutlarda 0.05’ten büyük p değerinin elde edilmesinden dolayı varyansların eşit olduğu söylenebilir.

Box’s M ve Levene Testlerinde elde edilen sonuçlar doğrultusunda örnekleimde bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, branş, görev yeri, mesleki kıdem ve ders saati bağımsız değişkenleri açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediklerini tespit etmek amacıyla yapılan MANOVA testinin sonuçları Çizelge 15’te gösterilmiştir.

Çizelge 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait MANOVA Sonuçları

Effect (Etki)		Değer	F	Hipotez	Hata df	p	η²(eta)
Intercept	Pillai's Trace	,904	1431,388 ^b	4,000	606,000	,000	,904
G_Yeri	Pillai's Trace	,028	2,123	8,000	1214,000	,031	,014
Branş	Pillai's Trace	,031	2,417	8,000	1214,000	,014	,016
M_Kıdem	Pillai's Trace	,014	2,192 ^b	4,000	606,000	,069	,014
Ders_Saati	Pillai's Trace	,018	2,781 ^b	4,000	606,000	,026	,018
Cinsiyet	Pillai's Trace	,009	1,437 ^b	4,000	606,000	,220	,009
G_Yeri * Branş	Pillai's Trace	,005	,702 ^b	4,000	606,000	,591	,005
G_Yeri * M_Kıdem	Pillai's Trace	,021	1,633	8,000	1214,000	,111	,011
G_Yeri * Ders_Saati	Pillai's Trace	,011	,837	8,000	1214,000	,570	,005
G_Yeri * Cinsiyet	Pillai's Trace	,024	1,833	8,000	1214,000	,067	,012
Branş * M_Kıdem	Pillai's Trace	,017	1,335	8,000	1214,000	,222	,009
Branş * Ders_Saati	Pillai's Trace	,012	,880	8,000	1214,000	,533	,006
Branş * Cinsiyet	Pillai's Trace	,012	,949	8,000	1214,000	,474	,006
M_Kıdem * Ders_Saati	Pillai's Trace	,003	,472 ^b	4,000	606,000	,757	,003
M_Kıdem * Cinsiyet	Pillai's Trace	,010	1,462 ^b	4,000	606,000	,212	,010
Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,005	,710 ^b	4,000	606,000	,586	,005
G_Yeri * Branş * M_Kıdem	Pillai's Trace	,004	,611 ^b	4,000	606,000	,655	,004
G_Yeri * Branş * Ders_Saati	Pillai's Trace	,005	,808 ^b	4,000	606,000	,520	,005
G_Yeri * Branş * Cinsiyet	Pillai's Trace	,008	1,202 ^b	4,000	606,000	,309	,008
G_Yeri * M_Kıdem * Ders_Saati	Pillai's Trace	,013	2,018 ^b	4,000	606,000	,090	,013
G_Yeri * M_Kıdem * Cinsiyet	Pillai's Trace	,005	,756 ^b	4,000	606,000	,554	,005



G_Yeri * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,015	1,108	8,000	1214,000	,355	,007
Branş * M_Kıdem * Ders_Saati	Pillai's Trace	,000	,062 ^b	4,000	606,000	,993	,000
Branş * M_Kıdem * Cinsiyet	Pillai's Trace	,002	,313 ^b	4,000	606,000	,869	,002
Branş * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,034	2,616	8,000	1214,000	,008	,017
M_Kıdem * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,003	,492 ^b	4,000	606,000	,742	,003
G_Yeri * Branş * M_Kıdem * Ders_Saati	Pillai's Trace	,000	. ^b	,000	,000	.	.
G_Yeri * Branş * M_Kıdem * Cinsiyet	Pillai's Trace	,007	1,119 ^b	4,000	606,000	,346	,007
G_Yeri * Branş * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,000	. ^b	,000	,000	.	.
G_Yeri * M_Kıdem * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,005	,833 ^b	4,000	606,000	,504	,005
Branş * M_Kıdem * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,012	1,774 ^b	4,000	606,000	,133	,012
G_Yeri * Branş * M_Kıdem * Ders_Saati * Cinsiyet	Pillai's Trace	,000	. ^b	,000	,000	.	.

Kullanılan alpha (p değeri) hesaplaması = .05

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yapılan çok yönlü varyans analizi sonuçlarını gösteren Çizelge 15 incelendiğinde, görev yeri, branş, kıdem, ders saati ve cinsiyet bağımsız değişkenlerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar bağımlı değişkenlerinden birini veya diğerlerini görev yeri, branş ve ders saati değişkeni bakımından etkilediği görülmektedir. Mesleki kıdem [Pillai's Trace = 0.014, $F(4, 606) = 2.192$, $p = 0.069$, partial $\eta^2 = 0.007$] ve cinsiyet [Pillai's Trace = 0.009, $F(4, 606) = 1.437$, $p = 0.22$, partial $\eta^2 = 0.005$] değişkenlerinin örgütsel bağlılık değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülürken, görev yeri [Pillai's Trace = 0.028, $F(8, 1214) = 2.123$, $p = 0.031$, partial $\eta^2 = 0.023$], branş [Pillai's Trace = 0.031, $F(8, 1214) = 2.417$, $p = 0.014$, partial $\eta^2 = 0.037$] ders saati [Pillai's Trace = 0.018, $F(4, 606) = 2.781$, $p = 0.026$, partial $\eta^2 = 0.029$] ve branş, ders saati ve cinsiyet [Pillai's Trace = 0.034, $F(8, 1214) = 2.616$, $p = 0.008$, partial $\eta^2 = 0.023$] değişkenlerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Görev yeri, branş, kıdem, ders saati ve cinsiyet bağımsız değişkenlerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar bağımlı değişkenlerinden hangisini veya hangilerini etkilediğini tespit etmek için yapılan Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçları Çizelge 16'da gösterilmiştir.

Çizelge 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi

Kaynak (Source)	Bağımlı Değişken	Tip III Toplam Kareler	df	Kareler Ortalaması	F	p	η^2
Corrected (Düzeltilmiş) Model	Duygusal Bağlılık	45,773 ^a	43	1,064	1,463	,031	,094
	Normatif Bağlılık	33,773 ^b	43	,785	1,023	,433	,067
	Alternatif Azlığı	60,794 ^c	43	1,414	1,510	,022	,096
	Yatırımlar	53,551 ^d	43	1,245	1,243	,143	,081
Sabit	Duygusal Bağlılık	2044,838	1	2044,838	2810,643	,000	,822
	Normatif Bağlılık	1579,019	1	1579,019	2057,023	,000	,772
	Alternatif Azlığı	1315,462	1	1315,462	1405,007	,000	,698
	Yatırımlar	1382,333	1	1382,333	1379,687	,000	,694
Görev	Duygusal Bağlılık	,206	2	,103	,141	,868	,000
	Normatif Bağlılık	,326	2	,163	,213	,808	,001
	Alternatif Azlığı	7,032	2	3,516	3,755	,024	,012
	Yatırımlar	7,596	2	3,798	3,791	,023	,012
Branş	Duygusal Bağlılık	2,158	2	1,079	1,483	,228	,005
	Normatif Bağlılık	1,532	2	,766	,998	,369	,003
	Alternatif Azlığı	6,836	2	3,418	3,651	,027	,012
	Yatırımlar	11,007	2	5,503	5,493	,004	,018
Kıdem	Duygusal Bağlılık	,174	1	,174	,240	,625	,000
	Normatif Bağlılık	,209	1	,209	,272	,602	,000
	Alternatif Azlığı	,098	1	,098	,105	,746	,000
	Yatırımlar	5,067	1	5,067	5,057	,025	,008



	Duygusal Bağlılık	5,343	1	5,343	7,344	,007	,012
	Normatif Bağlılık	,230	1	,230	,299	,585	,000
Ders Saati	Alternatif Azlığı	1,964	1	1,964	2,098	,148	,003
	Yatırımlar	,993	1	,993	,991	,320	,002
	Duygusal Bağlılık	,016	1	,016	,022	,883	,000
Cinsiyet	Normatif Bağlılık	3,038	1	3,038	3,957	,047	,006
	Alternatif Azlığı	,056	1	,056	,060	,807	,000
	Yatırımlar	1,303	1	1,303	1,301	,255	,002
	Duygusal Bağlılık	,244	1	,244	,336	,563	,001
Görev * Branş	Normatif Bağlılık	,091	1	,091	,119	,730	,000
	Alternatif Azlığı	1,674	1	1,674	1,788	,182	,003
	Yatırımlar	,524	1	,524	,523	,470	,001
	Duygusal Bağlılık	,998	2	,499	,686	,504	,002
Görev * Kıdem	Normatif Bağlılık	,291	2	,146	,190	,827	,001
	Alternatif Azlığı	,540	2	,270	,289	,749	,001
	Yatırımlar	7,317	2	3,659	3,652	,027	,012
	Duygusal Bağlılık	,109	2	,055	,075	,928	,000
Görev * Ders Saati	Normatif Bağlılık	,561	2	,280	,365	,694	,001
	Alternatif Azlığı	2,854	2	1,427	1,524	,219	,005
	Yatırımlar	1,672	2	,836	,834	,435	,003
	Duygusal Bağlılık	1,598	2	,799	1,098	,334	,004
Görev * Cinsiyet	Normatif Bağlılık	1,965	2	,983	1,280	,279	,004
	Alternatif Azlığı	2,444	2	1,222	1,305	,272	,004
	Yatırımlar	11,591	2	5,796	5,785	,003	,019
Branş * Kıdem	Duygusal Bağlılık	1,380	2	,690	,948	,388	,003

	Normatif Bağlılık	3,143	2	1,571	2,047	,130	,007
	Alternatif Azlığı	,015	2	,008	,008	,992	,000
	Yatırımlar	3,684	2	1,842	1,839	,160	,006
	Duygusal Bağlılık	,817	2	,408	,561	,571	,002
Branş * Ders Saati	Normatif Bağlılık	,698	2	,349	,455	,635	,001
	Alternatif Azlığı	2,995	2	1,498	1,599	,203	,005
	Yatırımlar	2,627	2	1,314	1,311	,270	,004
	Duygusal Bağlılık	1,932	2	,966	1,328	,266	,004
Branş * Cinsiyet	Normatif Bağlılık	,823	2	,412	,536	,585	,002
	Alternatif Azlığı	1,695	2	,847	,905	,405	,003
	Yatırımlar	,584	2	,292	,291	,747	,001
	Duygusal Bağlılık	,057	1	,057	,078	,780	,000
Kıdem * Ders Saati	Normatif Bağlılık	,004	1	,004	,006	,940	,000
	Alternatif Azlığı	,028	1	,028	,030	,863	,000
	Yatırımlar	1,303	1	1,303	1,300	,255	,002
	Duygusal Bağlılık	,182	1	,182	,251	,617	,000
Kıdem * Cinsiyet	Normatif Bağlılık	1,401	1	1,401	1,825	,177	,003
	Alternatif Azlığı	,250	1	,250	,267	,605	,000
	Yatırımlar	,540	1	,540	,539	,463	,001
	Duygusal Bağlılık	,083	1	,083	,114	,736	,000
Ders Saati * Cinsiyet	Normatif Bağlılık	,005	1	,005	,006	,939	,000
	Alternatif Azlığı	1,198	1	1,198	1,279	,258	,002
	Yatırımlar	1,779	1	1,779	1,776	,183	,003
Görev * Branş * Kıdem	Duygusal Bağlılık	,111	1	,111	,152	,697	,000
	Normatif Bağlılık	,308	1	,308	,402	,526	,001

Görev * Branş * Ders Saati	Alternatif Azlığı	,032	1	,032	,034	,854	,000
	Yatırımlar	1,295	1	1,295	1,292	,256	,002
	Duygusal Bağlılık	1,197	1	1,197	1,645	,200	,003
	Normatif Bağlılık	,044	1	,044	,057	,812	,000
	Alternatif Azlığı	,004	1	,004	,004	,949	,000
Görev * Branş * Cinsiyet	Yatırımlar	,348	1	,348	,347	,556	,001
	Duygusal Bağlılık	3,054	1	3,054	4,198	,041	,007
	Normatif Bağlılık	,412	1	,412	,537	,464	,001
	Alternatif Azlığı	,975	1	,975	1,041	,308	,002
	Yatırımlar	,001	1	,001	,001	,971	,000
Görev * Kıdem * Ders Saati	Duygusal Bağlılık	3,476	1	3,476	4,778	,029	,008
	Normatif Bağlılık	2,704	1	2,704	3,523	,061	,006
	Alternatif Azlığı	1,133	1	1,133	1,211	,272	,002
	Yatırımlar	,380	1	,380	,379	,538	,001
	Duygusal Bağlılık	,501	1	,501	,689	,407	,001
Görev * Kıdem * Cinsiyet	Normatif Bağlılık	,472	1	,472	,615	,433	,001
	Alternatif Azlığı	1,464	1	1,464	1,563	,212	,003
	Yatırımlar	,755	1	,755	,754	,386	,001
	Duygusal Bağlılık	2,292	2	1,146	1,575	,208	,005
	Normatif Bağlılık	,178	2	,089	,116	,890	,000
Görev * Ders Saati * Cinsiyet	Alternatif Azlığı	1,236	2	,618	,660	,517	,002
	Yatırımlar	1,550	2	,775	,773	,462	,003
	Duygusal Bağlılık	,085	1	,085	,117	,733	,000
	Normatif Bağlılık	,084	1	,084	,110	,741	,000
	Alternatif Azlığı	,047	1	,047	,050	,823	,000
Branş * Kıdem * Ders Saati							

Branş * Kıdem * Cinsiyet	Yatırımlar	,020	1	,020	,020	,889	,000
	Duygusal Bağlılık	,336	1	,336	,462	,497	,001
	Normatif Bağlılık	,002	1	,002	,002	,963	,000
	Alternatif Azlığı	,893	1	,893	,954	,329	,002
Branş * Ders Saati * Cinsiyet	Yatırımlar	,009	1	,009	,009	,924	,000
	Duygusal Bağlılık	9,547	2	4,774	6,561	,002	,021
	Normatif Bağlılık	4,312	2	2,156	2,809	,061	,009
	Alternatif Azlığı	3,935	2	1,968	2,102	,123	,007
Kıdem * Ders Saati * Cinsiyet	Yatırımlar	3,506	2	1,753	1,750	,175	,006
	Duygusal Bağlılık	,056	1	,056	,078	,781	,000
	Normatif Bağlılık	,275	1	,275	,358	,550	,001
	Alternatif Azlığı	,930	1	,930	,993	,319	,002
Görev * Branş * Kıdem * Ders Saati	Yatırımlar	,387	1	,387	,387	,534	,001
	Duygusal Bağlılık	,000	0	.	.	.	,000
	Normatif Bağlılık	,000	0	.	.	.	,000
	Alternatif Azlığı	,000	0	.	.	.	,000
Görev * Branş * Kıdem * Cinsiyet	Yatırımlar	,000	0	.	.	.	,000
	Duygusal Bağlılık	2,516	1	2,516	3,459	,063	,006
	Normatif Bağlılık	,083	1	,083	,108	,743	,000
	Alternatif Azlığı	,501	1	,501	,536	,465	,001
Görev * Branş * Ders Saati * Cinsiyet	Yatırımlar	,123	1	,123	,123	,726	,000
	Duygusal Bağlılık	,000	0	.	.	.	,000
	Normatif Bağlılık	,000	0	.	.	.	,000
	Alternatif Azlığı	,000	0	.	.	.	,000
	Yatırımlar	,000	0	.	.	.	,000

	Duygusal Bağlılık	1,109	1	1,109	1,524	,217	,002
Görev * Kıdem * Ders Saati *	Normatif Bağlılık	,023	1	,023	,029	,864	,000
Cinsiyet	Alternatif Azlığı	1,233	1	1,233	1,317	,252	,002
	Yatırımlar	,273	1	,273	,273	,602	,000
	Duygusal Bağlılık	2,554	1	2,554	3,510	,061	,006
Branş * Kıdem * Ders Saati *	Normatif Bağlılık	,195	1	,195	,254	,615	,000
Cinsiyet	Alternatif Azlığı	3,429	1	3,429	3,662	,056	,006
	Yatırımlar	,539	1	,539	,538	,463	,001
	Duygusal Bağlılık	,000	0	.	.	.	,000
Görev * Branş * Kıdem * Ders Saati * Cinsiyet	Normatif Bağlılık	,000	0	.	.	.	,000
	Alternatif Azlığı	,000	0	.	.	.	,000
	Yatırımlar	,000	0	.	.	.	,000
	Duygusal Bağlılık	443,068	609	,728			
Error	Normatif Bağlılık	467,482	609	,768			
	Alternatif Azlığı	570,187	609	,936			
	Yatırımlar	610,168	609	1,002			
	Duygusal Bağlılık	8965,167	653				
Total	Normatif Bağlılık	6714,944	653				
	Alternatif Azlığı	5718,444	653				
	Yatırımlar	6322,778	653				
	Duygusal Bağlılık	488,841	652				
Corrected Total	Normatif Bağlılık	501,256	652				
	Alternatif Azlığı	630,981	652				
	Yatırımlar	663,719	652				

Çizelge 16’da gösterilen görev, branş, kıdem, ders saati ve cinsiyet bağımsız değişkenlerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar bağımlı değişkenlerinden hangisi ya da hangileri üzerinde etkiye sahip olduğunu belirlemek için yapılan Boyutlar Arası Etkileşim Testine bakıldığında, görev yeri bağımsız değişkeninin alternatif azlığı bağımlı değişkeni üzerinde $p=0.024$ değerinde, yatırımlar bağımlı değişkeni üzerinde $p=0.023$ değerinde, branş bağımsız değişkeninin alternatif azlığı bağımlı değişkeni üzerinde $p=0.027$ değerinde, yatırımlar bağımlı değişkeni üzerinde $p=0.004$ değerinde, ders saati bağımsız değişkeninin duygusal bağlılık bağımlı değişkeni üzerinde $p=0.007$ değerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan ‘duygusal bağlılık’, ‘normatif bağlılık’, ‘alternatif azlığı’ ve ‘yatırımlar’ a dair analiz sonuçları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

4.2.1. Örgütsel Bağlılığa Ait Görev Yeri Değişkeni Bulguları

Görev yeri bağımsız değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı üzerinde etkisi bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla görev yeri değişkenine ait Çoklu Karşılaştırma bölümü incelenmiştir. İlgili değişkene ait Çoklu Karşılaştırma sonuçları Çizelge 17’de yer almaktadır.

Çizelge 17. Görev Türü Açısından Örgütsel Bağlılık Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Görev	(J) Görev	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig. ^d	95% Güven Aralığı ^d	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Duygusal Bağlılık	İlkokul	Ortaokul	,107 ^{a,b}	,166	,520	-,219	,433
		Lise	,114 ^{a,b}	,142	,424	-,165	,393
	Ortaokul	İlkokul	-,107 ^{a,b}	,166	,520	-,433	,219
		Lise	,007 ^{a,b}	,127	,957	-,242	,255
	Lise	İlkokul	-,114 ^{a,b}	,142	,424	-,393	,165
		Ortaokul	-,007 ^{a,b}	,127	,957	-,255	,242
Normatif	İlkokul	Ortaokul	,230 ^{a,b}	,170	,179	-,105	,564

Bağıllık	Ortaokul	Lise	,266 ^{a,b}	,146	,069	-,020	,553
		İlkokul	-,230 ^{a,b}	,170	,179	-,564	,105
Alternatif	Lise	Lise	,037 ^{a,b}	,130	,777	-,218	,292
		İlkokul	-,266 ^{a,b}	,146	,069	-,553	,020
Azlığı	Ortaokul	Ortaokul	-,037 ^{a,b}	,130	,777	-,292	,218
		İlkokul	-,032 ^{a,b}	,188	,866	-,401	,338
Yatırımlar	Lise	Lise	-,338 ^{a,b,*}	,161	,037	-,654	-,021
		İlkokul	,032 ^{a,b}	,188	,866	-,338	,401
	Ortaokul	Lise	-,306 ^{a,b,*}	,144	,033	-,588	-,024
		İlkokul	,338 ^{a,b,*}	,161	,037	,021	,654
	Lise	Ortaokul	,306 ^{a,b,*}	,144	,033	,024	,588
		İlkokul	,030 ^{a,b}	,195	,878	-,352	,413
	Ortaokul	Lise	-,077 ^{a,b}	,167	,644	-,405	,250
		İlkokul	-,030 ^{a,b}	,195	,878	-,413	,352
	Lise	Lise	-,107 ^{a,b}	,148	,470	-,399	,184
		İlkokul	,077 ^{a,b}	,167	,644	-,250	,405
		Ortaokul	,107 ^{a,b}	,148	,470	-,184	,399

*p <.05

Çizelge 17 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yerine bağlı olarak alternatif azlığı (p=.037 ve p=.033) boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Ortalama farkları incelendiğinde bu anlamlı farkın lisede görev yapan öğretmenler ile ilkokulda görev yapan öğretmenler ve aynı şekilde lisede görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenler arasında olduğu ve her iki durumda da lisede görev yapan öğretmenler lehine bir farklılığın bulunduğu söylenebilir.

4.2.2. Örgütsel Bağlılığa Ait Branş Değişkeni Bulguları

Branş bağımsız değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla branş değişkenine ait Çoklu Karşılaştırma bölümü incelenmiştir. İlgili değişkene ait Çoklu Karşılaştırma sonuçları Çizelge 18'deyar almaktadır.

Çizelge 18. Branş Açısından Örgütsel Bağlılık Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Branş	(J) Branş	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig. ^d	95% Güven Aralığı ^d	
						Alt	Üst
						Sınır	Sınır
Duygusal Bağlılık	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	,086 ^{a,b}	,159	,587	-,226	,398
		Sözel_B	-,162 ^{a,b}	,150	,279	-,456	,132
		Sayısal_B	-,086 ^{a,b}	,159	,587	-,398	,226
		Sözel_B	-,248 ^{a,b}	,132	,061	-,509	,012
		Sözel_B	,162 ^{a,b}	,150	,279	-,132	,456
Normatif Bağlılık	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	,248 ^{a,b}	,132	,061	-,012	,509
		Sayısal_B	,343 ^{a,b,*}	,163	,036	,022	,663
		Sözel_B	,104 ^{a,b}	,154	,500	-,198	,405
		Sayısal_B	-,343 ^{a,b,*}	,163	,036	-,663	-,022
		Sözel_B	-,239 ^{a,b}	,136	,079	-,506	,028
Alternatif Azlığı	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	-,104 ^{a,b}	,154	,500	-,405	,198
		Sayısal_B	,239 ^{a,b}	,136	,079	-,028	,506
		Sayısal_B	,166 ^{a,b}	,180	,358	-,188	,520
		Sözel_B	,413 ^{a,b,*}	,170	,015	,080	,746
		Sayısal_B	-,166 ^{a,b}	,180	,358	-,520	,188
Yatırımlar	Sınıf_ögrt	Sözel_B	,247 ^{a,b}	,150	,101	-,048	,542
		Sözel_B	-,413 ^{a,b,*}	,170	,015	-,746	-,080
		Sayısal_B	-,247 ^{a,b}	,150	,101	-,542	,048
		Sayısal_B	,485 ^{a,b,*}	,186	,009	,119	,852
		Sözel_B	,479 ^{a,b,*}	,175	,006	,135	,824
Yatırımlar	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	-,485 ^{a,b,*}	,186	,009	-,852	-,119
		Sözel_B	-,006 ^{a,b}	,155	,969	-,311	,299
		Sözel_B	-,479 ^{a,b,*}	,175	,006	-,824	-,135
		Sayısal_B	,006 ^{a,b}	,155	,969	-,299	,311
		Sayısal_B	,006 ^{a,b}	,155	,969	-,299	,311

*p < .05

Çizelge 18’de örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutların öğretmenlerin branşlarına göre anlamlılık düzeylerine bakıldığında normatif bağlılık (p=.036)

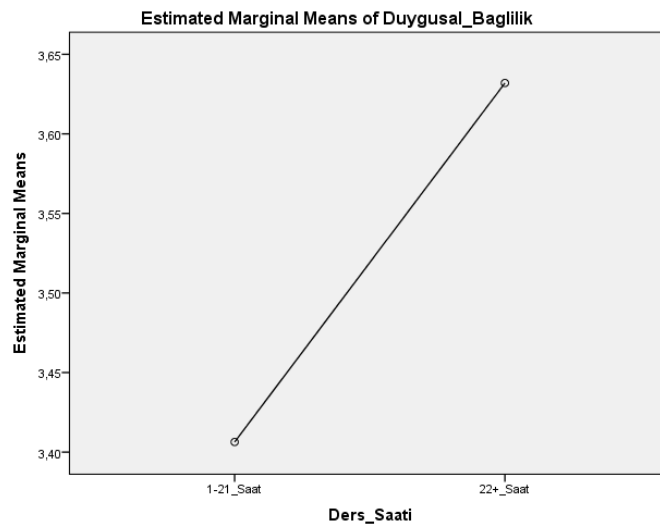
boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Ortalama farkları incelendiğinde bu anlamlı farkın sınıf öğretmenleri ile sayısal branş öğretmenleri arasında ve sınıf öğretmenleri lehine olduğu söylenebilir. Diğer bir anlamlı farklılığın branş değişkeni açısından alternatif azlığı ($p=.015$) boyutunda sözel branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Ortalama farklar göz önünde bulundurulduğunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılığın oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Son olarak, yatırımlar ($p=.006$ ve $p=.009$) boyutunda sınıf öğretmenleri ile sözel branş öğretmenleri ve yine sınıf öğretmenleri ile sayısal branş öğretmenleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın bulunduğu ve her iki farklılığın sınıf öğretmenleri lehine olduğu söylenebilir.

4.2.3. Örgütsel Bağlılığa Ait Mesleki Kıdem Değişkeni Bulguları

Araştırmanın birinci alt amacı kapsamında yapılan MANOVA analizinin sonuçlarına göre mesleki kıdem değişkeninin örgüt bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.

4.2.4. Örgütsel Bağlılığa Ait Ders Saati Değişkeni Bulguları

Yapılan Boyutlar Arası Etkileşim Testi incelendiğinde ders saati değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılık boyutu üzerinde ($p=.007$) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Var olan bu etkiyi desteklemek amacıyla duygusal bağlılık boyutuna ait plots Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4: Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 4’te gösterilen Plots sonuçları incelendiğinde ortalamaların farklarına ilişkin sonuçlarla aynı olarak duygusal bağlılık boyutunda ders saati değişkeni açısından 22 saat ve daha fazla ders veren öğretmenlerin lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

4.2.5. Örgütsel Bağlılığa Ait Cinsiyet Değişkeni Bulguları

Araştırmanın birinci alt amacı doğrultusunda yapılan MANOVA analizinin sonuçları incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı alt boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.3. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı; “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyetleri, branşları, öğrenim durumları ve öğretmen olma kararları açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine MANOVA yapılmıştır. Bu analiz aşamasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ait ‘Yardımseverlik’, ‘Erdemlilik’, ‘Vicdanlılık’ ve ‘ Sportmenlik’ alt boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. MANOVA analizi ile ilgili olarak ölçeğe Box’s M Çok Değişkenli Analiz Testi yapılmış ve sonuçları Çizelge 19’da gösterilmiştir.

Çizelge 19. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Ait Box’s M Çok Değişkenli Analiz Testi

Box’s M Çok Değişkenli Analiz Testi	
Box’s M	348,471
F	1,939
Df1	150
Df2	5140,779
Sig.	,000

Not. Bağımsız değişkenlerin gözlemlenen kovaryans matrislerinin gruplar arasında eşit olduğuna dair boş hipotezi test eder.

Çizelge 19’de yer alan sonuçlara göre (Box's M = 150, 5140.779; F = 1.198, p = .000) Box’s M testinde anlamlı bir fark olması ve kovaryans matrislerin eşitliği ilkesinin kabul edilmesi nedeniyle Pillai’s Trace testi tercih edilmiştir.

Box's M testinde elde edilen bu sonuçlardan sonra varyansların anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine uygulanan Levene Testi'ne ait sonuçlar Çizelge 20'de gösterilmiştir.

Çizelge 20. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Levene Testi Sonuçları

	F	df1	df2	sig.
Sportmenlik	1.063	31	621	.376
Erdemlilik	1.400	31	621	.075
Yardımseverlik	.845	31	621	.709
Vicdanlılık	1.462	31	621	.052

Çizelge 20'de sportmenlik ($p=0.376$), erdemlilik ($p=0.075$), yardımseverlik ($p=0.709$) ve vicdanlılık ($p=0.052$) için gösterilen değerlere bakıldığında analiz için gerekli olan varyansların eşitliği şartının sağlandığını söyleyebiliriz.

Levene Testi'nin ardından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, branş, öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı bağımsız değişkenleri açısından anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini saptamak için MANOVA yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Çizelge 21'de yer almaktadır.

Çizelge 21. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait MANOVA Sonuçları

Effect (Etki)		Değer	F	Hipotez	Hata df	p	η^2 (eta)
Intercept	Pillai's Trace	,585	217,625 ^b	4,000	618,000	,000	,585
Cinsiyet	Pillai's Trace	,021	3,238 ^b	4,000	618,000	,012	,021
Branş	Pillai's Trace	,030	2,327	8,000	1238,000	,018	,015
Öğr_Durumu	Pillai's Trace	,039	2,015	12,000	1860,000	,020	,013
Öğr_Kararı	Pillai's Trace	,013	2,012 ^b	4,000	618,000	,091	,013
Cinsiyet * Branş	Pillai's Trace	,031	2,444	8,000	1238,000	,013	,016
Cinsiyet * Öğr_Durumu	Pillai's Trace	,051	2,676	12,000	1860,000	,001	,017
Cinsiyet * Öğr_Kararı	Pillai's Trace	,018	2,847 ^b	4,000	618,000	,023	,018
Branş * Öğr_Durumu	Pillai's Trace	,063	2,501	16,000	2484,000	,001	,016

Branş * Öğr_Kararı	Pillai's Trace	,049	3,881	8,000	1238,000	,000	,024
Öğr_Durumu *	Pillai's Trace	,053	4,198	8,000	1238,000	,000	,026
Öğr_Kararı	Pillai's Trace	,050	2,605	12,000	1860,000	,002	,017
Cinsiyet * Branş *	Pillai's Trace	,028	2,160	8,000	1238,000	,028	,014
Öğr_Durumu	Pillai's Trace	,031	2,463	8,000	1238,000	,012	,016
Cinsiyet * Branş *	Pillai's Trace	,055	4,336	8,000	1238,000	,000	,027
Öğr_Kararı	Pillai's Trace	,043	6,868 ^b	4,000	618,000	,000	,043
Cinsiyet * Branş *	Pillai's Trace						
Öğr_Durumu *	Pillai's Trace						
Öğr_Kararı	Pillai's Trace						

Kullanılan alpha (p değeri) hesaplaması = .05

Çizelge 21'de gösterilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine ait Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) testinin sonuçları bağımsız değişkenlerin sportmenlik, erdemlilik, yardımseverlik ve vicdanlılık bağımlı değişkenlerinden birini veya diğerini anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Cinsiyet [Pillai's Trace = 0.021, F (4, 618) = 3.238, p = 0.012, partial η^2 = 0.021], branş [Pillai's Trace = 0.030, F (8,1238) = 2.327, p = 0.018, partial η^2 = 0.015], öğrenim durumu [Pillai's Trace = 0.039, F (12, 1860) = 2.015, p = 0.020, partial η^2 = 0.021], cinsiyet ve branş [Pillai's Trace = 0.031, F (8, 1238) = 2.444, p = 0.013, partial η^2 = 0.016], cinsiyet ve öğrenim durumu [Pillai's Trace = 0.051, F (12, 1860) = 2.015, p = 0.001, partial η^2 = 0.017], cinsiyet ve öğretmenlik kararı [Pillai's Trace = 0.018, F (4, 618) = 2.676 p = 0.023, partial η^2 = 0.018], branş ve öğrenim durumu [Pillai's Trace = 0.063, F (16, 2484) = 2.501 p = 0.001, partial η^2 = 0.016], branş ve öğretmenlik kararı [Pillai's Trace = 0.049, F (8, 1238) = 3.881 p = 0.000, partial η^2 = 0.026] ve öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı [Pillai's Trace = 0.053, F (8, 1238) = 4.198 p = 0.000, partial η^2 = 0.026], değişkenleri sportmenlik, erdemlilik, yardımseverlik ve vicdanlılık bağımlı değişkenlerini önemli derecede etkilerken öğretmenlik kararı değişkeni öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait algılarını etkilememektedir. Cinsiyet, branş, öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı bağımsız değişkenlerinin sportmenlik, erdemlilik, yardımseverlik ve vicdanlılık bağımlı değişkenlerinden hangisini veya hangilerini etkilediğini belirlemek amacıyla Örgütsel Vatandaşlık

Davranışı ölçeğine Boyutlar Arası Etkileşim Testi yapılmıştır. Teste ait sonuçlar Çizelge 22’de gösterilmiştir.



Çizelge 22. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi

Kaynak (Source)	Bağımlı Değişken	Tip III Toplam Kareler	df	Kareler Ortalaması	F	p	η ²
Corrected (Düzeltilmiş) Model	Sportmenlik	82,920 ^a	31	2,675	1,339	,106	,063
	Erdemlilik	70,939 ^b	31	2,288	1,437	,061	,067
	Yardımseverlik	78,267 ^c	31	2,525	1,339	,106	,063
	Vicdanlılık	169,443 ^d	31	5,466	3,365	,000	,144
Sabit	Sportmenlik	983,791	1	983,791	492,636	,000	,442
	Erdemlilik	1061,377	1	1061,377	666,514	,000	,518
	Yardımseverlik	1111,350	1	1111,350	589,274	,000	,487
	Vicdanlılık	952,262	1	952,262	586,326	,000	,486
Cinsiyet	Sportmenlik	,681	1	,681	,341	,559	,001
	Erdemlilik	,001	1	,001	,000	,984	,000
	Yardımseverlik	,228	1	,228	,121	,728	,000
	Vicdanlılık	8,448	1	8,448	5,202	,023	,008
Branş	Sportmenlik	3,302	2	1,651	,827	,438	,003
	Erdemlilik	,896	2	,448	,281	,755	,001
	Yardımseverlik	2,996	2	1,498	,794	,452	,003
	Vicdanlılık	9,660	2	4,830	2,974	,052	,009
Öğr_Durumu	Sportmenlik	12,144	3	4,048	2,027	,109	,010
	Erdemlilik	12,458	3	4,153	2,608	,051	,012
	Yardımseverlik	7,128	3	2,376	1,260	,287	,006
	Vicdanlılık	23,131	3	7,710	4,747	,003	,022
Öğr_Kararı	Sportmenlik	,050	1	,050	,025	,874	,000



Cinsiyet * Branş	Erdemlilik	1,609	1	1,609	1,011	,315	,002
	Yardımseverlik	,716	1	,716	,379	,538	,001
	Vicdanlılık	2,296	1	2,296	1,414	,235	,002
	Sportmenlik	,871	2	,435	,218	,804	,001
	Erdemlilik	3,328	2	1,664	1,045	,352	,003
Cinsiyet * Öğr_Durumu	Yardımseverlik	1,009	2	,504	,267	,765	,001
	Vicdanlılık	15,234	2	7,617	4,690	,010	,015
	Sportmenlik	1,687	3	,562	,282	,839	,001
	Erdemlilik	1,634	3	,545	,342	,795	,002
	Yardımseverlik	2,475	3	,825	,437	,726	,002
Cinsiyet * Öğr_Kararı	Vicdanlılık	19,352	3	6,451	3,972	,008	,019
	Sportmenlik	3,608	1	3,608	1,807	,179	,003
	Erdemlilik	1,613	1	1,613	1,013	,315	,002
	Yardımseverlik	1,370	1	1,370	,727	,394	,001
	Vicdanlılık	14,874	1	14,874	9,158	,003	,015
Branş * Öğr_Durumu	Sportmenlik	5,648	4	1,412	,707	,587	,005
	Erdemlilik	5,401	4	1,350	,848	,495	,005
	Yardımseverlik	5,589	4	1,397	,741	,564	,005
	Vicdanlılık	28,159	4	7,040	4,335	,002	,027
	Sportmenlik	7,872	2	3,936	1,971	,140	,006
Branş * Öğr_Kararı	Erdemlilik	7,243	2	3,622	2,274	,104	,007
	Yardımseverlik	16,293	2	8,146	4,319	,014	,014
	Vicdanlılık	24,743	2	12,372	7,617	,001	,024
	Sportmenlik	10,120	2	5,060	2,534	,080	,008
	Erdemlilik	4,528	2	2,264	1,422	,242	,005



	Yardımsverlik	12,330	2	6,165	3,269	,039	,010
	Vicdanlılık	31,455	2	15,727	9,684	,000	,030
Cinsiyet * Branş * Öğr_Durumu	Sportmenlik	11,367	3	3,789	1,897	,129	,009
	Erdemlilik	3,635	3	1,212	,761	,516	,004
	Yardımsverlik	4,154	3	1,385	,734	,532	,004
	Vicdanlılık	26,050	3	8,683	5,347	,001	,025
Cinsiyet * Branş * Öğr_Kararı	Sportmenlik	4,216	2	2,108	1,056	,349	,003
	Erdemlilik	,150	2	,075	,047	,954	,000
	Yardımsverlik	3,194	2	1,597	,847	,429	,003
	Vicdanlılık	11,815	2	5,907	3,637	,027	,012
Cinsiyet * Öğr_Durumu * Öğr_Kararı	Sportmenlik	3,068	2	1,534	,768	,464	,002
	Erdemlilik	,101	2	,051	,032	,969	,000
	Yardımsverlik	1,685	2	,843	,447	,640	,001
	Vicdanlılık	16,121	2	8,060	4,963	,007	,016
Branş * Öğr_Durumu * Öğr_Kararı	Sportmenlik	3,850	2	1,925	,964	,382	,003
	Erdemlilik	3,488	2	1,744	1,095	,335	,004
	Yardımsverlik	3,129	2	1,565	,830	,437	,003
	Vicdanlılık	20,054	2	10,027	6,174	,002	,019
Cinsiyet * Branş * Öğr_Durumu * Öğr_Kararı	Sportmenlik	7,998	1	7,998	4,005	,046	,006
	Erdemlilik	,015	1	,015	,009	,923	,000
	Yardımsverlik	2,532	1	2,532	1,343	,247	,002
	Vicdanlılık	25,519	1	25,519	15,712	,000	,025
Error	Sportmenlik	1240,133	621	1,997			
	Erdemlilik	988,899	621	1,592			
	Yardımsverlik	1171,183	621	1,886			

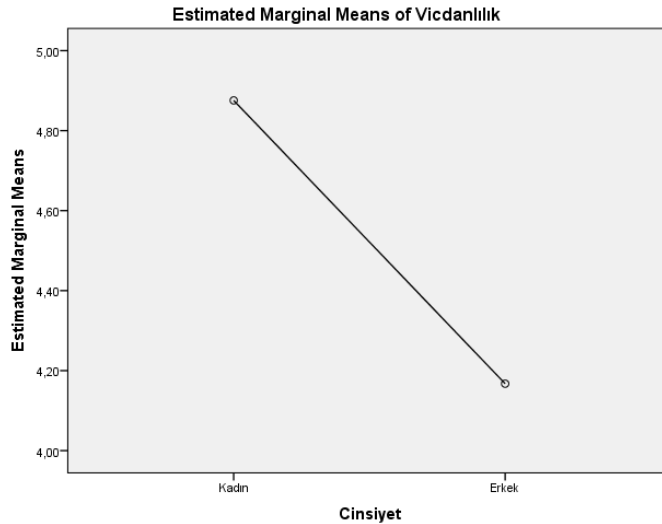


Total	Vicdanlılık	1008,577	621	1,624
	Sportmenlik	15165,047	653	
	Erdemlilik	16422,864	653	
	Yardımseverlik	17872,920	653	
Corrected Total	Vicdanlılık	13800,893	653	
	Sportmenlik	1323,052	652	
	Erdemlilik	1059,839	652	
	Yardımseverlik	1249,450	652	
	Vicdanlılık	1178,020	652	

Çizelge 22'deki sonuçlar incelendiğinde hem cinsiyet değişkeninin ($p=0.023$) hem de öğrenim durumu değişkenin ($p=0.003$), vicdanlılık alt boyutunu önemli ölçüde etkilediği söylenebilir. Bağımsız değişkenler ikili olarak alındığında, cinsiyet ve branş ($p=0.010$), cinsiyet ve öğrenim durumu ($p=0.008$), cinsiyet ve öğretmenlik kararı ($p=0.003$), branş ve öğrenim durumu ($p=0.002$), branş ve öğretmenlik kararı ($p=0.001$) değişkenlerinin yine vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı değişkenlerinin ise birlikte hem yardımseverlik ($p=0.039$) hem de vicdanlılık ($p=0.000$) alt boyutlarını etkilediği görülmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin alt boyutları 'sportmenlik', 'erdemlilik', 'yardımseverlik' ve 'vicdanlılık' ile ilgili yapılan analizlerin sonuçları detaylı bir şekilde verilmiştir.

4.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet Değişkeni Bulguları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne uygulanan Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçları incelendiğinde cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan vicdanlılık boyutu üzerinde ($p=.023$) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Var olan bu etkiyi desteklemek amacıyla vicdanlılık boyutuna ait Plots Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 5'te gösterilen Plots incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından vicdanlılık alt boyutunda bulunan anlamlı farklılığın kadınların lehine olduğu görülmektedir.

4.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş Değişkeni Bulguları

Bu alt amaçla ilgili olarak, branş bağımsız değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutları olan sportmenlik, yardımseverlik, erdemlilik ve vicdanlılık üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla branş değişkenine ait Çoklu Karşılaştırma bölümü incelenmiştir. İlgili değişkene ait Çoklu Karşılaştırma sonuçları Çizelge 23’te verilmiştir.

Çizelge 23. Branş Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Branş	(J) Branş	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig. ^d	95% Güven Aralığı ^d	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sportmenlik	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	,1451	,15115	,602	-,2100	,5002
		Sözel_B	-,0041	,12396	,999	-,2953	,2871
	Sayısal_B	Sınıf_ögrt	-,1451	,15115	,602	-,5002	,2100
		Sözel_B	-,1492	,15017	,581	-,5020	,2036
	Sözel_B	Sınıf_ögrt	,0041	,12396	,999	-,2871	,2953
Erdemlilik	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	,1492	,15017	,581	-,2036	,5020
		Sözel_B	-,1898	,13497	,338	-,5069	,1273
	Sayısal_B	Sınıf_ögrt	-,3538*	,11070	,004	-,6139	-,0938
		Sözel_B	,1898	,13497	,338	-,1273	,5069
	Sözel_B	Sınıf_ögrt	-,1641	,13410	,440	-,4791	,1510
Yardımseverlik	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	,3538*	,11070	,004	,0938	,6139
		Sözel_B	,1641	,13410	,440	-,1510	,4791
	Sayısal_B	Sınıf_ögrt	,3700*	,14689	,032	,0249	,7150
		Sözel_B	-,0373	,12047	,948	-,3204	,2457
	Sözel_B	Sınıf_ögrt	-,3700*	,14689	,032	-,7150	-,0249
Vicdanlılık	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	-,4073*	,14593	,015	-,7501	-,0644
		Sözel_B	,0373	,12047	,948	-,2457	,3204
	Sayısal_B	Sınıf_ögrt	,4073*	,14593	,015	,0644	,7501
		Sözel_B	,0852	,13631	,807	-,2351	,4054
	Sözel_B	Sınıf_ögrt	,0624	,11179	,842	-,2002	,3251
Yardımseverlik	Sınıf_ögrt	Sayısal_B	-,0852	,13631	,807	-,4054	,2351
		Sözel_B	-,0228	,13543	,985	-,3409	,2954
	Sayısal_B	Sınıf_ögrt	-,0624	,11179	,842	-,3251	,2002
		Sözel_B	,0228	,13543	,985	-,2954	,3409
	Sözel_B	Sınıf_ögrt	,0228	,13543	,985	-,2954	,3409

*p <.05

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait alt boyutların öğretmenlerin branşlarına göre anlamlılık düzeylerini gösteren Çizelge 23 incelendiğinde erdemlilik boyutunda ($p=.004$) anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Ortalama farklara bakıldığında bu anlamlı farkın sözel branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında ve sözel branş öğretmenleri lehine olduğunu belirtmek mümkündür. Yardımseverlik boyutunda branş değişkeni açısından sınıf öğretmenleri ile sayısal branş öğretmenleri ($p=.032$) ve sözel branş öğretmenleri ile sayısal branş öğretmenleri ($p=.015$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ortalama farklara göre bu anlamlı farkların sırasıyla sınıf öğretmenleri ve sözel branş öğretmenleri lehine olduğunu ifade edebiliriz.

4.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğrenim durumu Değişkeni Bulguları

Öğrenim durumu değişkeninin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini tespit etmek amacıyla öğrenim durumu değişkenine ait Çoklu Karşılaştırma bölümü incelenmiştir. İlgili değişkene ait Çoklu Karşılaştırma sonuçları Çizelge 24’te verilmiştir.

Çizelge 24. Öğrenim Durumu Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig. ^d	95% Güven Aralığı ^d	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sportmenlik	Onlisans	Lisans	-,1987	,19238	,730	-,6942	,2969
		Yüksek_lisans	-,4077	,26380	,411	-1,0872	,2719
		Doktora	-,7623	1,01577	,876	-3,3790	1,8543
	Lisans	Önlisans	,1987	,19238	,730	-,2969	,6942
		Yüksek_lisans	-,2090	,20009	,723	-,7244	,3064
		Doktora	-,5637	1,00111	,943	-3,1425	2,0152
	Yüksek_lisans	Onlisans	,4077	,26380	,411	-,2719	1,0872
		Lisans	,2090	,20009	,723	-,3064	,7244
		Doktora	-,3547	1,01725	,985	-2,9751	2,2658
	Doktora	Önlisans	,7623	1,01577	,876	-1,8543	3,3790
		Lisans	,5637	1,00111	,943	-2,0152	3,1425
		Yüksek_lisans	,3547	1,01725	,985	-2,2658	2,9751
Erdemlilik	Önlisans	Lisans	-,2879	,17179	,337	-,7305	,1546
		Yüksek_lisans	-,7436*	,23557	,009	-1,3504	-,1367
		Doktora	-,4499	,90706	,960	-2,7865	1,8867
	Lisans	Önlisans	,2879	,17179	,337	-,1546	,7305
		Yüksek_lisans	-,4556	,17867	,054	-,9159	,0046
		Doktora	-,1620	,89397	,998	-2,4648	2,1409
	Yüksek_lisans	Önlisans	,7436*	,23557	,009	,1367	1,3504
		Lisans	,4556	,17867	,054	-,0046	,9159



Yardımseverlik	Doktora	Doktora	,2937	,90839	,988	-2,0464	2,6337
		Önlisans	,4499	,90706	,960	-1,8867	2,7865
		Lisans	,1620	,89397	,998	-2,1409	2,4648
	Onlisans	Yüksek_lisans	-,2937	,90839	,988	-2,6337	2,0464
		Lisans	-,0645	,18695	,986	-,5461	,4171
		Yüksek_lisans	-,1065	,25636	,976	-,7669	,5539
	Lisans	Doktora	-,4177	,98712	,975	-2,9605	2,1252
		Önlisans	,0645	,18695	,986	-,4171	,5461
		Yüksek_lisans	-,0421	,19444	,996	-,5429	,4588
	Yüksek_lisans	Doktora	-,3532	,97288	,984	-2,8593	2,1529
		Önlisans	,1065	,25636	,976	-,5539	,7669
		Lisans	,0421	,19444	,996	-,4588	,5429
Vicdanlılık	Doktora	Doktora	-,3111	,98857	,989	-2,8577	2,2354
		Önlisans	,4177	,98712	,975	-2,1252	2,9605
		Lisans	,3532	,97288	,984	-2,1529	2,8593
	Onlisans	Yüksek_lisans	,3111	,98857	,989	-2,2354	2,8577
		Lisans	,0157	,17349	1,000	-,4312	,4627
		Yüksek_lisans	-,2728	,23790	,661	-,8856	,3401
	Lisans	Doktora	-,2809	,91604	,990	-2,6406	2,0788
		Önlisans	-,0157	,17349	1,000	-,4627	,4312
		Yüksek_lisans	-,2885	,18044	,380	-,7533	,1763
	Yüksek_lisans	Doktora	-,2967	,90282	,988	-2,6223	2,0290
		Önlisans	,2728	,23790	,661	-,3401	,8856
		Lisans	,2885	,18044	,380	-,1763	,7533
		Doktora	-,0082	,91738	1,000	-2,3713	2,3550

Doktora	Önlisans	,2809	,91604	,990	-2,0788	2,6406
	Lisans	,2967	,90282	,988	-2,0290	2,6223
	Yüksek_lisans	,0082	,91738	1,000	-2,3550	2,3713

*p <.05

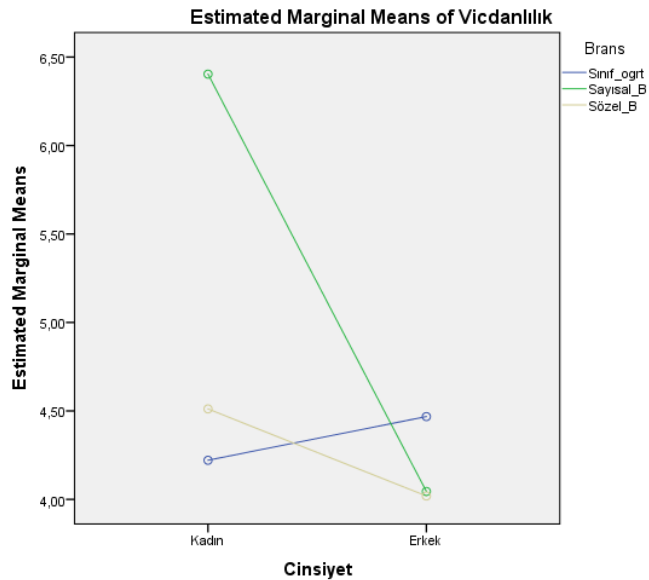
Çizelge 24'e göre, öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak erdemlilik ($p=0.009$) boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ortalama farklarına bakıldığında bu anlamlı farkın yüksek lisans mezunu öğretmenler ile önlisans mezunu öğretmenler arasında ve bu farklılığın yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine olduğunu söylemek mümkündür.

4.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğretmenlik Kararı Değişkeni Bulguları

Araştırmanın ikinci alt amacı doğrultusunda yapılan MANOVA analizinin sonuçlarına göre öğretmenlik kararı değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet ve Branş Değişkenleri Bulguları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine uygulanan Boyutlar Arası Etkileşim Testi'nin sonuçlarına göre cinsiyet ve branş değişkenleri birlikte değerlendirildiğinde vicdanlılık boyutu üzerinde ($p=0.010$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu etkiyi gösteren vicdanlılık boyutuna ait Plots Şekil 6'da gösterilmiştir.

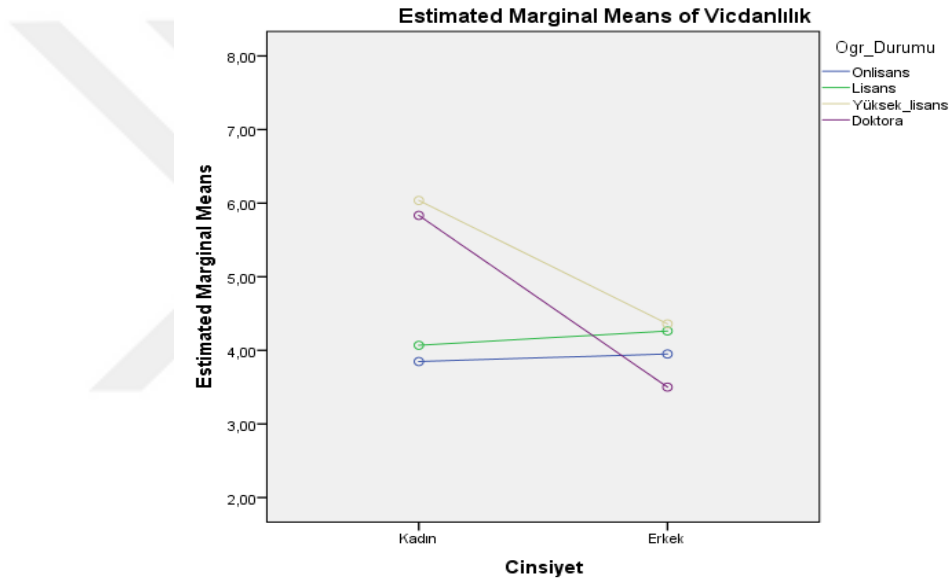


Şekil 6. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 6'daki Plots'a göre öğretmenlerin cinsiyet ve branşları birlikte değerlendirildiğinde vicdanlılık boyutundaki anlamlı farklılığın sayısal branştaki kadın öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

4.3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet ve Öğrenim Durumu Değişkenleri Bulguları

Boyutlar Arası Etkileşim Testi'nin sonuçları incelendiğinde cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerinin birlikte vicdanlılık boyutunda anlamlı bir farklılık ($p=0.008$) oluşturduğu sonucuna varılmaktadır. Şekil 7'de bu anlamlı farklılığın yer aldığı vicdanlılık boyutuna ait Plots verilmiştir.

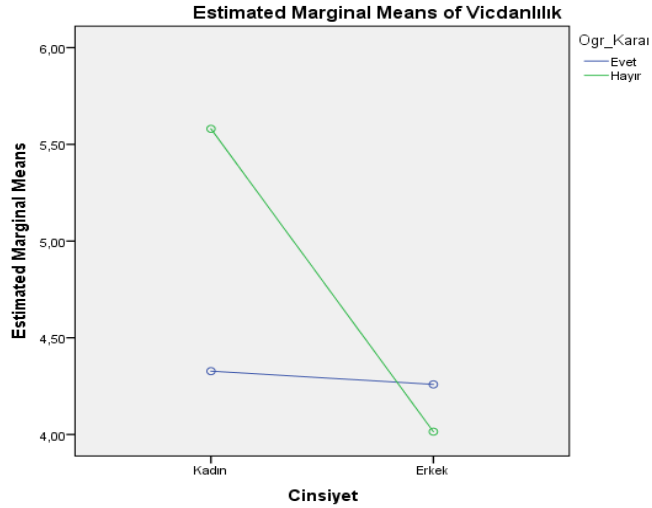


Şekil 7. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Öğretmenlerin cinsiyet ve öğrenim durumları açısından vicdanlılık boyutundaki anlamlı farklılığı gösteren Şekil 7'deki Plots incelendiğinde bu anlamlı farklılığın doktora mezunu kadın öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

4.3.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Cinsiyet ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları

Boyutlar Arası Etkileşim Testi'ne göre cinsiyet ve öğretmenlik kararı değişkenleri açısından öğretmenlerin vicdanlılık davranışları anlamlı olarak ($p=0.003$) farklılaşmaktadır. Bu farklılığın gösterildiği vicdanlılık boyutuna ait Plots Şekil 8'de verilmiştir.

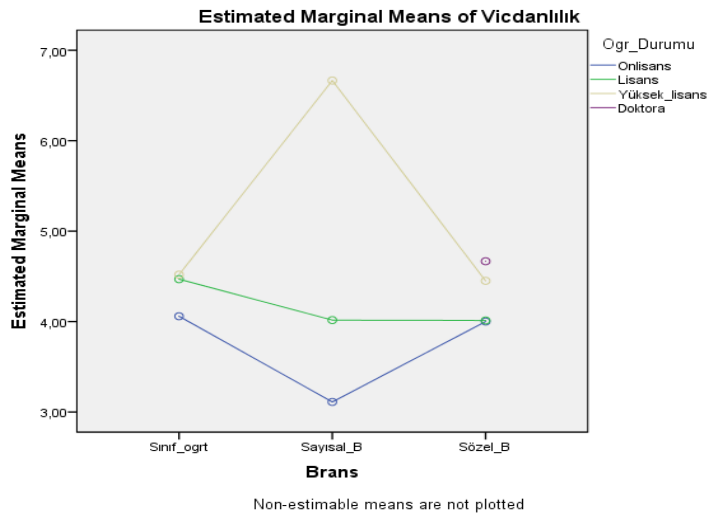


Şekil 8. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 8’deki Plots incelendiğinde cinsiyet ve öğretmenlik kararı değişkenleri açısından vicdanlılık boyutunda oluşan anlamlı farklılığın öğretmen olma kararını kendileri vermeyen kadın öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

4.3.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş ve Öğrenim Durumu Değişkenleri Bulguları

Boyutlar Arası Etkileşim Testi’nde öğretmenlerin branşları ve öğrenim durumları birlikte değerlendirildiğinde vicdanlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılığın ($p=0.002$) olduğu sonucu elde edilmiştir. Şekil 9’daki vicdanlılık alt boyutu için hazırlanmış Plots elde edilen bu sonucu desteklemek amacıyla verilmiştir.

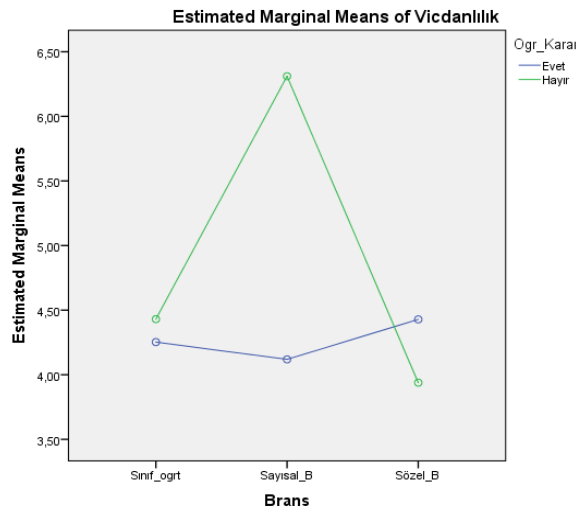


Şekil 9. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 9'daki Plots'a göre vicdanlılık boyutunda yüksek lisans mezunu sayısal branş öğretmenleri lehine anlamlı bir farkın bulunduğunu söylemek mümkündür.

4.3.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine yapılan Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarında branş ve öğretmenlik kararı değişkenlerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye ($p=0.001$) sahip olduğu görülmüştür. Bu etkiyi desteklemek amacıyla Şekil 10'da vicdanlılık alt boyutuna ait plots verilmiştir.

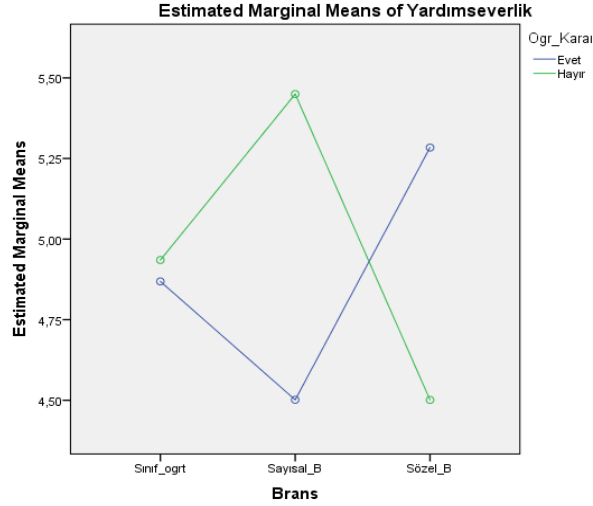


Şekil 10. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 10'daki Plots incelendiğinde branş ve öğretmenlik kararı değişkenleri açısından vicdanlılık boyutunda oluşan anlamlı farklılığın öğretmen olma kararlarını kendileri vermeyen sayısal branş öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

4.3.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Branş ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları

Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutu olan yardımseverlik alt boyutunda branş ve öğretmenlik kararı değişkenleri açısından anlamlı bir fark ($p=0.014$) bulunmaktadır. Bu anlamlı farkı destekleyen plots Şekil 11'de gösterilmiştir.

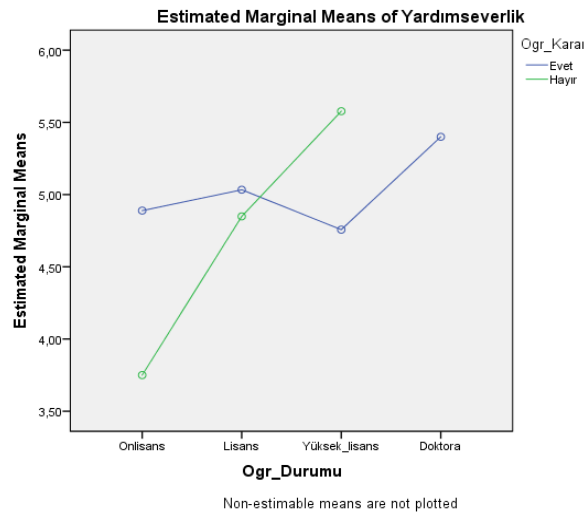


Şekil 11. Yardımseverlik Alt Boyutu Plots Profili

Yardımseverlik boyutuna ait Plots'u gösteren Şekil 11 incelendiğinde anlamlı farklılığın öğretmen olma kararını kendileri vermeyen sayısal branş öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

4.3.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğrenim Durumu ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları

Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçları incelendiğinde öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı değişkenlerinin yardımseverlik alt boyutunu etkilediği ($p=0.039$) görülmektedir. Şekil 12'deki yardımseverlik boyutuna ait Plots bu etkiyi desteklemek amacıyla verilmiştir.

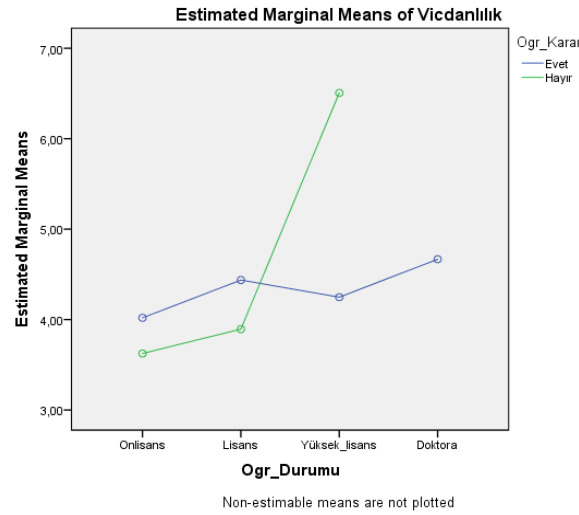


Şekil 12. Yardımseverlik Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 12'deki Plots incelendiğinde yardımseverlik alt boyutunda oluşan anlamlı farklılığın öğretmen olma kararını kendileri vermeyen yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu görülmektedir

4.3.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Öğrenim Durumu ve Öğretmenlik Kararı Değişkenleri Bulguları

Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarında öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı değişkenlerinin vicdanlılık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüş olup, bu etkinin varlığını desteklemek amacıyla vicdanlılık alt boyutuna ait plots Şekil 13'de verilmiştir.



Şekil 13. Vicdanlılık Alt Boyutu Plots Profili

Şekil 13 incelendiğinde Plots'un test sonuçlarını desteklediği ve öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı değişkenleri açısından vicdanlılık boyutunda oluşan anlamlı farklılığın öğretmen olma kararını kendileri vermeyen yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

Büyüköztürk ve diğerleri (2005), aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı (yordanan) değişken, diğerinin veya diğerlerinin

bağımsız (yordayıcı) değişken olarak işleme alındığı ve aralarındaki ilişkinin matematiksel bir fonksiyon aracılığıyla açıklanması sürecini regresyon analizi olarak tanımlamıştır. Can'a (2014) göre regresyon analizinin amacı, bağımsız değişken veya değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme biçimini ve bağımlı değişken üzerinde gerçekleşen değişimin ne kadarının bağımsız değişkenlerin etkisinin bir sonucu olduğunu tespit etmeye çalışmaktır. Çoklu regresyon analizinden doğru sonuçlar elde edilebilmesi için bağımsız değişkenler arasında yüksek derecede korelasyon olmamalıdır.

Bu açıklamalar doğrultusunda, örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bu bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olarak belirlenen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını, bu etkinin ne şekilde olduğunu ve bu etkinin ne kadarının bağımsız değişkenler sebebiyle gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmadan önce bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile belirlenmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 25'te yer almaktadır.

Çizelge 25. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Yatırımlar	Alternatif Azlığı
Duygusal Bağlılık	Pearson	1	,603**	,266**	-,264**
	Correlation				
	Sig.		,000	,000	,000
	N	653	653	653	653
Normatif Bağlılık	Pearson	,603**	1	,457**	-,017
	Correlation				
	Sig.	,000		,000	,656
	N	653	653	653	653
Yatırımlar	Pearson	,266**	,457**	1	,292**
	Correlation				
	Sig.	,000	,000		,000
	N	653	653	653	653
Alternatif Azlığı	Pearson	-,264**	-,017	,292**	1
	Correlation				
	Sig.	,000	,656	,000	
	N	653	653	653	653

** Korelasyon sig değeri= 0.01

Çizelge 25 incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutu ile normatif bağlılık alt boyutu (.60) ve normatif bağlılık alt boyutu ile yatırımlar alt boyutu arasında (.45) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, Duygusal bağlılık ile yatırımlar arasında (.26) ve alternatif azlığı ile yatırımlar arasında (.29) düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, duygusal bağlılık ile alternatif azlığı arasında (-.26) düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, Alternatif azlığı ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki muhtemel etkisini ve düzeyini belirlemek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmış olup sonuçları Çizelge 26’da gösterilmiştir.

Çizelge 26. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	2,706	,243	-	11,129	,000	-	-
Duygusal Bağlılık	,283	,063	,219	4,504	,000	,322	,174
Normatif Bağlılık	,208	,064	,163	3,282	,001	,322	,128
Yatırımlar	,070	,049	,063	1,426	,154	,208	,056
Alternatif Azlığı	,049	,047	,043	1,055	,292	,001	,041
R= .369 R ² =.136							
F ₍₄₋₆₄₈₎ = 25.482 p=.000							

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu düşünülen duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı bağımsız değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunu gösteren Çizelge 26 incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığının birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .369, R²=.136, F=25.482, p=.000). Örgütsel bağlılığın bu dört alt boyutu, birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki değişimin %13'ünü açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki göreceli önem sırası, duygusal bağlılık (β =.219), normatif bağlılık (β =.163), yatırımlar (β =.063) ve alternatif azlığı (β =.043) dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri doğrultusunda, bağımsız değişkenlerden duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bağımsız değişkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilere bakıldığında, duygusal bağlılık ile (r =.322), [diğer yordayıcı değişkenler kontrol altına alındığında (r =.174)], normatif bağlılık ile (r =.322), [diğer yordayıcı değişkenler kontrol altına alındığında (r =.128)], yatırımlar ile (r =.208) [diğer yordayıcı değişkenler kontrol altına alındığında (r =.056)], ve alternatif azlığı ile (r =.001), [diğer yordayıcı değişkenler kontrol altına alındığında (r =.041)] düzeyinde korelasyon olduğu görülmektedir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayan regresyon denklemi şu şekilde kurulabilir:

$$\text{Örgütsel Vatandaşlık Davranışı} = (2.706) + (.283 \times \text{Duygusal Bağlılık}) + (.208 \times \text{Normatif Bağlılık}) + (.070 \times \text{Yatırımlar}) + (.049 \times \text{Alternatif Azlığı})$$



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularıyla ulaşılan sonuçlardan, bu sonuçlarla ilgili yorumlardan ve önerilerden bahsedilmiştir. Öncelikle, Balıkesir ilindeki Ayvalık, Burhaniye, Edremit ve Havran ilinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Ardından, örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını ne şekilde yordadığına dair elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Son olarak, elde edilen sonuçlarla ilgili önerilere değinilmiştir.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada, ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı alt boyutlarına dair görüşlerinin cinsiyet, branş, görev yeri, mesleki kıdem ve ders saati bağımsız değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Aynı şekilde, yine bu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili algılarının cinsiyet, branş, öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı bağımsız değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde ne tür bir etkiye sahip olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir yordayıcısı olup olmadığı bu araştırmada incelenen bir diğer konu olmuştur.

5.1.1 Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yeri bağımsız değişkeni açısından alternatif azlığı boyutunda lisede çalışan öğretmenler lehine oluşan bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre lisede çalışan öğretmenler ilkokulda ve ortaokulda çalışan öğretmenlerle karşılaştırıldığında çalışacakları okul alternatiflerinin az olduğunu düşünmelerinden dolayı görev yaptıkları okullara karşı kendilerini zorunlu olarak daha bağlı hissetmektedirler. Alinyazında bu sonuçla örtüşmeyen araştırmalar bulunmaktadır. Dirikan (2009) branş ve branş dışı atanan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin

görev yeri değişkeni açısından farklılaşmadığı bulgusunu elde etmiştir. Aynı şekilde Gülle (2013), beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında öğretmenlerin çalıştığı okul türünün örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı olarak etkilemediğini saptamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri branş değişkeni göz önünde bulundurularak karşılaştırıldığında normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar alt boyutlarında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin temel eğitim veriyor olmaları ve öğrencilerini 4 yıl boyunca okutmak amacıyla okulda kalmanın etik açıdan daha doğru buldukları için aynı okulda çalışmaya devam ettiklerini ve öğrencilerin başarıları için fazladan çaba gösterdiklerini söyleyebiliriz. Bununla birlikte, genelde sınıf öğretmenlerinin tayinlerinin kolay olmamasından dolayı zorunlu olarak aynı okulda çalıştıklarını söylemek mümkündür. Son olarak, öğrencilere dair edindikleri deneyimler, veliler aracılığıyla sınıflarına yaptıkları yatırımlar ve bunları kaybetmek istememelerinden dolayı zorunlu olarak aynı okulda çalışmaya devam ettiklerini ve söyleyebiliriz. Deniz (2013) Ergen (2015) ve Gül ve Erdener (2018) araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, Köybaşı (2016) da branş öğretmeni olan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırmada elde edilen öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin branş değişkeni açısından farklılık gösterdiği sonucu ile örtüşmektedir. Ancak alinyazında bu sonuçla paralel olmayan araştırmalar da bulunmaktadır. Erdoğan (2006), Erdaş (2009) ve Budak (2009) Nayir (2013) ve Bilgin (2014) branş değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olmadığını saptamışlardır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarındaki etkisi incelenen bir diğer bağımsız değişken mesleki kıdem değişkenidir. Mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı alt boyutları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdem değişkeni açısından değerlendirildiğinde anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Erdoğan (2006), Erdoğan (2009), Erdaş (2009), Kılıçoğlu (2010), Gülle (2013), Ergen (2015) ve Gül ve Erdener (2018) bu araştırmanın sonucuna paralel olarak mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel bağlılık düzeyinde herhangi farklılık belirleyememişlerdir. Ancak,

Budak (2009), Çoban (2010), Agun (2011), İmamoğlu (2011), Cevahiroğlu (2012), Nayir (2013) ve Deniz ve Yıldırım (2014) yaptıkları çalışmalarda bu araştırmanın aksine örgütsel bağlılık düzeyinin kıdeme göre anlamlı olarak farklılaştığını ve kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığını ortaya koymuşlardır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık, normatif bağlılık, alternatif azlığı ve yatırımlar alt boyutları ile haftalık ders saati yükleri açısından incelenmiş ve 1-21 saat dersten sorumlu olan öğretmenler ile 22 ve daha fazla saat dersten sorumlu olan öğretmenler arasında duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Haftalık 22 saat ve daha fazla ders yükü olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları 21 saat ve daha az derse giren öğretmenlerden daha yüksektir. Okullarda 22 saat ve daha fazla ders vermek genelde isteğe bağlı olduğundan, yoğunlukla örgütsel bağlılık algıları yüksek öğretmenlerin gönüllü olarak bu ders yükünü tercih ettikleri söylenebilir. Ancak, Gülle 2013 tarafından yürütülen çalışmada 16-22 ve 23-26 saat ders yükü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin 27-30 saat ders yükü olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre her ne kadar örgütsel bağlılıkları yüksek öğretmenlerin daha fazla ders yükü almaya istekli oldukları söylenebilse de 27 dersten fazlasının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını düşürebileceğini söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi araştırılan son bağımsız değişken cinsiyet değişkenidir. Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, yatırımlar ve alternatif azlığı alt boyutlarında araştırıldığında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Alinyazında bu sonuçla örtüşen çalışmalar bulunmaktadır. Erdoğan (2006), Çakır (2007), Özkan (2008), Kılıçoğlu (2010), Litton Potter (2012), Gülle (2013), Kalay (2015), Sönmez (2016) ve Karaağaç (2018) yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Erdaş (2009), Erdoğan (2009), Budak (2009), Çoban (2010), İmamoğlu (2011), Cevahiroğlu (2012), Farooq ve Zia (2013), Yumuşak (2013) ve Gül ve Erdener (2018) ise bu araştırmada elde edilen sonucun aksine öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaştığını bulmuşlardır.

5.1.2 İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları sportmenlik, erdemlilik, yardımseverlik ve vicdanlılık öğretmenlerin cinsiyetleri açısından incelendiğinde vicdanlılık boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı fark kadın öğretmenler lehinedir. Başka bir ifade ile kadın öğretmenlerin vicdanlılık alt boyutuna ilişkin algıları erkeklerin algılarından daha yüksektir. Bu durumun toplum tarafından kadınlara çocuk yetiştirme ve yaşadığı çevrenin bakımı konusunda daha fazla sorumluluk verilmesinden dolayı kaynaklandığı söylenebilir. Bu nedenle kadın öğretmen öğrencilerin eğitimi ve dolayısıyla okulun başarısı için daha fazla çaba göstermektedir denilebilir. Alanyazında bu araştırmanın sonucu ile örtüşen sonuçlar olduğu gibi, cinsiyet değişkeni açısından örgütsel vatandaşlık boyutlarında erkekler lehine farklılık olduğunu bulan veya herhangi bir farklılık tespit edemeyen çalışmalar da mevcuttur. Kepenek (2008), Cinay (2015) Burulday (2018) örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarında kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılığın olduğunu belirlemişlerdir. Lin (2008) farklı şirketlerde çalışan iş görenlerle yaptığı araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan yardımseverlik alt boyutunda kadın çalışanların, sportmenlik ve nezaket alt boyutlarında ise erkek çalışanların algılarının daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Sökmen ve Boylu (2011), otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını cinsiyet değişkeni açısından incelediği araştırmasında kadın çalışanların yardımseverlik ve nezaket alt boyutlarına ait puanlarının erkeklerden; erkek çalışanların sportmenlik ve sivil erdem alt boyutlarına ait puanlarının ise kadın çalışanlardan daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bu araştırmadan farklı olarak, Wayne ve Cordeiro (2003), Mercan (2006), Yıldırım (2009), Eres (2010), Bulut (2011), Uslu (2011), İpek (2012), Doğrul (2013), Avcı (2015), Şayir (2015), Göksal (2017), Yıldırım (2017) ve Karaağaç (2018) çalışmalarında erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışına dair algılarının kadınlardan daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Yine bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak, Titrek, ve diğerleri (2009), Demirel, ve diğerleri (2012), Varlı (2014), Şirin (2015), Ülger (2015), Averbek, (2016), Karacan (2017), Akdemir (2018) ve Bozkurt (2018)'un yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Bütün bu sonuçlar doğrultusunda, cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak bu araştırmada elde edilen sonuçların alanyazındaki sonuçlarla kısmen örtüştüğü söylenebilir.

Öğretmelerin branşları açısından incelendiğinde sınıf öğretmenleri ile sözel branş öğretmenleri arasında örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan erdemlilik alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Sözel branş öğretmenleri erdemlilik davranışlarını daha fazla gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Bu öğretmenlerin branşları gereği okulda özellikle sosyal etkinliklere gönüllü olarak daha fazla katıldıklarını ve sözel branşların toplumda çok fazla değer görmemesinden dolayı kendilerini sosyal ve mesleki etkinliklerdeki başarılarıyla göstermek istediklerini söyleyebiliriz. Branş değişkeni açısından ulaşılan bir diğer sonuç öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algılarının yardımseverlik boyutunda anlamlı olarak farklılaşmasıdır. Sınıf öğretmenleri ile sayısal branş öğretmenleri karşılaştırıldığında sınıf öğretmenlerinin yardımseverlik davranışları ile ilgili algıları sayısal branş öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Sınıf öğretmenleri genelde küçük okullarda çalışmakta ve bu tarz okullarda öğretmenler arasındaki ilişkiler daha samimi olmaktadır. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılıklarının yüksek olduğu ve okulun ve öğrencilerin başarısı için daha fazla çaba harcadığı bu araştırmada tespit edilmiştir. Bu iki nedenden dolayı sınıf öğretmenlerinin talep etmeseler dahi iş arkadaşlarına yardım ettiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, sözel branş öğretmenlerinin yardımseverlik alt boyutuna dair algılarının sayısal branş öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu da bu araştırmada gözlemlenmiştir. Yoğun olarak okuldaki sosyal etkinliklerde görev tanımlarının dışında fazladan çalışan sözel branş öğretmenlerinin bu etkinliklerde başarılı olabilmek için iş arkadaşlarına yardım ettiği söylenebilir. Alanyazında branş değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ile ilgili araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın sonuçlarıyla paralel olarak, Varlı (2014) Aksaray ilindeki Merkez İlköğretim ve Liselerde görev yapan idareci ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını incelediği araştırmasında branş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Ancak, bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmeyen araştırmalar da bulunmaktadır. Ortaokulda görev yapan öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasında Burulday (2018) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeylerinin branş değişkeninde

farklılaşmadığını saptamıştır. Aynı şekilde, Karacan (2017) tarafından 2015-2016 eğitim öğretim yılında Kars ilinde yürütülen çalışmada da öğretmenlerin branşlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Branş değişkenin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarında farklılığa sahip olup olmadığı konusunda daha fazla araştırma yapılmasının bu değişken ile ilgili daha güçlü sonuçlar elde edebilmek için gerekli olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına dair elde edilen bir diğer sonuç öğretmen algılarının erdemlilik alt boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermesidir. Öğretmenlerin görüşlerine göre yüksek lisans mezunu öğretmenler ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla erdemlilik davranışı sergilemektedir. Başka bir ifade ile yüksek lisans mezunu öğretmenler sorumluluklarının farkında olmakta, okullarda düzenlenen törenler, geziler ve ders dışı kurslar gibi sosyal ve mesleki etkinliklere daha fazla katkı sağlamakta ve çalıştığı okulun çıkarlarını istekli olarak korumaktadırlar. Bu durumun yüksek lisans okumayı tercih eden öğretmenlerin eğitime daha çok önem vermesinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Bu sonuçlarla ilgili olarak alanyazındaki diğer araştırmalar incelendiğinde; Avcı (2015) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim durumlarına göre ön lisans mezunu öğretmenler lehine farklılaştığını gözlemlemiştir. Benzer şekilde, Kepenek (2008) ve Göksal (2017) ön lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin vicdanlılık alt boyutuna dair algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Alğan (2011) da ilkokulda çalışan öğretmenler ve yöneticilerin yer aldığı çalışmada öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili algılarının vicdanlılık alt boyutu dışında diğer alt boyutlarda anlamlı olarak farklılaştığını bulmuştur. Bozkurt (2018) öğretmen görüşlerine göre lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını lisansüstü mezunu öğretmenlerden daha fazla gösterdiklerini saptamıştır. Karaağaç (2018) yardımseverlik boyutunda lisans mezunu öğretmenler lehine, vicdanlılık boyutunda ise ön lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalardan farklı olarak Titrek ve diğerleri (2009), Yıldırım (2009), Varlı (2014), Cinay (2015), Şirin (2015), Averbek (2016), Bayrak (2017) Yıldırım (2017), Burulday (2018) öğrenim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına dair

algılarının anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Farklı sonuçlar olsa da bu araştırmada elde edilen sonuçların alanyazındaki diğer sonuçlarla kısmen örtüştüğü söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları sportmenlik, erdemlilik, yardımseverlik ve vicdanlılık öğretmenlik kararı değişkeni açısından ele alındığında öğretmenlerin algılarında herhangi bir anlamlı farklılık saptanamamıştır. Yani öğretmen olma kararını kendileri veren öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları ile öğretmen olma kararını kendileri vermeyen öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Alanyazında bulunan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili çalışmalarda öğretmenlik kararı değişkenine yönelik herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Bu nedenle alanyazın ile bu araştırmadaki öğretmenlik kararı değişkeni sonucu karşılaştırılamamıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının öğretmenlik kararları açısından incelenmesinin alanyazına katkı sağlaması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına dair algıları ikili değişkenler açısından da incelenmiş olup ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin branşları ve cinsiyetleri birlikte değerlendirildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan vicdanlılık alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre sayısal branştaki kadın öğretmenlerin vicdanlılık alt boyutuna dair algıları sayısal branştaki erkek öğretmenlerden daha yüksektir.
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına dair algıları cinsiyet ve öğrenim durumları değişkenleri açısından ele alındığında vicdanlılık boyutunda anlamlı bir fark belirlenmiştir. Yani doktora mezunu kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha yüksek vicdanlılık alt boyutu algısına sahiptir.
3. Hem cinsiyet hem de öğretmenlik kararı değişkenleri açısından değerlendirme yapıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının vicdanlılık boyutunda farklılaştığı saptanmıştır. Öğretmen olma kararını kendileri vermeyen kadın öğretmenler öğretmen olma kararını

kendileri vermeyen erkek öğretmenlerden daha fazla vicdanlılık davranışı sergilemektedir.

4. Öğretmenlerin branşları ve öğrenim durumları değişkenleri açısından örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına bakıldığında vicdanlılık alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık yüksek lisans mezunu sayısal branş öğretmenler lehinedir. Yani yüksek lisan mezunu sayısal branş öğretmenlerinin vicdanlılık alt boyutuna dair algıları yüksek lisans mezunu sınıf öğretmenleri ve sözel branş öğretmenlerinden daha yüksektir.
5. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları branş ve öğretmenlik kararı değişkenlerine göre incelenmiş ve öğretmen algılarının vicdanlılık boyutunda farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmen olma kararını kendileri vermeyen sayısal branş öğretmenleri öğretmen olma kararını kendileri vermeyen sınıf öğretmenleri ve sözel branş öğretmenlerinden daha yüksek vicdanlılık alt boyutu algısına sahiptir.
6. Branş ve öğretmenlik kararı değişkenleri birlikte ele alındığında öğretmenlerin algıları yardımseverlik alt boyutunda anlamlı bir farklılığa sahiptir. Öğretmenlik kararını kendileri vermeyen sayısal branş öğretmenleri öğretmenlik kararını kendileri vermeyen sınıf öğretmenleri ve sözel branş öğretmenlerinden daha fazla yardımseverlik davranışı sergilediklerini belirtmişlerdir.
7. Öğretmenlerin öğrenim durumları ve öğretmenlik kararları değişkenleri bakımından örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına bakıldığında yardımseverlik alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulgusu elde edilmiştir. Buna göre öğretmenlik kararını kendileri vermemiş yüksek lisans mezunu öğretmenlerin yardımseverlik alt boyutuna ilişkin algıları öğretmenlik kararını kendileri vermemiş önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.
8. Öğrenim durumu ve öğretmenlik kararı bağımsız değişkenleri birlikte değerlendirildiğinde tespit edilen bir diğer anlamlı farklılık vicdanlılık boyutundadır. Öğretmenlik kararını kendileri vermemiş yüksek lisans mezunu öğretmenler öğretmenlik kararını kendileri vermemiş önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla vicdanlılık davranışı sergilemektedir.

Demografik değişkenlerin ikili gruplar halinde değerlendirilmesiyle elde edilen bu sonuçlarla ilgi alinyazında her hangi bir araştırma bulunamamıştır. Bundan dolayı bu sonuçların alanyazına önemli katkı sağlayacağını söylemek mümkündür.

5.1.3 Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve bu iki alt boyut ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Yatırımlar ve alternatif azlığı boyutlarının ise örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal bağlılığı yüksek öğretmenler istedikleri için; normatif bağlılığı yüksek öğretmenler ise doğru olduğunu düşündükleri için okulda çalışmaya devam ederler ve bundan dolayı hem öğrencilerin hem de okullarının başarısı için gönüllü olarak görev tanımlarının ötesinde fazladan çaba gösterdiklerini söyleyebiliriz. Yatırımlar ve alternatif azlığı bağlılığına sahip öğretmenlerin ise zorunluluktan dolayı okulda çalışmaya devam ettikleri için sadece ödül almak veya ceza almamak için çalıştıkları ve okulun başarısı için fazladan çaba göstermediklerini söylemek mümkündür.

Alanyazında bu araştırma sonuçları ile paralellik gösteren birçok araştırma yer almaktadır. Bolat ve Bolat (2008) İstanbul'daki 283 otel çalışanı ile bir araştırma yürütmüş ve örgütsel vatandaşlık davranışını en çok normatif bağlılığın daha sonra duygusal bağlılığın etkilediğini devam bağlılığının ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde düşük bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen Arı (2014) normatif bağlılık boyutunun vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarını; normatif ve devam bağlılığın birlikte nezaket davranışını; duygusal, normatif ve devam bağlılık boyutlarının ise birlikte özgecilik davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini saptamıştır. Ayrıca Meyer vd. (1993) çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ile iş arkadaşlarına daha fazla yardımda bulunma ve örgüt yararına daha fazla gönüllü davranış sergileme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu gözlemlemişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel

bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi olup olmadığını bulmayı amaçlayan çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda Karacaoğlu ve Güney (2010) duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini fakat devam bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki bulunmadığını ifade etmişlerdir. Kanbur vd. (2017) sağlık çalışanlarının normatif bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu vurgulamışlardır. Shore ve Wayne (1993) 305 çalışan ve 231 yönetici katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasında duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken devam bağlılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini araştıran Güçel (2013) ve Köse vd. (2013) de örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bütün bu çalışmalardan farklı olarak, Aslan (2018) Afyon'da çalışan hemşireler üzerine yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde her hangi bir etkisi olmadığı, normatif bağlılığın ise negatif yönlü bir etkisi olduğunu saptamıştır. Aslan (2018)'in elde ettiği sonuçlar, bu çalışmada elde edilen örgütsel bağlılık alt boyutu alternatif azlığı ve yatırımlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki bulunmadığı sonucu ile örtüşürken, diğer alt boyutlar duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuyla benzerlik göstermemektedir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırma sonuçlarına ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler:

1. Araştırmada alternatif azlığı boyutu dışında örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuçtan yola çıkarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün öğretmenlerin daha fazla

örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini sağlamak için onların okullara olan bağlılıklarını arttıracak çalışmalar yapması önerilebilir. Okullarında özveriyle çalışan öğretmenlerin İl Milli eğitim Müdürlüğü, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve okul yöneticileri tarafından onurlandırılması, desteklenmesi ve adaletli bir şekilde ödüllendirilmesinin okula olan bağlılıklarını arttıracığı söylenebilir. Bu da öğretmenlerin okul için gönüllü olarak daha fazla çalışmalarını sağlayacaktır. Okul yönetimleri tarafından öğretmenlerin birbirlerini daha fazla tanıyabilecekleri, okula, iş arkadaşlarına ve öğrencilere karşı olumlu tutum oluşturabilecekleri ve kendilerini değerli hissettirecek etkinlikler ve uygulamalar yapılmasının öğretmenlerin özellikle okula olan duygusal bağlılıklarını arttıracığını dolayısıyla hem okuldaki eğitim etkinliklerine yönelik hem de iş arkadaşlarına karşı gönüllü çalışmalarını arttıracığı söylenebilir.

2. Araştırmada lisede çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlerden farklı olarak alternatif azlığından dolayı kendilerini okullarına bağlı hissettikleri tespit edilmiştir. Araştırmada ulaşılan alternatif azlığı boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olmadığı bulgusu doğrultusunda lisede çalışan öğretmenlerin özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde daha fazla etkisi olan normatif bağlılık ve duygusal bağlılık düzeylerini arttıracak çalışmaların yapılmasının önemli olduğunu söylemek mümkündür.

3. Araştırmada 21 saat ve daha az ders yükü bulunan öğretmenlerin duygusal olarak kendilerini okullarına daha az bağlı hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu öğretmenlerin okula olan duygusal bağlılıklarını arttıracak çalışmalar yapılarak okul adına gönüllü olarak çalışmaları sağlanabilir.

4. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha az vicdanlılık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin görev yaptıkları okul yararına kendilerinden beklenenden daha fazla gönüllü davranışlar göstermesini sağlayacak çalışmalar yapılabilir.

5. Araştırmada erdemlilik boyutunda sınıf öğretmenleri ve sözel branş öğretmenleri lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Başka bir ifade ile sayısal branş öğretmenleri, sözel branş ve sınıf öğretmenleri ile karşılaştırıldığında daha az erdemlilik davranışı sergilemektedir. Sayısal branş öğretmenlerinin okulda alınan kararlar doğrultusunda aktif olarak çalışma ve sorumluluk üstlenme gibi erdemlilik davranışlarının yükseltilmesi için yapılacak çalışmaların okulların başarısı için önemli olduğu söylenebilir.

6. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ön lisan mezunu öğretmenlere göre daha fazla erdemlilik davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin yüksek lisans eğitimi almaları teşvik edilebilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

1. Bu çalışmada Balıkesir ilinde çalışan örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulguların genellenebilirliğinin arttırılması açısından bu çalışma farklı illerde farklı okul türleri dâhil edilerek yapılabilir.
2. Bu araştırmada Başol ve Yalçın (2009) ve Wasti (2000) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar doğrultusunda Türkiye’de daha iyi sonuç vereceği düşünülen devam bağlılığının alternatif azlığı ve yatırımlar olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğu 4 boyutlu model kullanılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda da bu modelin kullanılması sonuçların genellenebilirliği açısından önemlidir.
3. Okullarda öğretmenler tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının okulun başarısına ne kadar katkı sağladığı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdemir, Y. (2018). *Yönetmelik davranış becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alğan, Y. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışları ile problem çözme becerilerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri - Bolu ili merkez ilçe örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arı, G. (2014). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: 4 ve 5 yıldızlı otel uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aslan, S. (2008). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 191-206
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bal, V. (2014). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma*. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, A. (2012). *Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma*. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Başol, G., & Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması [Full Text]. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book*, 2, 497-507, Trakya University, Edirne.

- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academic and Management Journal*, 26, 587-595.
- Bayrak, Ö. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bilgin, K. (2014). *Kariyer basamakları sistemine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(9), 75-94.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü liderlik personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Ankara: Detay Yayınları.
- Bozkurt, B. (2018). *Sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, M. G. (2011). *İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik ve örgütsel tükenmişlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539-558.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 285-308.
- Colbert, A.E., ve Kwon, I.W.G., (2000). Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. *Journal of Managerial Issues*, 12(4), 484-501.
- Celep, C. (1998). Organizational commitment of teachers in educational organizations. *Journal of Education and Science*, 22(108), 56-62.

- Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Askeri Tıp Akademisi Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 9-16.
- Cinay, F. (2015) *İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. Ö.(2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çevik, M. N. (2014).*Eğitim kurumlarına sınavla atanan yöneticiler ile sınavsız atanan yöneticilerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Şanlıurfa.
- Çırpan, H.(1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Çöl, G. ve Ardic, K. (2008). Sosyal Yapısal özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 157-174.
- Demir, C. ve ÖZTÜRK, U. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2012). İşletme kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 29, 7.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Deniz, A., ve Yildirim, B. (2014). The relationship between power distance and organizational commitment in primary schools. *Educational Research and Reviews*, 9(19), 750-760.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda çalışanlar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma (Bağcılar örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi - özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eres, F. (2010). Organizational citizenship behaviors of teachers in vocational high schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 39, 111-126.
- Ergen, S. (2015) *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Esmer, Y. ve Yüksel M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 258-272.
- Etzioni, A. (1975). A comparative analysis of complex organization: on power, involvement, and their correlates, New York: The Free Press.
- Farooq, N. ve Zia, Y. A. (2013). Gender and organizational commitment. *Putaj Humanities & Social Sciences*, 20, 273-281.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*, London: SAGE Publications,
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Göksal, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 4(4), 249-270
- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: İmalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(5), 37-55.
- Gül, Ö. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin özyeterlik inancı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Gül, Ö. ve Erdener, M. A. (2018). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 12(2), 772-797.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö. ve Sert, M. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399- 434.
- İplik, F. N. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Adana: Nobel Kitabevi.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasındaki rolü: Bir turizm işletmesinde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanbur, E., Özyer, K. ve Akyüz, M. (2017). Normatif örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(25), 300-316.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karaağaç, T. (2018). *Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, E. ve Özmen, A. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.

- Karacan, K. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacaoğlu, K., ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma, *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlik meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kocaeli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Köybaşı, F. (2016). *Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi (Sivas ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Küçük, S. (2010). *Çalışanların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının çalışma motivasyonlarına olan etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lin, C. P. (2008). Clarifying the relationship between organizational citizenship behaviors, gender, and knowledge sharing in workplace organizations in Taiwan. *Journal of Business Psychology*, 22, 241-250.
- Litton Potter, S. (2012). *Relationships between educators' Organizational commitment, job satisfaction and administrator' Gender*. Unpublished Doctoral Dissertaton, Liberty University, Lynchburg, VA.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction,

- organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209–225.
- Nayir F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- Newton, L. A., ve Shore, L. M. (1992). A model of union membership, instrumentality, commitment and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- Nguni, S., Slegers, P. ve Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145 – 177.
- O'Reilly, C. A., & 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. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özen, Y., Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* 15, 394-422.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri. (Sakarya ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Paine, J. B. ve Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resources Management Review*, 10, 45-59.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R., Mowday, R., ve Boulian, P., (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover amongst psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603– 09.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organizations: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), 460-471.

- Seyhan, M. (2014). *Dönem projesi işletmelerde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler: Gümrük memurları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shore, L. M. ve Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Smith, C.A., Organ, D.W., ve Near, J.P., (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Somers, M. J. (1993). A test of the relationship between affective and continuance commitment using non-recursive models. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(2), 185-192.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 597-608.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şayir, G. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile okul kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Şirin, Ö. N. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (Kırıkkale örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tabakoğlu, Z. (2016). *İşgörenlerin rol çatışması ve rol belirsizliği algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: adana ilindeki bir sağlık kurumu çalışanları üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tepper, B. J. ve Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 46, 97-105.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Demet, Z. (2009). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-28.
- Topaloğlu, G. (2005). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-iş*, 9(4).

- Tutar, H., (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*.12(3), 97-120.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: (Manisa ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uluğ, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Ülger, M. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği algılarının, örgütsel vatandaşlık ve işe sarılma düzeyleriyle ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ünler, E. (2006) Örgütte bağlılığın için nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-115.
- Varlı, H. (2014). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Wahn, J.C. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment, *Group and Organization Management*, 23(3), 256–266.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410
- Wayne, J. H., & Cordeiro, B. L. (2003). Who is a good organizational citizen? social perception of male and female employees who use family leave. *Sex Roles: A Journal of Research*, 49(5-6), 233-246.
- Yalçın, D. ve İplik, Ö. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin istihdam biçimlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algıları (Sakarya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2015). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64.

EKLER

Ek—1 Ölçek Formu

Değerli Meslektaşım,

Bahkesir Üniversitesi, Necatibey Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bölümünde yüksek lisans programı öğrencisiyim. Bu anket yüksek lisans araştırma ile ilgili olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık dereceleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için hazırlanmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde size dair genel bilgileri içeren sorular; ikinci bölümde örgütsel bağlılık ölçeği soruları; üçüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği soruları bulunmaktadır.

Bu anket sonucunda elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağından ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edilmesi adına samimi ve objektif cevaplar vermeniz, boş bırakmadan bütün soruları cevaplamanız önemlidir.

Değerli zamanınızı ayırarak araştırmaya katkılarınız için teşekkür ederim.
Saygılarımla...

Selim TEKİN
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif ERDENER
Tez Danışmanı

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
2. Medeni Durum: () Bekar () Evli
3. Çocuğunuz var mı? () Evet () Hayır
4. Nerede çalışıyorsunuz? () İlkokul () Ortaokul () Lise
5. Göreviniz: () Sınıf öğretmeni () Branş öğretmeni (Belirtiniz)
6. Meslekteki Kıdeminiz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üstü yıl
7. Bu okuldaki çalışma süreniz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üstü yıl
8. Öğrenim Durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora () Diğer.....
9. Daha önce idari görevde bulundunuz mu? () Evet () Hayır
10. Haftada kaç saat derse giriyorsunuz?
11. Öğretmen olmaya siz mi karar verdiniz? () Evet () Hayır

II. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen, maddelere katılma derecenize karşılık gelecek kutucuklara "X" işareti koyunuz.

Aşağıdaki sorular Örgüte bağlılıkla ilgilidir. Bu ölçekte (1) Hiçbir zaman, (2) Ara-sıra, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her zaman seçeneğini temsil etmektedir.	1	2	3	4	5
1) Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.					
2) Şu anda kuruluşunda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.					
3) Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
4) İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
5) Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					

	1	2	3	4	5
6) Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
7) Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
8) Bu kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
9) Kuruluşuma çok şey borçluyum.					
10) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.					
11) Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.					
12) Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.					
13) Bu kuruluştan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kılığı olurdu.					
14) Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
15) Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
16) Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17) Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
18) Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.					

III. BÖLÜM ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki bölümde yer alan ifadeler sizin düşüncelerinizi ve içinde bulunduğunuz gerçek durumu ne derece yansıtmaktadır? Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayın ve her bir ifadeyi diğerinden ayrı düşünerek, birbirinden bağımsız olarak cevaplayınız.

	1	2	3	4	5	6	7
1) Yeni gelen meslektaşlarıma, herkesten daha fazla yardımcı olurum.							
2) Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim.							
3) Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.							
4) Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.							
5) İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.							
6) Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.							
7) Herkesten daha fazla, kendimi geliştirir ve yenilerim.							
8) Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.							
9) Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.							
10) Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.							
11) Okula herkesten daha erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.							
12) Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.							
13) Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.							
14) Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmekte herkese göre daha aktifimdir.							
15) Okulun başarışı için herkesten daha fazla çalışırım.							
16) Sürekli şikâyet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim.							
17) Ufak sorunları başkalarına oranla en az büyüten benim.							
18) İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül eden benim.							

Ek—2 Araştırma İzni



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü
YSA

Sayı : 99191664-605.01-E.5017106
Konu: Araştırma İzni

04.05.2016

VALİLİK MAKAMINA
BALIKESİR

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi
b) Selim TEKİN' e ait 04.05.2016 tarihli ve 4992798 sayılı dilekçe

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Selim TEKİN		
Danışmanı	Yard. Doç. Dr. Mehmet Akif ERDENER		
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Balıkesir Üniversitesi		
Alan/Bölüm	Sosyal Bilimler Enstitüsü		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık		
Başvuru Tarihi	04.05.2016	Başvuru Sayısı	4992798
Çalışma Başlama Tarihi	04.05.2016		
Çalışma Bitiş Tarihi	16.05.2016		
Veri Toplama Araçları	Anket Formu, Veri Toplama Araçları		
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi		

ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ

S.No	Okulun Adı	S.No	Okulun Adı
1	Balıkesir İlindeki Tüm Resmi Okullar	2	-----

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Mustafa SOLAK
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
04.05.2016
Ahmet CENGİZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Eki:
İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)

Ek—3 ÖBÖ Kullanım İzni

Kimden: Natalie Allen (nallen@uwo.ca)
Gönderme tarihi: 18 Mart 2016 Cuma 03:08:34
Kime: selim tekin (se-limte-kin@hotmail.com)

Hello Selim

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself (both the 24 and 18 item versions) at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.) I wish you well with your research!

Best,

Natalie Allen

On 03/17/16, selim tekin <se-limte-kin@hotmail.com> wrote:

Dear Natalie Allen,

I am studying in Educational Leadership Master Program of Balıkesir University in Turkey. I was wondering if I could use your 'Organizational Commitment Questionnaire' which includes 18 items. I would be grateful if you let me use your scale.

Thank you,

Best regards,

Selim TEKİN
Department of Educational Leadership
Necatibey Faculty of Education
Balıkesir University
Balıkesir, Turkey

--

Dr. Natalie J. Allen
Professor, Dept. of Psychology
The TeamWork Lab
University of Western Ontario
London, Ontario, CANADA N6A 5C2
(519) 661-3013
nallen@uwo.ca
<http://www.teamworklab.uwo.ca>

Kimden: **John Meyer** (meyer@uwo.ca)
Gönderme tarihi: 18 Mart 2016 Cuma 14:12:41
Kime: 'selim tekin' (se-limte-kin@hotmail.com)

Hello,

You can get the commitment measures and permission to use them for academic research purposes from <http://employeecommitment.com>. I hope all goes well with your research.

Best regards,
John Meyer

Dr. John Meyer
Department of Psychology
Rm 8411, Social Science Centre
Western University
London, Ontario, Canada
N6A 5C2

Phone: (519) 661-3679
Fax: (519) 661-3961
Email: meyer@uwo.ca



Ek— ÖVDÖ Kullanım İzni

Re: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin İzin Talebi

selim tekin

12.03.2019 Sal 15:14

Kime: mustafa mercan <mustafa_mercan_@hotmail.com>

Teşekkürler, hocam

[Android için Outlook](#)'u edinin

From: mustafa mercan <mustafa_mercan_@hotmail.com>

Sent: Tuesday, March 12, 2019 12:24:04 PM

To: selim tekin

Subject: Re: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin İzin Talebi

Sayın Tekin,
Tez çalışmam sırasında hazırlamış olduğum Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğini tez çalışmanızda kaynak göstermek suretiyle kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim...

Mustafa Mercan
Sınıf Öğretmeni

[Android için Outlook](#)'u edinin

From: selim tekin <se-limte-kin@hotmail.com>

Sent: Monday, March 11, 2019 9:51:49 PM

To: mustafa_mercan_@hotmail.com

Subject: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin İzin Talebi

Sayın Hocam,
Balıkesir Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Hazırlamış olduğunuz Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini tez çalışmamda kullanabilir miyim?
Şimdiden teşekkürler.
İyi çalışmalar.

Selim TEKİN
İngilizce Öğretmeni