



T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şeyda ÇAVUŞOĞLU
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Program Adı: Eğitim Yönetimi

Danışman
Prof. Dr. Kamile DEMİR

ALANYA
2022

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şeyda ÇAVUŞOĞLU
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Program Adı: Eğitim Yönetimi

Danışman
Prof. Dr. Kamile DEMİR

ALANYA
(2022)

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

.....

(İmza)

Şeyda ÇAVUŞOĞLU

TEŞEKKÜR SAYFASI

Yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım değerli hocalarıma,

Bu araştırmanın planlanmasında ve yürütülmesinde bana rehberlik eden danışman hocam Prof. Dr. Kamile DEMİR'e,

Araştırmamın veri toplama aşamasında desteğini esirgemeyen Antalya İl Milli Müdürlüğü ve Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine, okul müdürlerine ve vakit ayırarak anketi dolduran öğretmenlere teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Şeyda ÇAVUŞOĞLU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Haziran, 2022 (109 Sayfa)

İlişkisel tarama modelinde desenlenmiş nicel bir çalışma olan bu araştırmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında Antalya ili, Alanya ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende yer alan öğretmenlerden 281'i basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak örnekleme dahil edilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formunu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğini içeren bir anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracı Google Form kullanılarak elektronik ortama aktarılmış ve veriler bu yolla toplanmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş, ortalamalar arası karşılaştırmalar yapılırken ilişkisiz örneklemler için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki ise Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında yedi alt probleme yanıt aranmış ve yapılan analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır: (1) Öğretmenlerin en çok sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı diğergamlıktır. (2) Öğretmenler en yüksek örgütsel sosyalleşme düzeyine kişilerarası ilişkiler boyutunda sahiptir. (3) Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksektir. (4) Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının düzeyi cinsiyet, medeni durum ve okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir; eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel erdem alt boyutunda, mesleki kıdem değişkenine göre ise centilmenlik alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. (5) Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi

değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir; mesleki kıdem değişkenine göre mesleki yeterlik ve örgüt dil ve tarihi, okuldaki hizmet süresi değişkenine göre ise örgüt dil ve tarihi alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. (6) Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (7) Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının düzeyi ile örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme, ortaokullarda görevli öğretmenler

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF TEACHERS WORKING IN LOWER SECONDARY SCHOOLS

Şeyda ÇAVUŞOĞLU

Department of Educational Sciences

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University

June, 2022 (109 Pages)

This research, which aims to examine the relationship between the organizational socialization and organizational identification levels of teachers working in lower secondary schools and their organizational citizenship behaviors, is a quantitative study designed in the correlation survey model. The universe of the research consists of teachers working in secondary schools in Antalya province, Alanya district in the 2020-2021 academic year. 281 of the teachers in the universe were included in the sample using the random sampling method.

A questionnaire including Personal Information Form, Organizational Citizenship Behavior Scale, Organizational Socialization Scale and Organizational Identification Scale was used as data collection tool in the research. The data collection tool was transferred to electronic media using Google Form and the data was collected in this way. The data were analyzed using the SPSS program, and the unrelated sample t-test and One-Dimensional Analysis of Variance (One way ANOVA) were used for comparisons between the means. The relationship between the variables was calculated with the Pearson correlation coefficient.

Within the scope of the research, answers were sought for seven sub-problems and the following results were obtained as a result of the analyzes made: (1) The organizational citizenship behavior that teachers exhibit the most is altruism. (2) Teachers have the highest level of organizational socialization in the dimension of interpersonal relations. (3) Teachers have a high level of organizational identification. (4) The level of organizational citizenship behavior exhibited by teachers does not differ significantly according to gender, marital status and average length of service at school; According to

the education level variable, organizational virtue sub-dimension, and according to the professional seniority variable, there is a significant difference in the sportsmanship sub-dimension. (5) Teachers' organizational socialization level does not differ significantly according to gender, marital status and education level; According to the variable of professional seniority, professional competence and the language and history of the organization, and according to the length of service at the school, there is a significant difference in the sub-dimensions of the language and history of the organization. (6) Teachers' organizational identification level does not differ significantly according to gender, marital status, education level, professional seniority and length of service at school. (7) There is a positive and moderate relationship between the level of organizational citizenship behavior exhibited by teachers and the sub-dimensions of organizational socialization and organizational identification.

Keywords: Organizational citizenship behavior, organizational socialization, organizational identification, lower secondary school teachers

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	ii
TEŞEKKÜR SAYFASI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Tanımlar	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	5
2.1.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının tanımı ve önemi	5
2.1.2. Örgütsel vatandaşlık davranışının bileşenleri	6
2.1.3. Örgütsel vatandaşlık davranışının türleri	9
2.1.3.1. Hedefine göre örgütsel vatandaşlık davranışları.....	9
2.1.3.2. Davranış tarzına göre örgütsel vatandaşlık davranışları.....	10
2.1.4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili değişkenler	11
2.1.4.1. Bireysel düzeydeki değişkenler	11
2.1.4.2. Örgütsel düzeydeki değişkenler	12
2.1.5. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları	14
2.2. Örgütsel Sosyalleşme	15
2.2.1. Örgütsel sosyalleşmenin amacı ve önemi	16
2.2.2. Örgütsel sosyalleşmenin aşamaları ve örgütsel sosyalleşme süreci	17
2.2.3. Örgütsel sosyalleşme taktikleri	20
2.2.4. Örgütsel sosyalleşmenin bileşenleri	21

2.2.5. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreci.....	23
2.2.6. Türk Eğitim Sisteminde öğretmenlerin sosyalleşme süreci	25
2.2.7. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi.....	26
2.3. Örgütsel Özdeşleşme.....	28
2.3.1. Sosyal kimlik teorisi ve özdeşleşme	29
2.3.2. Örgütsel özdeşleşmenin önemi.....	30
2.3.3. Örgütsel özdeşleşme modelleri	31
2.3.3.1. Yapısal özdeşleşme modeli.....	31
2.3.3.2. Geliştirilmiş özdeşleşme modeli	33
2.3.4. Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları	35
2.3.5. Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme	36
2.3.6. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi	37
3. YÖNTEM	39
3.1. Araştırmanın Modeli	39
3.2. Evren ve Örneklem	39
3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları.....	40
3.3.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği.....	41
3.3.2. Örgütsel sosyalleşme ölçeği.....	42
3.3.3. Örgütsel özdeşleşme ölçeği.....	43
3.4. Verilerin Analizi	43
4. BULGULAR	45
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyine Dair Bulgular.....	45
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine Dair Bulgular	46
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Dair Bulgular	47
4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular	47
4.4.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşma	48
4.4.2. Medeni durum değişkenine göre farklılaşma	48
4.4.3. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma	49
4.4.4. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma.....	50
4.4.5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma	51
4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular	52
4.5.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşma	52

4.5.2. Medeni durum değişkenine göre farklılaşma	53
4.5.3. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma	53
4.5.4. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma	54
4.5.5. Okuldaki hizmet suresi değişkenine göre farklılaşma	55
4.6. Öğretmenlerin rgtsel zdeşleşme Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular	57
4.6.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşma	57
4.6.2. Medeni durum değişkenine göre farklılaşma	57
4.6.3. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma	58
4.6.4. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma	58
4.6.5. Okuldaki hizmet suresi değişkenine göre farklılaşma	59
4.7. ğretmenlerde rgtsel Vatandaşlık Davranışı, rgtsel Sosyalleşme ve örgütsel zdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular	59
5. SONUÇLAR, TARTIşMA VE ÖNERİLER	61
5.1. Sonuçlar	61
5.1.1. Öğretmenlerin rgtsel vatandaşlık davranışı düzeyine dair sonuçlar	61
5.1.2. Öğretmenlerin rgtsel sosyalleşme düzeyine dair sonuçlar	61
5.1.3. Öğretmenlerin rgtsel özdeşleşme düzeyine dair sonuçlar	61
5.1.4. Öğretmenlerin rgtsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair sonuçlar	61
5.1.5. Öğretmenlerin rgtsel sosyalleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair sonuçlar	62
5.1.6. Öğretmenlerin rgtsel özdeşleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair sonuçlar	62
5.1.7. ğretmenlerde rgtsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiye dair sonuçlar	63
5.2. Tartışma	64
5.2.1. Öğretmenlerin rgtsel vatandaşlık davranışı düzeyine dair tartışma	64
5.2.2. Öğretmenlerin rgtsel sosyalleşme düzeyine dair tartışma	65
5.2.3. Öğretmenlerin rgtsel özdeşleşme düzeyine dair tartışma	65
5.2.4. Öğretmenlerin rgtsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair tartışma	66
5.2.5. Öğretmenlerin rgtsel sosyalleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair tartışma	69

5.2.6. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair tartışma	72
5.2.7. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiye dair tartışma	74
5.3. Öneriler.....	75
5.3.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler	75
5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	76
KAYNAKLAR	77
EKLER	85
Ek 1 Araştırmada Kullanılan Anket Formu	86
Ek 2 Varyansların Homojenliği Testleri	90
ÖZGEÇMİŞ	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Aşamaları ve Çıktıları.....	18
Şekil 2.2 Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	34



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Olası Sonuçları	19
Tablo 3.1 Katılımcıların Kategorik Düzeyde Ölçülen Özellikleri	40
Tablo 3.2 Katılımcıların Metrik Düzeyde Ölçülen Özellikleri	40
Tablo 3.3 ÖVDÖ ve Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları	41
Tablo 3.4 Ölçek ve Alt Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri.....	43
Tablo 4.1 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi	45
Tablo 4.2 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi	46
Tablo 4.3 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Düzeyi	47
Tablo 4.4 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	48
Tablo 4.5 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	48
Tablo 4.6 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	49
Tablo 4.7 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının ANOVA Bulguları	50
Tablo 4.8 Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının ANOVA Bulguları.....	51
Tablo 4.9 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	52
Tablo 4.10 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	53
Tablo 4.11 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	53
Tablo 4.12 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının ANOVA Bulguları.....	54
Tablo 4.13 Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının ANOVA Bulguları	56
Tablo 4.14 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	57
Tablo 4.15 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	57

Tablo 4.16 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları	58
Tablo 4.17 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının ANOVA Bulguları.....	58
Tablo 4.18 Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının ANOVA Bulguları	59
Tablo 4.19 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	59



KISALTMALAR

ALKÜ	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖÖÖ	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği
ÖSÖ	Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖVDÖ	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği



1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde problem durumuna, araştırmanın amacına ve araştırmada yanıt aranan alt problemlere, araştırmanın önemine, araştırmanın sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problemin Durumu

Örgütlerde verimliliği ve etkililiği artırabilmek için, örgütlerin farklı boyutlarını konu alan birçok araştırma yapılmaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu araştırmaların önemli bir bölümünün örgütsel davranışla ilgili olduğu görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ise, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar içerisinde önemli bir yere sahiptir ve özellikle 1980’li yıllardan itibaren ÖVD, örgütsel davranışın önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir. Yapılan çalışmalarla ÖVD çeşitli açılardan incelenmiş ve özellikle ÖVD’nin iş doyumu, güdülenme, örgütsel adalet, bireysel ve örgütsel performans ile ilişkileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır (Basım ve Şeşen, 2006; Özdevecioğlu, 2003). Araştırma sonuçları ÖVD’nin hem örgütsel hem de bireysel performans üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğunu, ÖVD’nin örgütsel ve bireysel performansını artırdığını ortaya koymuştur (Özdevecioğlu, 2003; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000).

Birçok değişkenle ilişkili olan ÖVD’nin, ilişkili olduğu değişkenlerden biri de örgütsel sosyalleşmedir. İşe yeni başlayan çalışanların örgüt açısından önemli olan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi birçok iş tutumunu edinmesinde örgütsel sosyalleşmenin önemli rol oynadığı; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi birçok iş tutumunun örgütsel sosyalleşmenin çıktıları arasında yer aldığı bilinmektedir. İşe yeni başlayan çalışanlara örgütsel sosyalleşme aracılığı ile edindirilebilecek en önemli iş tutumlarından biri de, yine örgütsel sosyalleşmenin çıktılarından biri olan örgütsel vatandaşlık davranışdır. Sosyalleşme süreci aracılığı ile işe yeni başlayan çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışının edindirilmesi, bu davranışın sürdürülmesi, bireysel ve örgütsel performansta artışın sağlanması olasıdır. Bundan dolayı çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı edinmesinde örgütsel sosyalleşmenin etkisinin olduğu ve bu iki kavram arasında bir ilişkinin olduğu varsayılır (Benligiray ve Demirci, 2019).

ÖVD’nin ilişkili olduğu değişkenlerden bir diğeri ise örgütsel özdeşleşmedir. Örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların genellikle örgütsel değerleri kendi

değerleri gibi içselleştiren, örgütsel hedefleri kendi hedefleri olarak kabul eden, örgüt perspektifinden düşünen, kendilerini örgütün temsilcisi olarak gören ve bu perspektiften hareket eden çalışanlar olduğu bilinmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Mael ve Ashforth, 1995). Yine örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların içsel olarak motive olan, örgüt yararına gönüllü çaba sarf eden, örgüte destek olma yönünde bir tutum benimseyen ve bu tutuma uygun olarak iş birliği, yüksek performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi davranışlar sergileyen çalışanlar oldukları da bilinmektedir (Dirin, 2014; İşcan, 2006). Bu durum örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların sergilediği ÖVD’ni artıran bir değişken olduğunu göstermektedir.

Eğitim örgütleri her ne kadar kâr amacı güden kuruluşlar olmasa da bu örgütler açısından da verimlilik, etkililik ve kalite gibi çıktılar önemlidir. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de bu çıktıların sağlanmasında en kritik unsur çalışanlardır. ÖVD’nin, örgütsel sosyalleşmenin ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel ve bireysel performansı artırarak bu çıktıların sağlanmasında önemli bir rol üstlendiği bilinmektedir. Dolayısıyla ÖVD’nin örgütsel sosyalleşmenin ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim örgütleri ve öğretmenler açısından da ele alınmasını; öğretmenlerin sergilediği ÖVD’nin, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme gibi okulun ve öğretmenin sosyal ve psikolojik yönü ile ilgili değişkenlerle ilişkisinin incelenmesini gerekli hale getirmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Bu araştırmanın amacı ortaokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi “*Ortaokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışmada araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıda sıralanmış olan alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi nedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri düzeyi nedir?
4. Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının düzeyi, öğretmenlerin;
a) cinsiyetlerine,

- b) medeni durumlarına,
 - c) eğitim düzeylerine,
 - d) mesleki kıdemlerine ve
 - e) okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri;
- a) cinsiyetlerine,
 - b) medeni durumlarına,
 - c) eğitim düzeylerine,
 - d) mesleki kıdemlerine ve
 - e) okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri düzeyleri;
- a) cinsiyetlerine,
 - b) medeni durumlarına,
 - c) eğitim düzeylerine,
 - d) mesleki kıdemlerine ve
 - e) okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kâr amacı güden kuruluşlarda olduğu gibi açık ve net bir şekilde gözlenmese de, eğitim kurumları içinde örgütsel ve bireysel düzeyde performans, verimlilik ve etkililik önemlidir. Araştırma sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışının hem örgütsel hem de bireysel düzeyde performansı olumlu yönde etkilediğini, örgütün etkililiğini ve verimliliğini artırdığını göstermektedir. Bundan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğu değişkenlerin ve bu değişkenlerle, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin düzeyinin araştırılması önemlidir. Bu bağlamda bu araştırmanın öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelenmesi açısından önemli olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarını bu değişkenler arasındaki ilişkiye dair alan yazına katkı sağlaması, daha sonraki araştırmalara veri sağlaması beklenmektedir. Ayrıca araştırmanın sonuçlarına dayanarak sunacak önerilerin okulun ve öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırma çabalarına katkı sağlaması da beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Antalya ilinin, Alanya ilçesindeki ortaokullarda 2021-2022 öğretim yılında görev yapan öğretmenlerden, araştırma kapsamında kullanılacak veri toplama araçları ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD): Öğretmenlerin ÖVD okulun başarısına ve üretkenliğine yardımcı olan gönüllülük temelli bireysel davranışlardır.

Örgütsel Sosyalleşme: Öğretmenlerde örgütsel sosyalleşme, okula yeni katılan öğretmenlerin okulda üslendiği veya üstleneceği rolü yerine getirebilmesi için gerekli olan teknik ve sosyal bilgiyi (bilgi, beceri, değer, norm, davranış vb.) edinmesi sürecidir.

Örgütsel Özdeşleşme: Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme, öğretmenlerin okul ile bir ve benzer olduklarına ilişkin algılarını ifade eder.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada ele alınan değişkenler alan yazına dayalı olarak açıklanmış ve bu değişkenlere ilişkin araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütlerde verimliliği ve etkililiği artırabilmek için, örgütlerin farklı boyutlarını konu alan birçok araştırma yapılmaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu araştırmaların önemli bir bölümünün örgütsel davranışla ilgili olduğu görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgütsel davranış üzerine yapılan çalışmalar içerisinde önemli bir yere sahiptir ve özellikle 1980’li yıllardan itibaren ÖVD, örgütsel davranışın önemli inceleme konularından biri haline gelmiştir. Yapılan çalışmalarla ÖVD birçok açılarından irdelenmiş ve özellikle ÖVD’nin iş doyumu, güdülenme, örgütsel adalet, bireysel ve örgütsel performans ile ilişkileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır (Basım ve Şeşen, 2006; Özdevecioğlu, 2003). Araştırma sonuçları ÖVD’nin hem örgütsel hem de bireysel performans üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğunu, ÖVD’nin örgütsel ve bireysel performansı artırdığını ortaya koymuştur (Özdevecioğlu, 2003; Podsakoff ve diğ., 2000). Bu durum, ÖVD’ni eğitim kurumları ve eğitim kurumları çalışanları açısından da ele alınmasını gerekli hale getirmiştir.

2.1.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının tanımı ve önemi

ÖVD, en genel hali ile kavramı alan yazına kazandıran Organ tarafından, bir örgütün başarısına ve üretkenliğine yardımcı olan “gönüllülük temelli bireysel davranış” olarak tanımlanır (Organ, 1997). Bir çalışanın resmi iş tanımında yer almayan, yasal metinlerle belirlenmiş yükümlülüklerinin dışında kalan, fakat örgütün işlevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlayacak gönüllü ve bireysel davranışları ÖVD olarak adlandırılır (Organ, 1997; Robbins ve Judge, 2012).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere ÖVD gönüllülük esasında dayanır ve çalışanın bireysel tercihtir. Yani sergilenen davranış çalışan ve örgüt arasındaki iş sözleşmesinin gereği değildir ve çalışanın iş tanımında yer almaz. Bu davranışı sergilememek ise bir ihmal olarak görülemez ve ceza gerektirecek bir durum olarak değerlendirilemez (Podsakoff ve diğ., 2000; Özdevecioğlu, 2003). Yukarıda aktarılan tanımlar incelendiğinde, ÖVD’nin en belirgin özellikler şu şekilde sıralanabilir (Karaaslan, Ergun-Özler ve Kulaklıoğlu, 2009):

1. ÖVD, çalışanın ödül beklentisi olmaksızın sergilediği gönüllü davranışları kapsar.
2. ÖVD, örgütün işlevsel yapısının etkili şekilde devam ettirilmesini mümkün kılan işleyişle ilgili davranışları kapsar.
3. ÖVD çalışanların iş ve görev tanımları gereğince kendilerinden beklenen biçimsel rol davranışlarının dışında kalan, yani çalışanın kendisinden beklenenden daha fazlasını ortaya koyduğu davranışlardır.
4. ÖVD kapsamında değerlendirilen davranışlar, yerine getirilmediğinde herhangi bir ceza gerektirmeyen davranışlardır.
5. Sonuçları itibariyle ÖVD, çalışanlara ve örgüte katkılar sağlayan davranışlardır.

ÖVD sergileyen çalışanlar işin ruhuna, iş yerindeki kurallara ve diğer çalışanlara karşı saygılısı olan; talep edilmediği halde iş arkadaşlarına yardım eden, örgütsel hedefleri destekleyen, örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilecek çatışmalardan kaçınan, işten kaynaklanabilecek zorlukları nezaketle karşılayabilen, örgüt hakkındaki olumlu söylemleri ile örgütün psikolojik çevresine katkı sağlayan çalışanlardır (Robbins ve Judge, 2012). Bunların yanı sıra ÖVD iş doyumu, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı davranışlar ve işten ayrılmalarla gibi (Gürbüz, 2006) örgütsel performans üzerinde etkisi olan değişkenlerle ilişkili bir kavramdır ve örgütsel verimliliğe, müşteri memnuniyetine ve bireysel gelişime önemli düzeyde katkılar sağlamaktadır (Kaya, 2013). ÖVD'nı konu alana araştırmaların sunduğu bulgular da, bünyesinde ÖVD sergileyen çalışanların bulunduğu örgütlerin, diğer örgütlere kıyasla daha iyi performans sergilediğini doğrulamaktadır (Podsakoff ve diğ., 2000). Bundan dolayı günümüzün performans odaklı, esnek ve modern örgütleri için bünyelerinde ÖVD sergileyen çalışanların bulunması (Robbins ve Judge, 2012); bu çalışanların sergiledikleri ÖVD ile hem örgüte hem de diğer çalışanlara sağladığı katkılar önemlidir.

2.1.2. Örgütsel vatandaşlık davranışının bileşenleri

Alan yazın incelendiğinde de görüleceği üzere ÖVD'nın bileşenleri konusunda oldukça farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Örneğin Smith, Organ ve Near'a (1983) ÖVD'nın *özgecilik* ve *genel uyum* olmak üzere iki bileşenden oluştuğunu öne sürerken; Podsakoff ve diğerleri (2000) ÖVD'nın *yardım davranışı*, *sportmenlik*, *örgütsel bağlılık*, *örgütsel uyum*, *bireysel inisiyatif*, *sivil erdem* ve *öz-gelişim* olmak üzere yedi bileşenden oluşan bir yapı olduğunu öne sürerler. Organ'a göre ise ÖVD'nın *diğerergamlık*,

vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve örgütsel erdem olmak üzere beş bileşeni vardır ve bu sınıflandırmanın, ÖVD'ni değerlendirmesinde en iyi sonuçları ürettiği varsayılmaktadır. Bundan dolayı da bu yaklaşımlardan en kabul göreni ve en sık kullanılanı, Organ (1988) tarafından yapılmış olan sınıflandırmadır (Belenkuyu ve Yücel, 2017). Türkiye'de yapılmış olan çalışmalarda da bu sınıflandırmayı temel alan ölçeklerin kullanımı yaygındır (Belenkuyu ve Yücel, 2017). Bu sınıflandırmada yer alan beş bileşen (yardımseverlik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve örgütsel erdem) aşağıda açıklanmıştır.

Diğergamlık (Yardımseverlik, Özgecilik, Fedakârlık): Diğerkâmlık boyutu daha çok bireylere yönelik yardım davranışlarını kapsar (İplik, 2015). Diğerkâmlık örgütteki iş görevleri ile ilgili konularda, işle ilgili problemlerin çözümünde ve işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik diğer çalışanlara karşılıksız ve gönüllü yardım davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar doğrudan, kasıtlı ve gönüllü davranışlardır. Örgüte yeni katılan çalışana bir ekipmanın nasıl kullanacağına dair bilgi vermek, bir işin nasıl yapılacağını göstermek ve onu yönlendirmek; ağır iş yüküne sahip bir iş arkadaşına yardım etmek, iş arkadaşının ihtiyaç duyduğu ve kendi başına temin edemediği materyallere ulaşmasını sağlamak (Smith ve diğ., 1983), herhangi bir nedenden dolayı işe gelemeyen personelin işlerini gönüllü olarak yapmak gibi davranışlar diğergamlık kapsamında ele alınabilecek davranışlara örnek olarak verilebilir (Basım ve Şeşen, 2006). Okul bağlamı dikkate alındığında mesleğe yeni başlayan bir öğretmene rehberlik yapmak, okulun idari işlerine veya bir etkinliği yürütmek üzere görevlendirilmiş bir öğretmene yardımcı olmak, okulda hafta sonu kursu düzenleyerek öğrencilere katkı sağlamak, okulda yaşanabilecek bir sorunu önlemek veya yaşanan sorunun çözümüne katkı sağlamak diğergamlık olarak değerlendirilebilir.

Vicdanlılık: ÖVD'nin bu boyutu örgüte yönelik davranışları içerir (İplik, 2015). Vicdanlılık bir çalışanın rol davranışları gereği, kendisinden beklenen gerekli asgari seviyenin veya beklentinin ötesine geçen davranışları gönüllü olarak sergilemesini ifade eder. Örgüt açısından olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmaya istekli olmak, çalışma saatlerinde kişisel işler için zaman harcamamak ve çalışma saatlerini işle ilgili faaliyetlerle değerlendirmek gibi davranışlar vicdanlılık kapsamında ele alınabilecek davranışlara örnek olarak verilebilir (Basım ve Şeşen, 2006). Okul bağlamı dikkate alındığında okulun imajına katkı sağlayacak faaliyetlere katılmaya istekli olmak, okula vaktinde gelmek ve derslere vaktinde girmek, ders süresini aktif bir şekilde öğretim faaliyetleri için kullanmak, okulda geçirilen saatlerde kişisel işlere zaman ayırmamak, bu

süreyi okula ve öğrencilere katkı sağlayacak faaliyetlerle geçirmek vicdanlılık olarak değerlendirilebilir.

Centilmenlik (Sportmenlik): Centilmenlik işe ilişkin kaçınılmaz sorunlar ve zorluklar karşısında sızlanmamak, bu sorunları ve zorlukları şikâyet etmeksizin kabullenmeye isteklilik olarak tanımlanabilir (Podsakoff ve diğ., 2000). Özdevecioğlu'na göre (2003) ise centilmenlik örgütte çalışanlar arasında gerginliğe neden olabilecek olumsuzlukları tolere etmektir. Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek boşa vakit harcamamak, çalışma ortamındaki sorunlara yoğunlaşmak yerine olayların olumlu yanlarını görmeye çalışmak, örgütte ortaya çıkan yeni durumlar karşısında kızgınlık duymamak, çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol almak gibi davranışlar centilmenlik kapsamında ele alınabilecek davranışlara örnek olarak verilebilir (Basım ve Şeşen, 2006). Okul bağlamı dikkate alındığında okulda yaşanacak yeni durumlardan dolayı kızgınlık duymamak, okulda yaşanabilecek sorunların çözümüne katkı sağlamak, okulda yaşanan önemsiz sorunlardan dolayı şikâyet ederek vakit ve enerji harcamamak, okulda yaşanan olayların pozitif yönlerine odaklanmak centilmenlik olarak değerlendirilebilir.

Nezaket: Nezaket iş görevleri ile ilgili konularda, diğer çalışanların işlerini etkileyebilecek karar almadan ve eylemlerde bulunmadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlarla ilgilidir (Basım ve Şeşen, 2006). Özdevecioğlu'na (2003) göre ise nezaket, örgütteki işbölümünden dolayı birbirine bağlı olan çalışanlar arasındaki olumlu iletişimi ifade eder. Organ'a göre ise nezaket, zaten sorunu olan birine yardım etmek yerine sorunları önceden önlemeye yardımcı olan davranışı ifade eder. Örgütteki iş planlarına bağlı kalmak, iş planlarının gerektirdiği eylemler konusunda ilgilileri bildirmek veya iş planlarındaki değişiklikleri ilgililerine bildirmek, diğer çalışanların haklarına saygı göstermek ve onlar için problem yaratmamaya gayret göstermek gibi davranışlar nezaket kapsamında ele alınabilecek davranışlara örnek olarak verilebilir (Basım ve Şeşen, 2006). Okul bağlamı dikkate alındığında ise okulun tüm paydaşları (yönetici, öğretmen, öğrenci, veli, çevre vb.) arasındaki olumlu iletişim, okuldaki planlamalar hakkında çalışanların ve ilgililerin bilgilendirilmesi, planlardaki değişikliklerin ilgililerle paylaşılması, okulun tüm paydaşlarının haklarına saygı duymak, okulda problemlere neden olmamak için gayret göstermek nezaket olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel Erdem: Örgüt yaşamına gönüllü ve aktif olarak katılımı kapsayan davranışları içerir. Örgütsel erdem çalışanların örgütü etkileyen olaylar karşısında kendilerini sorumlu tutulmalarını, toplantılara ve alınan kararlara gönüllü bir şekilde

katılmalarını ifade eder. Yöneticilerce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür veya kısa notları okumak ve bunları ulaşabileceği bir yerde bulundurmak; örgütünün düzenlediği faaliyetlere gönüllü olarak katılmak, örgütteki yapısal değişimlere ayak uydurmak, örgütü geliştirmek üzere oluşturulan faaliyet (araştırma, proje vb.) gruplarına gönüllü olarak katılmak gibi davranışlar örgütsel erdem kapsamında ele alınabilecek davranışlara örnek olarak verilebilir (Basım ve Şeşen, 2006). Okul bağlamı dikkate alındığında ise üst yönetimce yayımlanan resmi yazı vb. nitelikteki yazıları dikkate almak, bu yazıların gereklerini yerine getirmek, eğitim sistemindeki ve okuldaki değişimlere ayak uydurmaya çalışmak, okulun gelişimine katkı sağlayacak çalışma guruplarına ve okulun düzenlediği sosyal faaliyetlere gönüllü olarak katılmak erdem olarak değerlendirilebilir.

2.1.3. Örgütsel vatandaşlık davranışının türleri

ÖVD'nı genel olarak hedeflerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve davranış tarzlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları şeklinde ikiye ayırmak mümkündür (Kaya, 2013).

2.1.3.1. Hedefine göre örgütsel vatandaşlık davranışları

ÖVD'nın kaynağı bireyin gönüllü davranışlarıdır ve bu davranışın uygulayıcısı bireydir, ancak ÖVD örgütsel ortamda gerçekleşir. Bu davranıştan birey de fayda sağlar, ancak bu davranışın en önemli fayda sağlayıcısı örgüttür. Dolayısıyla bireyin ve örgütün ÖVD'nın iki temel unsurları olduğunu; ÖVD'nı bireye ve örgüte yönelik olmak üzere ikiye ayrılabilceğini söylemek mümkündür (Williams ve Anderson, 1991). Ancak her iki örgütsel vatandaşlık davranışında da temel hedef örgütsel faaliyetlere, örgütsel başarıya ve örgütsel imajın gelişmesine katkı sağlamak gibi örgüt yararına davranışlardır (Karaaslan ve diğ., 2009).

Bireye yönelik ÖVD'nın (OCBI: Organizational Citizenship Behavior-Individuals) kökeninde çalışanların yardımlaşması düşüncesi vardır (Finkelstein, 2006). Çalışanlar arası etkileşim kapsamında olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını içeren bireye yönelik ÖVD çalışanların bireysel özelliklerinin, kişilik yapısının, çevre ile uyumun, örgütün sosyal imkânlarının, örgütte yürütülen faaliyetlerin niteliğinin etkisiyle şekillenir (Williams ve Anderson, 1991). ÖVD'nın bileşenlerinden diğergamlık ve nezaket kapsamındaki davranışların bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilmesi mümkündür (Kaya, 2013). İşe yeni başlayan bir çalışanın örgüte uyum sağlaması için ona yardımcı olmak, iş yükü fazla olan bir iş arkadaşının iş

yükünü hafifletmek gibi davranışlar bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamındaki davranışlara örnek olarak verilebilir.

Örgüte yönelik ÖVD'nin temelinde örgütsel işlevlerin gelişmesine ve ilerlemesine katkı sağlama düşüncesi vardır (Finkelstein, 2006). Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan ile örgüt arasındaki etkileşim kapsamındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarını içerir (Williams ve Anderson, 1991). ÖVD'nin bileşenlerinden vicdanlılık, centilmenlik ve örgütsel erdem kapsamındaki davranışların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilmesi mümkündür (Kaya, 2013). Örgüte katkı sağlayabilecek bir fikrin veya bir uygulamanın paylaşılması, bireyin örgütsel yapıya etkin bir şekilde katılması gibi davranışlar örgüte yönelik ÖVD kapsamındaki davranışlara örnek olarak verilebilir (Williams ve Anderson, 1991).

2.1.3.2. Davranış tarzına göre örgütsel vatandaşlık davranışları

Davranış tarzına göre ÖVD olumlu aktif davranışlar ve olumlu kaçınma davranışları olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Markoczy ve Xin, 2004). Teorik açıdan bu iki davranış tarzı arasında farklılık olsa da, örgütsel açıdan her iki davranış tarzı da istendik davranışlardır. Çünkü bu davranış tarzlarının her ikisi de örgüte katkı sağlayacak, başka bir deyişle örgütün etkililiğini ve verimliliğini artıracak davranışlardır (Özdevecioğlu, 2003).

Olumlu aktif davranışlar, çalışanların aktif bir biçimde örgüte katılımı ve örgüte katkı sağlaması şeklinde ortaya çıkan davranışlardır (Kaya, 2013; Özdevecioğlu, 2003). Olumlu aktif davranışta çalışanın örgüt yararına, etkin bir şekilde örgütsel yaşamın içinde yerini alması gereklidir. Olumlu aktif davranış sergileyen çalışanlar üretken ve çalışkan bireylerdir (Özdevecioğlu, 2003). Bir çalışanın örgüte yeni katılan bir çalışana yardımcı olması, örgütün yararına çalışmalarda bulunması, işe gelemeyen arkadaşının işlerini üstlenmesi, örgütsel çatışmaların çözümüne katkıda bulunması gibi davranışlar olumlu aktif davranış kapsamındaki davranışlara örnek olarak verilebilir.

Olumlu kaçınma davranışlarında amaç örgüte fayda sağlamak değil, zarar vermemektir. Olumlu kaçınma davranışları çalışanların örgüte zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmasını ifade eder (Özdevecioğlu, 2003). Bu bağlamda olumlu kaçınma davranışının, etik sorumluluk veya ahlaki görev olarak görülmesi de mümkündür. Ancak her kaçınma davranışı ÖVD kapsamında değerlendirilemez. Bir kaçınma davranışının ÖVD kapsamında ele alınabilmesi için bu davranışın hem iş arkadaşları hem de örgüt açısından zararlı bir davranış olduğunu ve çalışanın bu davranışı sergilemekten kolayca

vazgeçebileceğinin kabul edilmesi gerekir. Ayrıca bu davranışın örgütle ilgili bir davranış olması da gerekir (Markoczy ve Xin, 2004). Bir çalışanın gereksiz çatışmalardan kaçınması, önemsiz sorunlardan dolayı şikâyet ederek vakit kaybetmemesi, ortaya çıkan yeni durumlardan dolayı öfke ve kızgınlık duymaması gibi davranışlar olumlu sakınma davranışı kapsamındaki davranışlara örnek olarak verilebilir.

2.1.4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili değişkenler

ÖVD'nin kaynağı bireyin gönüllü davranışlarıdır ve bu davranışın uygulayıcısı bireydir, ancak ÖVD örgütsel ortamda gerçekleşir. Yani birey ve örgüt ÖVD'nin iki temel unsurudur (Williams ve Anderson, 1991). Bundan dolayı da ÖVD'nin ilişkili olduğu değişkenleri bireysel düzeydeki değişkenler ve örgütsel düzeydeki değişkenler olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür.

2.1.4.1. Bireysel düzeydeki değişkenler

Bireysel düzeyde ÖVD'nin kişilik özellikleri ve ruhsal durum gibi değişkenlerden; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim durumu ve gelir durumu gibi demografik değişkenlerden etkilenmesi beklenebilir (Kaya, 2013).

Smith ve diğerlerine göre, ÖVD çalışanların kişilik özelliklerinde ve ruhsal durumlarından etkilenen bir kavramdır. Çünkü çalışanlar olumlu ruh hali içerisinde olduklarında pro-sosyal davranışlar sergilemektedirler. Bundan dolayı çalışanın ruh halinin ÖVD üzerinde etkili bir faktördür (Smith ve diğ., 1983). William ve Shiao'a göre ise ruhsal açıdan kendini iyi hisseden veya pozitif ruh haline sahip olan çalışanlar iş arkadaşlarına yardımcı olma ve örgütte yaşanan problemlere çözüm üretme konusunda istekli davranmakta ve ÖVD göstermektedirler. Yani çalışanlar pozitif ruh hali içerisinde olduklarında ÖVD artmaktadır (William ve Shiao, 1999). ÖVD ve kişilik özellikleri ilişkisi incelendiğinde ise içe dönük ve nevrotik kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, kişilik özellikleri gereğince daha çok kendi problemlerine odaklı ve başkaları ile ilgilenmeyen bireylerdir. Bu durumun tersine, dışa dönük kişilik özelliklerine sahip olan bireyler ise genellikle çevreleriyle ilgili ve duyarlı bireylerdir. Bundan dolayı içe dönük ve nevrotik kişilik özelliklerine sahip olan çalışanlara kıyasla, dışa dönük kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin daha çok ÖVD sergilemesi beklenir. Bu konudaki araştırmaların bulguları da bu beklentiyi doğrular niteliktedir (Smith ve diğ., 1983).

Yaş, kıdem veya görev süresi ile ÖVD arasında ilişki incelendiğinde ise bu konudaki genel varsayım yaş, kıdem veya görev süresinin artmasının ÖVD üzerinde

olumlu etkilerinin olacağı yönündedir. Çünkü uzun süre aynı örgütte çalışmaya devam eden bireylerin kıdemleri artmakta, bu bireyler terfi etmekte ve örgüte olan güvenleri artmaktadır. Uzun süredir istihdam edilmeye bağlı olarak bu bireylerde örgüte karşı olumlu duygular, güçlü bağlar ve örgütsel bağlılık gelişmektedir. Bu durum da çalışanın ÖVD sergileme olasılığını artırmaktadır (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Bu konudaki araştırma sonuçları incelendiğinde ise Erok (2018), Titrek, Bayrakçı ve Zafer, (2009), tarafından yapılan araştırmanın bulguları öğretmenlerin kıdem sürelerine göre ÖVD algıları farklılık göstermektedir ve kıdem ile ÖVD arasında anlamlı ilişki vardır. Katılımcıların mesleki kıdemleri arttıkça ÖVD sergileme düzeyleri de artmaktadır. Arslantaş ve Pekdemir (2007) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise mavi yakalı çalışanların kıdem sürelerine göre ÖVD algıları farklılık göstermektedir ve kıdem ile ÖVD arasında anlamlı ilişki vardır. Katılımcıların mesleki kıdemleri arttıkça ÖVD sergileme düzeyleri de artmaktadır. Avcı (2015) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise öğretmenlerin ÖVD hakkındaki görüşlerinin mesleki kıdem değişkeninin yanı sıra cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre de anlamlı olarak farklılaşmakta olduğunu göstermektedir. Yeşilyurt ve Koçak, (2014) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise kıdemi 10 yıl ve üzeri olan, işten sağladığı gelir düzeyi yüksek olan ve kadrolu çalışıyor olan otel çalışanları daha fazla ÖVD sergilemektedir.

2.1.4.2. Örgütsel düzeydeki değişkenler

Örgütsel düzeyde ÖVD'nın örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme, örgütsel güven ve adalet, iş doyum, karara katılım, örgüt kültürü ve iklimi, yönetim ve liderlik tarzı gibi birçok değişkenden etkilenmesi beklenebilir (Kaya, 2013). Ancak alanyazında üzerinde sıklıkla durulan değişkenler iş doyum (Bateman ve Organ, 1983), örgütsel adalet (İplik, 2015), liderlik (Smith ve diğ., 1983) ve örgütsel bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991).

Bateman ve Organ'a (1983) göre çalışanlar kendilerine sunulan olanaklar, sağladıkları iş doyum ve memnuniyet duygusunun karşılığı olarak daha fazla çalışmakta, örgütte yaşanan sorunların çözümü için yaratıcı çözümler üretmekte ve ÖVD sergilemektedirler. Bozkurt ve Doğan'a (2006) göre ise çalışanların işlerinden memnuniyet düzeylerini değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan iş doyum, çalışanların örgüt hakkında olumlu duygular geliştirmesine neden olmakta ve çalışanların ÖVD sergileme ihtimalini de yükseltmektedir. Dolayısıyla iş doyumunun ÖVD'nın temeli olduğu, işten sağlanan doyumun ÖVD'nı etkilediği (Bateman ve Organ, 1983) ve iş doyumunun ÖVD'nı açıklayan en önemli değişkenlerden biri olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde ise ÖVD ve iş doyumu arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir (Tokel, 2017; Yeşilyurt ve Koçak, 2014). Bu sonuçlara göre çalışanların iş doyumu düzeyleri arttıkça ÖVD sergileme düzeylerinin artacağı söylenebilir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014).

ÖVD ile ilişkisi ve ÖVD'nin öncüllerinden biri olduğu varsayılan bir diğer değişken ise örgütsel adalettir. İplik'e göre çalışanlar eşit işe eşit ücreti, aynı kuralların herkes için uygulanmasını, her türlü haktan eşit yararlanılmasını beklemektedirler ve bu durumu memnuniyetle karşılamaktadırlar. Bu durumun gerçekleşmesi karşısında ise olumlu davranışlar sergilemektedirler. Aksi durumda ise çalışanlardaki örgütsel adalet algısı zayıflayacak, çalışanlar olumsuz davranışlar sergileyecek ve gönüllü olarak sergiledikleri ÖVD'ndan uzaklaşacaklardır (İplik, 2015). ÖVD ve örgütsel adalet ilişkisini inceleyen araştırmaların sonuçları da bu varsayımı doğrulamakta, adalet algısının ÖVD'nin en güçlü öncüllerinden biri olduğunu ve adalet algısıyla ÖVD arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir (Meydan ve Basım, 2015).

ÖVD ile ilişkili bir diğer değişken ise liderliktir. Smith ve diğerlerine göre (1983), ÖVD, liderin destekleyici tavırlarından etkilenen bir kavramdır (Smith ve diğ., 1983). Liderlerin sergilediği teşvik edici, ilham verici ve destekleyici davranışlar karşısında çalışanların da güdülenme ve adanmışlık düzeylerinin artması ve ÖVD sergileme düzeylerinin artması beklenebilir (Erok, 2018). Araştırma sonuçları incelendiğinde ise Ağca ve Döven tarafından yapılan araştırmanın bulguları, liderlik davranışı ile çalışanların ÖVD'ı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkinin olduğunu göstermektedir. ÖVD ile liderlik davranışının alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise ÖVD ile işgören odaklı liderlik davranışı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, üretim odaklı liderlik davranışı arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü, değişim odaklı liderlik davranışı arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönü ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bulgular liderlik davranışındaki artışa bağlı olarak çalışanların sergilediği ÖVD'nin artacağını göstermektedir (Ağca ve Döven, 2016).

Liderlik stili ile ÖVD arasındaki ilişki incelendiğinde ise araştırmaların genellikle dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile ÖVD arasındaki ilişkiye odaklandığı görülmektedir. Araştırma sonuçları dönüşümcü liderliğin ÖVD üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, liderlerin sergiledikleri dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışanların ÖVD sergilemeleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007). Kuruşcu ve Aydoğan tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderliğin koşullu ödüllendirme davranışı ile

Çalışanların ÖVD sergilemeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ancak zayıf düzeyde ilişinin olduğunu göstermektedir (Kuruşcu ve Aydoğan, 2018).

ÖVD ile ilişkili bir diğer değişken ise örgütsel bağlılıktır. ÖVD'nin en önemli öncüllerinden biri olarak kabul edilen (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014) örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile olan ilişkilerini düzenleyen ve çalışanın örgüt üyeliğini sürdürüp sürdürmemeye kararını etkileyen psikolojik durumdur (Meyer ve Allen, 1991). ÖVD ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların sonuçları, ÖVD ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir (Meydan ve Basım, 2015). Gürbüz ve diğerleri tarafından meta-analiz yöntemi kullanılarak yapılan araştırmanın bulguları ise ÖVD ve örgütsel bağlılık arasına pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkinin olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve diğ., 2014).

Eğitim örgütlerinde ÖVD üzerine yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme, mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir (Özdemir ve Orhan, 2018). Karacaoğlu ve Güney (2010) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla ÖVD arasında pozitif yönde, ancak zayıf düzeyde ilişki vardır. Kuruşcu ve Aydoğan (2018) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre ise öğretmenlerin sergiledikleri ÖVD ile dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderliğin koşullu ödüllendirme davranışı arasında pozitif yönlü, fakat zayıf düzeyde ilişki vardır. Titrek ve değerleri (2009) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul türü, okul yöneticisine politik görüş yakınlığı ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

2.1.5. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları

Araştırma sonuçları ÖVD'nin hem örgütsel hem de bireysel performans üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğunu, ÖVD'nin örgütsel ve bireysel performansı artırdığını ortaya koymuştur (Özdevecioğlu, 2003; Podsakoff ve diğ., 2000). Ancak ÖVD'nin sonuçlarını, örgüt performansı üzerinde etkisi, yönetsel kararlar ve değerlendirmeler üzerindeki etkisi olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür (Podsakoff ve diğ., 2000).

ÖVD'nin örgütsel performans üzerinde en önemlisi etkisi örgütsel etkililiğin artmasına sağladığı katkıdır (Acar, 2006). ÖVD'nin örgütsel performans üzerindeki diğer etkileri ise örgüt performansın devamlılığını sağlaması, örgütsel beceri ve tutumların belirlenmesinde rol oynamasıdır (Erok, 2018). ÖVD yönetsel kararlar ve

değerlendirmeler üzerindeki etkilerini ise yöneticilerin genel değerlendirmeleri üzerinde pozitif etki yaratması, yöneticilerin performans değerlendirmeleri sırasında rol oynaması ve çalışanların performanslarının değerlendirilmesinde etkili olması (Podsakoff ve diğ., 2000) şeklinde sıralamak mümkündür.

Sezgin'e göre (2005) ise ÖVD;

1. Yöneticilerin ve çalışanlarını verimliliğini artırarak,
2. Örgütsel performansta tutarlılık sağlayarak,
3. Örgütsel kaynakların daha verimli bir şekilde kullanımını sağlayarak,
4. Grup iç ve gruplar arası etkinliklerin eşgüdümüne yardımcı olarak,
5. Başarılı ve yetenekli çalışanların örgütte kalıcı olmalarını sağlayarak, Örgütün çevresel değişimlere etkili bir şekilde uyum sağlamasına katkı sağlayarak örgütsel etkililiğe katkıda bulunabilir.

Okul bağlamı dikkate alındığında ise ÖVD'nin okul çalışanlarının (yönetici, öğretmen, destek personel) performansını artırarak, okulun etkililiğine ve verimliliğine katkı sağlaması beklenebilir. Bunun yanı sıra ÖVD sonucunda öğretmenler arasında işbirliği ve dayanışmanın gelişmesi, öğretmenlerin aktif bir biçimde yönetime katılımı, öğretmenlerin okula katkı sağlayarak okulun gelişimini desteklemesi, öğretmenlerin okula zarar verecek her türlü davranıştan sakınması da beklenebilir.

2.2. Örgütsel Sosyalleşme

Sosyalleşme yaşam boyu devam eden ve sosyal çevreden gelen sürekli bir etkidir. Bireyin bir işe başlaması ile birlikte bu süreç, örgütsel boyuta taşınır ve bu yeni durum örgütsel sosyalleşme süreci olarak adlandırılır. Oldukça karmaşık bir süreç olan örgütsel sosyalleşme süreci, temel olarak örgüte yeni katılan çalışanın örgütsel değerleri, normları ve davranış kalıplarını öğrenmesini içerir (Luthans, 2011). Bu bağlamda örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan çalışanın örgütte üstlendiği veya üstleneceği rolü yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri, değer, norm ve davranış kalıplarını; yani teknik ve sosyal bilgiyi edinmesi süreci olarak tanımlanabilir (Chao ve diğ., 1994). Daha genel bir tanıma göre ise örgütsel sosyalleşme, işe yeni başlayan çalışanın örgütte hâkim olan kültüre uyum sağlama sürecidir (Robbins ve Judge, 2012). Memduhoğlu'na (2008) göre ise örgütsel sosyalleşme örgüte yeni katılan çalışanlara örgütte üstleneceği rollerin öğretildiği, örgütün değer ve normlarının aktarıldığı bir süreçtir. Bu süreç aracılığıyla örgüte yeni katılan çalışanlar, grup normlarını öğrenir ve bu normlara uyum sağlar.

Örgütsel sosyalleşme örgüte yeni katılan çalışan ile örgüt arasındaki etkileşimdir. Örgüte yeni katılan çalışan bu etkileşim vasıtasıyla katıldığı örgüt tarafından onaylanmış değer sistemlerini, normları ve gerekli davranış kalıplarını öğrenir (Balcı, 2000). Okul bağlamında ele alındığında ise örgütsel sosyalleşme göreve yeni başlayan bir öğretmenin *“okulun temel değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenmesi, okula uyum sağlamasıdır”* (Çelik, 1998). Kartal’a (2003) göre ise okul bağlamında örgütsel sosyalleşme göreve yeni başlayan bir öğretmenin *“okulun etkin bir üyesi olması sürecini”* ifade eder. Göreve yani başlayan öğretmenin *“okuldaki rolünü üstlenmesi,, okulun kültürünü benimsemesi, işe ilişkin tutum ve davranışlarını oluşturmaları ve görev kimliğinin kazanılması”* bu süreçte gerçekleşir.

2.2.1. Örgütsel sosyalleşmenin amacı ve önemi

Yukarıda aktarılan örgütsel sosyalleşme tanımları bağlamında örgütsel sosyalleşmenin temel amacının örgüte yeni katılan çalışanın örgütsel değerleri, normları ve davranış kalıplarını öğrenmesi (Luthans, 2011); örgütte üslendiği veya üstleneceği rolü yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi ve becerileri edinmesi (Chao ve diğ., 1994); örgütte hâkim olan kültüre uyum sağlaması (Robbins ve Judge, 2012) olduğu söylenebilir. Örgüt açısından bakıldığında ise örgütsel sosyalleşmenin temel amacı örgüte yeni katılan çalışana *“...işin gereklerini, örgüt dilini, örgüt tarihini, örgütsel amaç ve değerleri öğretmek, örgüt içi güç yapısını tanıtmak ve örgüte yeni katılan çalışanın diğer çalışanlarla ilişkiler kurulmasını sağlamaktır.”* (Memduhoğlu, 2008).

Örgütsel sosyalleşme sürecini önemli kılan şey ise bu sürecin çıktılarının çalışana ve örgüte sağladığı faydalarla ilişkilidir. Örgütsel sosyalleşme başarılı bir başkalaşım sürecidir. Bu başkalaşım sürecinin çıktıları ise çalışanların verimliliği, örgüte bağlılığı ve örgüte kalmaya devam etme niyetleri, başka bir deyişle örgütten ayrılma eğiliminde azalmadır (Robbins ve Judge, 2012). Balcı’ya (2000) göre de örgütsel sosyalleşme süreci örgüte yeni katılan çalışan açısından *“yeni durumun bir parçası olmayı, dışardan bir olmaktan çıkıp içerden biri olmayı sağlayan bir değişim sürecidir.”* Ancak örgüte katılan çalışanın sosyalleşme sürecinin bir maliyeti vardır ve bu süreç pahalı bir süreçtir. Bu sürecin başarısız olması halinde uyumsuzluk, verimsizlik, işten ayrılma gibi örgüt açısından istenmedik durumların oluşması söz konusudur. Bu da örgütsel sosyalleşmenin aslında hem çalışan hem de örgüt açısından önemli olduğunu göstermektedir.

Memduhoğlu (2008) ve Balcı’ya (2000) göre aslında bir öğrenme süreci olan örgütsel sosyalleşme aracılığıyla örgüte yeni katılan çalışan grup normlarını öğrenir ve

bu normalar uyum sağlar. Böylece örgütteki sosyal düzen korunmuş olur. Ayrıca etkili bir sosyalleşme süreci aracılığıyla örgüte yeni katılan çalışan ile iş ve iş yeri arasındaki uyum sağlanmış da olur. Bu da çalışanın verimliliği, üretkenliği, işe bağlılığı, iş doyumunu, kariyer gelişiminin başarısı açısından önemlidir. Feldman’a (1976) göre ise sosyalleşme sürecinin başarısı bireyler açısından kritik bir öneme sahiptir. Çünkü bireyin kariyerinin örgüt tarafından yönetilme şekli bu süreçle ilişkilidir. Bireyin kariyerlerinin örgüt tarafından yönetilme şekli ise bireyin hem iş yaşamının hem de sosyal yaşamlarının kalitesini etkiler.

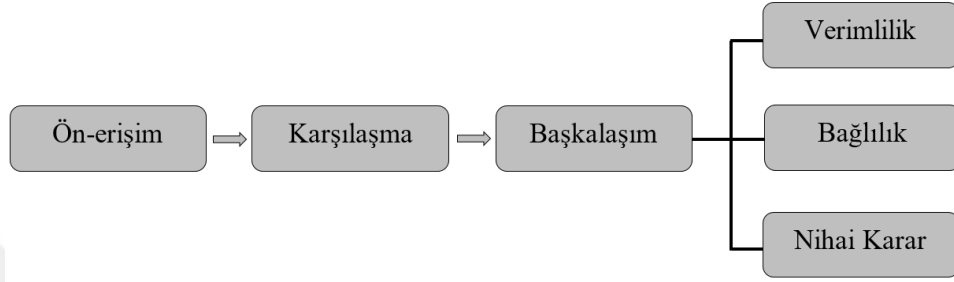
Daft’a (2010) ise örgütsel sosyalleşme belli bir açıdan merkezi olmayan bir kontrol sistemidir. Merkezi olmayan kontrol ise geleneksel olan hiyerarşik kontrole neredeyse zıt olan değerlere ve varsayımlara dayanır. Merkezi olmayan kontrolde yöneticiler çalışan davranışını kontrol etmek için paylaşılan örgütsel hedeflere ve değerlere güvenirlir. Bu durumda ise çalışanların örgütsel hedeflerini karşılamaya yönelik davranışlara ve değerlere sahip olması önem kazanır. Örgüte yeni katılan bireylere paylaşılan hedefleri ve değerleri edindirmenin yolu ise örgütsel sosyalleşmedir. Yani etkili bir sosyalleşme ile çalışanlarda özdenetimi ve özdisiplini geliştirmek, bu yolla hiyerarşik kontrole ihtiyaç duymadan çalışanların işleri standartlara uygun olarak yağmasını sağlamak mümkündür. Bu da örgütsel sosyalleşmeyi önemli kılan başka bir unsurdur.

2.2.2. Örgütsel sosyalleşmenin aşamaları ve örgütsel sosyalleşme süreci

Örgütsel sosyalleşme alan yazını incelendiğinde, bu süreci açıklamak için “*Aşama Modelleri, Mantıksal Yapı Modeli, Birikimli Sosyalleşme Modeli, Etkileşimci Model, İletişimci Sosyalleşme Süreci Modeli, Modernist ve Postmodernist Perspektif*” modellerinin geliştirilmiş olduğu görülmektedir. Bu modellerden “*Aşama Modelleri*” örgütsel sosyalleşme sürecini açıklamak için en yaygın şekilde kullanılan modeldir (Demirci, 2018). Örgütsel sosyalleşme sürecini açıklamak için en yaygın şekilde kullanılan aşamalı model ise Feldman’ın Örgütsel Sosyalleşme Modelidir.

Aşamalı Modeller sosyalleşme sürecinin Şekil 2.1’deki gibi doğrusal veya çembersel bir şekilde işlediğini, örgüte yeni katılan çalışanın denge ve bütünleşmeye varıncaya kadar sürekli hareket ettiğini varsayarlar. Sosyalleşme sürecini bu model kapsamında açıklamaya çalışan araştırmacılar her ne kadar farklı isimler kullanarak kavramsallaştırırsa da, genel olarak sürecin üç aşamasının olduğu varsayılır (Balcı, 2000). Örneğin Feldman’a göre (1976) bir çalışanın sosyalleşme süreci “*içeri girme, alışma ve*

yerleşme” olmak üzere üç temel aşamayı kapsamaktadır. Çelik’e (1998) göre ise sosyalleşme süreci “*örgüte girmeden önceki evre, örgütle karşılaşma evresi ve değişme evresi*” olmak üzere üç aşamayı kapsar. Robbins ve Judge’ye (2012) göre ise örgütsel sosyalleşme genel olarak Şekil 2.1’de sunulan “*ön-erişim, karşılaştırma ve başkalaşım*” aşamalarını kapsayan bir süreç olarak ele alınabilir ve sosyalleşme sürecinin “*verimlilik, bağlılık ve nihai karar*” olmak üzere üç çıktısı vardır. Bu aşamalar ve çıktılar ise aşağıdaki şekilde açıklanabilir.



Şekil 2.1 Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Aşamaları ve Çıktıları

Kaynak: Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev. Ed.) Ankara: Nobel, s. 528.

Ön-erişim Aşaması: Bu aşama yeni üyenin örgüte katılmadan önceki tüm öğrenmelerini, değer ve tutumlarını kapsar (Balcı, 2000; Çelik, 1998). Başka bir deyişle bu aşama birey görmüş olduğu hizmet öncesi eğitime dayalı olarak yaşadığı bir ön sosyalleşme sürecidir (Çelik, 1998). Bireyin gelecekteki tutum ve davranışlarını kestirmedeki en önemli unsur, bireyin geçmişteki tutum ve davranışlarıdır. Bireylerin geçmiş yaşantılarında edindiği bilgiler ve kişilik yapıları yeni katıldıkları örgütün kültürüne sağlayacakları uyumun kritik göstergesidir. Örgüte yeni katılan bireyler hem yapacağı işe hem de örgüte ilişkin bazı değerler, tutumlar ve beklentiler ile gelir. Bu değer, tutum ve beklentilerin örgüt kültürü ile uyumu bireyin sosyalleşme sürecinin başarısı açısından önemlidir. Bundan dolayı personel seçimi önemli bir süreçtir. Doğru bireylerin seçimi, örgütsel sosyalleşme sürecinin başarısını belirleyecek ön önemli unsurlardan biridir (Robbins ve Judge, 2012).

Karşılaşma Aşaması: Yüzleşme aşaması olarakta adlandırılan bu aşama örgüte yeni katılan çalışanın örgütsel gerçeklerle yüz yüze geldiği aşamadır (Balcı, 2000). Örgüte yeni katılan çalışanın karşısına ilk olarak bu aşama çıkar. Bu aşama yeni üyenin işe, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve bir bütün olarak örgüte ilişkin beklentilerine karşın gerçek durumla yüzleştiği aşamadır. Eğer karşılaşılan gerçek durum ile beklentiler arasında uyum varsa, karşılaşma aşaması beklentileri pekiştirmiş olur ve bu durumda örgütsel sosyalleşme sürecinin başarılı olma olasılığı artar (Robbins ve Judge, 2012).

Eğer karşılaşılan gerçek durum bir hayal kırıklığı ise bu durumda yeni üyenin duruma genellikle “*isyan ve uyum*” olmak üzere iki tür tepkisi olasıdır. İsyan durumunda yeni üye sosyalleştirme girişimine karşı düşmanca tavırlar takınarak *isyan* edebilir ve örgütün sosyalleştirme girişimini reddedebilir. Bu aşamada yeni üye işten ayrılabilir, işten çıkarılabilir veya nadiren de olsa örgütte köklü değişimlere neden olabilir. Karşılaşın durumun bir hayal kırıklığı olması halinde yeni üyenin hayal kırıklığına rağmen bireysel değer, tutum ve beklentilerden vazgeçerek örgüt kültürüne *uyum* sağlaması da mümkündür (Balcı, 2000; Robbins ve Judge, 2012). Bu durumda ise teşvik edici dostluk bağları, işin prensiplerini öğretme konusunda iş arkadaşlarının yeni üyeye yardımları vb. destekleyici unsurlara bağlı olarak yeni üye başarılı bir sosyalleşme süreci yaşayabilir (Robbins ve Judge, 2012).

Başkalaşım Aşaması: Değişim ve kazanım aşaması olarakta adlandırılan bu aşama, karşılaşma aşamasında kıyasla daha uzun dönemli değişimlerin gerçekleştiği aşamadır. Bu aşamada yeni üye yapacağı işin gerektirdiği bilgi ve becerileri edinir, yeni rolünü başarılı bir şekilde yerine getirir ve iş arkadaşlarının değerlerine uyum sağlar (Balcı, 2000). Başka bir değişle bu aşama örgüte yeni katılan çalışanın değiştiği işe, iş arkadaşlarına ve bir bütün olarak örgüte uyum sağladığı aşamadır (Robbins ve Judge, 2012).

Başarılı bir örgütsel sosyalleşme sürecinin sonucunda örgüte yeni katılan çalışan “*örgütün temel amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için kullanılan araçları, örgütte üstleneceği rolleri ve sorumlulukları, rollerini etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gereken davranış kalıplarını, örgütün kimliği ile bütünleşmesini sağlayacak kuralları ve ilkeleri, örgütteki sembolleri ve seremonileri, olayların anlamlarını öğrenir.*” (Gordon, 1993’den akt. Yüksel, 1997).

Tablo 2.1 Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Olası Sonuçları

Başarılı Sosyalleşmenin Sonuçları	Başarısız Sosyalleşmenin Sonuçları
İş tatmini	İş tatminsizliği
Rol açıklığı	Rol belirsizliği ve çatışması
Yüksek iş motivasyonu	Düşük iş motivasyonu
İşe yüksek oranda ilgi	İşe düşük oranda ilgi
Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık	Düşük düzeyde örgütsel bağlılık
Yüksek performans	Düşük performans
İçselleştirilmiş değerler	Değerlerin reddedilmesi
Kültürü anlama, kontrolü kavrama	Kültürü anlayamama, kontrol eksikliğini kavrama
İşe devam ve yükselme	İşten ayrılma

Kaynak: Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: PEGEM Akademi, s. 86.

Yukarıda aktarılan üç aşamanın sonrasında gerçekleşen örgütsel sosyalleşme sürecinin “*verimlilik, bağlılık ve nihai karar*” olmak üzere üç çıktısı vardır. Eğer örgüte yeni katılan çalışan başarılı bir sosyalleşme süreci yaşamışsa bu durumda yeni üyenin bireysel performansının yüksek olması ve örgütsel performansa katkı sağlaması, örgütsel bağlılığının istendik düzeyde olması ve nihai karar olarak yeni üyenin örgütte kalmaya devam etmesi beklenir (Robbins ve Judge, 2012). Çelik’e (2000) göre ise başarılı ve başarısız sosyalleşmenin sonuçları Tablo 2.1’de sunulduğu gibi belirgin bir şekilde birbirinden ayrılmaktadır.

2.2.3. Örgütsel sosyalleşme taktikleri

Örgütler tarafından uygulanan sosyalleşme taktikleri örgüte yeni katılan çalışanın nasıl işleneceğini, sosyalleşme sürecinin yapısını ve çerçevesini belirleyen taktiklerdir (Çalık, 2003). Örgüte yeni katılan bireyin sosyalleştirilmesi sürecinde hangi taktiklerin kullanılacağı ise örgütün yeni geleni hangi yönde sosyalleştirmek istediği, örgütün hedef ve imkânları, yeni gelenlerin sayısı ve niteliği gibi unsurlar belirler (Çalık, 2003; Erdoğan, 2003). Sosyalleşme sürecinde kullanılan taktiklerin tamamı, çift kutuplu olarak ele alınmıştır. Bu kutuplardan birincisi sosyalleşme sürecinin kurumsal boyutu ile ilgilidir. Yeni geleni yönlendirmek için kullanılan bu taktikler, tamamen örgüt tarafından kontrol edilirler ve grup odaklıdır. İkinci kutup ise sosyalleşme sürecinin bireysel boyutu ile ilgilidir ve gruptan ziyade birey odaklıdır (Chow, 2002). Bu taktikler aşağıda açıklanmıştır (Çalık, 2003; Erdoğan, 2012; Kartal, 2003):

Kolektife Karşı Bireysel: Kolektif sosyalleşme taktiği örgüte yeni katılan ve örgütte aynı rolü üstlenecek olan bir grup çalışanın topluca sosyalleştirilmesidir. Bu taktikte yeni gelenler bir grup olarak ele alınarak bir dizi ortak deneyimden geçirilir. Bu taktik örgütte aynı rolü üstlenecek yeni gelen sayısının fazla olduğu ve içeriğin kolay anlaşılır olduğu durumlarda tercih edilir. Bireysel taktikte ise örgüte yeni katılan çalışanlar tek tek ele alınırlar ve grup eğitimine alınmazlar. Örgüte yeni katılan çalışan bireysel sosyalleşme pratikleri ile örgütte üstleneceği rolü öğrenir ve heterojen bir deneyim kazanırlar. Bireysel taktikler, örgüte yeni katılan çalışanın farklı rollerde gelişmesine de olanak sunar.

Formale Karşı Informal: Formal taktik, örgüte yeni katılan çalışanın örgütün mevcut çalışanlarından ayrılmasına ve tamamen düzenlenmiş bir sosyalleşme sürecine tabi tutulmalarına dayanır. Bu taktiklerle yeni gelen örgütte üstleneceği rolü veya yapacağı işi öğrenir. Ancak informal taktiklerle yeni gelen örgütte üstleneceği rolü veya

yapacağı işi öğrenmenin yanı sıra çalışma gurubunun da bir parçası olur. Bu da yeni gelenin örgütsel değerler ve normlara daha hızlı bir şekilde uyum sağlamasına olanak sunar. Bundan dolayı formal ve informal taktiklerin birlikte kullanımı önerilir.

Ardışık Karşı Rastgele: Ardışık taktiklerde örgüte yeni katılan çalışanın örgütte üstleneceği rolü öğrenmesini sağlamak için tasarlanmış bir program ve bu program birbirini takip eden aşamaları vardır. Program doğrultusunda, yeni gelenlere örgütte üstlenecekleri rollerle ilgili bilgiler verilir. Böylece yeni gelenlerin örgütün değer, norm ve tutumlarını öğrenmesi sağlanır. Rastgele taktiklerde ise aşamalar değişkendir, yeni gelen bazı bilgileri süreç içerisinde rastgele öğrenir.

Sabite Karşı Değişken: Sabit taktiklerde, ardışık taktiklerde kullanılan programın her bir aşamasının başlangıç ve bitişi süreleri belirlenmiş, yani program akışı bir zaman çizelgesine bağlanmış ve bu işleyiş örgüte yeni katılana bildirilmiştir.

Sıralıya Karşı Kopuk: Sıralı model deneyimli çalışanların yeni bir rol üstlenerek örgüte yeni katılan çalışanlara modellik yapmalarına dayalı taktiktir. Bu modelde, deneyimli çalışanlar örgüte yeni katılan çalışanları eğiterek yeni rollerini üstlenmeye hazır ve istekli hâle getirirler. Kopuk modelde ise örgüte yeni katılan çalışanlara modellik yapan deneyimli bir çalışan bulunmaz. Yeni gelen kendi statüsünü geliştirerek bireysel farklılığını orta koyar.

Atamaya Karşı Ayırma: Atama taktiğinde örgüte yeni katılanın kişisel özellikleri ve kimliğini dikkate alınarak onaylanır. Örgüte yeni katılana kişisel özelliklerine ve kimliğine uygun görevler verilir. Ayırma taktiklerinde ise örgüte yeni katılanın kişisel özellikleri ve kimliğini ya inkâr edilir yâda değiştirilir.

2.2.4. Örgütsel sosyalleşmenin bileşenleri

Örgütsel sosyalleşme çok boyutlu bir yapıdır. Alan yazın incelendiğinde araştırmacıların bu yapıyı oluşturan bileşenler konusunda uzlaşa içinde olmadığı görülebilir. Örneğin Chao ve diğerleri (1994) örgütsel sosyalleşmenin bileşenlerini “*performans gerekleri, insan ilişkileri, politika, dil, tarih, örgütsel amaç ve değerler*” olarak kavramsallaştırırken; Taormina (2004) örgütsel sosyalleşmenin bileşenlerini “*iş eğitimi, çalışma arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütü anlama*” şeklinde kavramsallaştırmıştır.

Erdoğan (2012) tarafından örgütsel sosyalleşmenin bileşenleri “*kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, mesleki yeterlik, örgütsel amaç ve değerlere uyum ve örgüt politikası*” olarak kavramsallaştırılmıştır. Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından

öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için geliştirilen ölçekte ise örgütsel sosyalleşmenin bileşenleri Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen ölçekteki bileşenlere benzer şekilde “*kişilerarası ilişkiler, güç ve politika, mesleki yeterlik, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum, örgüt tarihi ve dili*” olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu bileşenlerin aşağıdaki gibi açıklanması mümkündür.

Kişilerarası İlişkiler: Bu bileşen genel olarak örgüt çalışanları arasında olumlu ilişkiler kurulmasını içerir (Erdoğan, 2012). Örgütsel sosyalleşme sürecinde çalışanlar arasındaki iyi ilişkiler ve sosyal kabul önemlidir. Bu ilişkiler ise çoğunlukla çalışanların işle ilişkili olan veya olmayan kişisel özelliklerine bağlı olarak biçimlenir. Kişilik özellikleri, grup dinamikleri, iş ile ilgili olmayan ilgi alanlarının benzerliği, işteki etkileşimi ve biçimsel olarak tanımlanmış örgütsel ilişkiler örgüt üyelerinin, örgüte yeni katılanların sosyal becerilerini ve davranışlarını ne derece kabul edeceklerini etkiler (Chao ve diğ., 1994).

Örgüt Tarihi ve Dili: Bu bileşen çalışanın örgütün geleneklerini, mitleri, törenleri, yapacağı işe ilişkin teknik terimleri, örgüte özgü kısaltma, argo ve jargonları öğrenmesini ifade etmektedir. Örgüte ait tarihin ve dilin öğrenilmesi, örgüt çalışanlarının örgüt kültürünü anlaması ve birbiriyle etkili iletişim kurması açısından önemlidir (Chao, 1994). Başka bir deyişle, bu bileşen çalışanın örgüt kültürünü benimsemesini ifade etmektedir (Erdoğan, 2012).

Mesleki Yeterlik: Bu bileşen genel olarak çalışanın yapacağı işe ilişkin gerekli bilgi ve becerileri kazanmasını ifade eder (Erdoğan, 2012). Çalışanın yapacağı işe ilişkin gerekli yeterliliklerdeki ustalığı, örgütsel sosyalleşmeden doğrudan etkilenmektedir. Bundan dolayı örgütsel sosyalleşme sürecinde çalışanların gerekli bilgi ve becerileri geliştirebilmesi önemlidir (Chao, 1994).

Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum: Bu bileşen örgütün özel amaçlarının ve değerlerinin öğrenilmesini ifade eder. Örgütsel amaçların ve değerlerin öğrenilmesi ise çalışanın örgüte bağlanmasında önemlidir (Chao, 1994).

Örgüt Politikası: Bu bileşen çalışanın örgütteki ilişkilere ve güç yapısına dair gerekli bilgiyi edinilmesini ifade eder. Örgütsel sosyalleşme sürecinde çalışan örgütteki formal ve informal iş ilişkilerini, güç yapılarını ve informal liderleri öğrenir (Chao ve diğ., 1994; İshakoğlu, 1998).

2.2.5. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreci

Meleğin ilk yılları, diğer meslek guruplarında olduğu gibi, öğretmenlik mesleğinde de bir öğretmenin profesyonel meslek yaşamının kritik öneme sahip geçiş dönem olarak kabul edilir (Píšová, 2013; Quaglia, 1989). Mesleğe yeni başlamış olan öğretmen bu geçiş döneminde, gelecekteki başarısının temelini oluşturacak becerileri ve alışkanlıkları geliştirmeye başlar. Ancak bu dönem aynı zamanda mesleğe yeni başlayan öğretmenin cesaretinin kırıldığı ve öğretmenlik kariyerlerinden vazgeçtiği dönem de olabilir. Akademik olarak yetenekli öğretmenlerin meslekte kalıcılığını sağlama sorununa en uygun çözümlerin bulunabilmesi açısından bu dönem ve bu dönemde mesleğe yeni başlamış öğretmenlere sağlanan destek önemlidir (Quaglia, 1989). Dolayısıyla bu dönemin mesleğe yeni başlayan öğretmenin etkililiği ve kariyer kararı (nihai karar) üzerinde uzun vadeli etkileri olan bir dönem olduğu (Píšová, 2013); mesleğe yeni başlayan öğretmenin profesyonel meslek yaşamının bu dönemde yaşayacağı örgütsel sosyalleşme sürecinin başarısına bağlı olarak şekilleneceği söylenebilir.

Örgütsel sosyalleşme süreci mesleğe yeni başlayan öğretmenin gelecekteki başarısının temelini oluşturacak becerileri ve alışkanlıkları edindikleri bir süreç olmaktan daha fazlasını ifade eder. Çünkü bu süreç aynı zamanda mesleğe yeni başlayan öğretmenin, meslektaşları ile yakın ilişkiler kurmaya başladığı bir dönemdir. Ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmen sadece bir pozisyon doldurmanın ötesinde, okulun yeni teknik ve düşüncelerle tanışmasına aracı olarak (Balcı, 2000) bir değişim sürecinin başlamasına da neden olabilir. Cherubini'ye göre ise profesyonel sosyalleşme olarakta adlandırılabilen örgütsel sosyalleşme, bir rolü gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve becerileri edinmekten daha fazlası olarak algılanır. Bu süreç aynı zamanda mesleğin özü için temel olan değer ve normların anlaşılmasını ve içselleştirilmesini de içerir (Cherubini, 2009). Dolayısıyla diğer örgütler gibi eğitim örgütleri de böylesine önemli ve kritik bir dönemi, başka bir deyişle mesleğe yeni başlamış olan öğretmenin örgütsel sosyalleşme sürecini tesadüflere bırakamaz. Eğitim örgütleri bu dönemde mesleğe yeni başlamış öğretmenlere çeşitli eğitim programları sunarak, onların başarılı bir sosyalleşme süreci geçirmeleri için gayret sarf ederler (Çalık, 2006).

Öğretmenlerde profesyonel sosyalleşme süreci *hizmet öncesi* dönemde, yani üniversite eğitimi döneminde başlar. Üniversite eğitimi döneminde öğretmen adayları mesleki açıdan gerekli olan bilgileri, öğretim yöntem ve tekniklerini öğrenmeye başlarlar. Bu dönemin son yıllarında ise okul ortamında öğretmenlik mesleğine ilişkin uygulama

örneklerini, mesleğin değer ve normlarını deneyimlemeye başlarlar. Ancak bir öğretmen adayının okulun örgütsel yapısı ve gerçekleri ile karşılaşması mesleğe başladığı dönemde yüzleşeceği bir olgudur (Memduhoğlu, 2008). Sosyalleşme sürecinin aşamaları açısından değerlendirildiğinde bu dönemi “*Ön-erişim Aşaması*” olarak değerlendirmek mümkündür.

Öğretmen adayları öğrencilikten öğretmenliğe geçtiklerinde, yani mevcut statüleri değişip mesleki açıdan profesyonelleşmeye başladıklarında, okulun örgütsel yapısı ve gerçekleri ile karşılaşır (Balcı, 2000; Memduhoğlu, 2008). Sosyalleşme sürecinin aşamaları açısından değerlendirildiğinde bu dönemi “*Karşılaşma Aşaması*” olarak değerlendirmek mümkündür. Eğitim örgütleri bu dönemde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşmesine ve mesleğe uyum sağlamalarına destek olmak için *hizmet içi* eğitim kapsamında değerlendirilen bazı uygulamalara giderler.

Sosyalleşme sürecinde eğitim kurumlarının mesleğe yeni başlayan öğretmenlere sağladığı destek önemlidir. Ancak bu süreç oldukça karmaşık ve zor bir süreçtir. Çünkü bu süreç her şeyden önce bir rol ve kimlik değişimini gerektirir. Mesleğe yeni başlayan öğretmen, öğrenci rolünden öğretmen rolüne geçmiş ve öğretmenlik mesleği kimliğini edinmiştir. Eski durum ve yeni durum arasındaki farkın azlığına ve çokluğuna bağlı olarak, mesleğe yeni başlayan öğretmenin başa çıkması gerek durumlarda azalır veya çoğalır. Ayrıca mesleğe yeni başlayan her öğretmen, okula geçmiş deneyimleri ve beklentileri ile gelmektedir. Yeni durumun geçmiş deneyimler ile uyumlu olması ve beklentilerin karşılanması öğretmenin sosyalleşme sürecini kolaylaştırılabilir. Tam tersi bir durum ise bu süreci zorlaştırabilir strese ve hayal kırıklığına, nihayetinde de meslekten ayrılmaya neden olabilir. Bundan dolayı mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin beraberlerinde getirdikleri deneyimler, sınıf yönetimi bilgisi, alan uzmanlık bilgisi, öğretim yönetmeleri bilgisi ve kişisel yaşam tarzı bileşenlerini içeren *bireysel girdiler* sosyalleşme sürecinin başarısında önemlidir olarak görülürler (Quaglia, 1989).

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşme sürecinin başarısında önemli olan bir diğer faktör ise kültürel varsayımlar, öğretim ödevleri, meslektaşlar, politikalar, kurallar ve müdür gibi bir dizi bileşeni içeren *örgütsel girdilerdir* (Quaglia, 1989). Araştırmaların sonuçları incelendiğinde ise öğretmenlerin sosyalleşmesinde mentordan gelen destek, okul müdürünün yardımı, meslektaşlardan gelen yardım, iş yükü ve öğretim eğitimini tamamlamış olmak üzere beş girdinin önemli etkisinin olduğu (Nasser-Abu Alhija ve Fresko, 2010); mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin sosyalleşmesinde en büyük

etkiye sahip olan girdilerin ise mentorün ve okuldaki deneyimli meslektaşların desteği olduğunu göstermektedir (Nasser-Abu Alhija ve Fresko, 2010; Quaglia, 1989).

Öğretmenin örgütsel sosyalleşmesi göreve yeni başlayan bir öğretmenin “*okulun temel değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenmesi, okula uyum sağlamasıdır*” (Çelik, 1998). Başka bir deyişle göreve yeni başlamış olan bir öğretmenin sosyalleşmesi, okulun norm ve değerlerini deneyimleyerek değişmesidir (Memduhoğlu, 2008). Sosyalleşme sürecinin aşamaları açısından bu dönemi “*Başkalaşım Aşaması*” olarak değerlendirilebilir. Ancak Lacey’e göre öğretmenlik mesleğinin yapısı gereği bu değişim süreci meslek yaşamı boyunca sürer. Bundan dolayı mesleğe giriş ile başlayan sosyalleşmenin, öğretmenin meslek yaşamında süreklilik gösterdiği söylenebilir (Lacey, 1988’den akt. Kartal, 2003).

2.2.6. Türk Eğitim Sisteminde öğretmenlerin sosyalleşme süreci

Türk Eğitim Sisteminde mesleğe yeni başlayan öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Aday Öğretmen Yetiştirme Programı kapsamında “*sınıf içi ve okul içi faaliyetler (348 saat), okul dışı faaliyetler (90 saat) ve hizmet içi eğitim faaliyetleri (168 saat)*” olmak üzere toplam 642 saat süren üç farklı uygulamaya tabi tutulurlar. Sınıf ve okul içi faaliyetler “*Ders Planlama/Hazırlık/Değerlendirme, Ders Uygulaması, Ders İzleme ve Okul İçi Gözlem ve Uygulamalar*” konu başlıklarını kapsar. Okul dışı faaliyetler “*Kurumsal İşleyiş, Tecrübeyle Buluşma, Mesleki Gelişim ve Kariyer*” gibi; hizmet içi eğitimler ise “*Öğretmenlikle İlgili Mevzuat, Etkili İletişim ve Sınıf Yönetimi, Milli Eğitim Sisteminde Güncel Uygulamalar*” gibi çeşitli konu başlıklarını kapsar. Süreç, okul yöneticisiyle aday öğretmene atanan danışman öğretmenin birlikte hazırladığı çalışma planı doğrultusunda gerçekleştirilir. Aday öğretmene sınıf ve okul içi faaliyetlerde okul yöneticisiyle danışman öğretmen rehberlik ederken, okul dışı faaliyetlerde okul yöneticisiyle danışman öğretmenin yanı sıra il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin de rehberlik etmesi gerekir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri ise merkezden talimatlı mahallî faaliyetler olarak düzenlenebileceği gibi uzaktan eğitim yoluyla da düzenlenebilir. Bu faaliyetlerde bakanlık merkez ve taşra teşkilatı personellerinden, üniversitelerden, çeşitli kurum ve kuruluşların personellerinden, sivil toplum kuruluşlarından ve alan uzmanlarından faydalanılabilir (MEB, 2017).

Türk Eğitim Sisteminde mesleğe yeni başlayan öğretmenler genellikle ilk deneyimlerini yukarıda aktarılan kurumsal uygulamalar kapsamında edinirler (Balcı, 2000). Bu uygulamalar mesleğe yeni başlamış olan öğretmenin sosyalleşme sürecinin ilk

yılında tabi olduğu formal uygulamalardır. Mesleğin ilerleyen yıllarında da öğretmenler çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleri aracılığı ile sosyalleşmeye devam ederler (Çalık, 2006). Ancak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşme süreci formal uygulamalarla sınırlı değildir. Formal uygulamaların dışında, informal sosyalleşme araçları aracılığı ile de sosyalleşme süreci desteklenir (Memduhoğlu, 2008). Meslektaşlarla kurulan olumlu ilişkiler, öğretmenlerin kendi aralarında düzenledikleri yemek ve gezi gibi sosyal etkinlikler sosyalleşme sürecini informal açıdan destekleyen araçlardan bazılarıdır (Çalık, 2006).

2.2.7. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi

İşe yeni başlayan çalışanların örgüt açısından önemli olan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi birçok iş tutumunu edinmesinde örgütsel sosyalleşmenin önemli rol oynadığı; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi birçok iş tutumunun örgütsel sosyalleşmenin çıktıları arasında yer aldığı bilinmektedir. İşe yeni başlayan çalışanlara örgütsel sosyalleşme aracılığı ile edindirilebilecek en önemli iş tutumlarından biri de, yine örgütsel sosyalleşmenin çıktılarından biri olan örgütsel vatandaşlık davranışdır. Doğru planlanmış bir sosyalleşme süreci aracılığı ile işe yeni başlayan çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışının edindirilmesi, bu davranışın sürdürülmesi, bireysel ve örgütsel performansta artışın sağlanması olasıdır. Bundan dolayı çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı edinmesinde örgütsel sosyalleşmenin etkisinin olduğu ve bu iki kavram arasında bir ilişkinin olduğu varsayılır (Benligiray ve Demirci, 2019). Araştırma sonuçları (Demirci, 2018; Özdemir ve Orhan, 2018; Salavati, Ahmadi, Sheikhesmaeili ve Mirzaei, 2011; Yıldırım, 2017; Yıldırım ve Keskinçiliç-Kara, 2018) incelendiğinde ise bu varsayımı doğrulayacak kanıtların olduğunu söylemek mümkündür.

Demirci (2018) tarafından yapılan eğitimin, örgütsel sosyalleşme düzeyi ile ÖVD ilişkisine etkisinin incelendiği araştırmada polis adayı öğrencilere teorik eğitim öncesi, teorik eğitim sonrası ve uygulamalı eğitim sonrası olmak üzere üç test uygulaması yapılmıştır. Teorik eğitim öncesi yapılan test uygulaması sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel sosyalleşme ve ÖVD arasında pozitif yönlü ancak zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Teorik ve uygulamalı eğitim sonrası yapılan test uygulamaları sonucunda elde edilen bulgulara ise örgütsel sosyalleşme ve ÖVD arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmadan elde edilen bulgular, teorik ve uygulamalı eğitimin katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeyleri

üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu, yani eğitim sonrasında katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları hem örgütsel sosyalleşmeyle ÖVD arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkinin olduğunu, hem de planlı bir eğitim süreci aracılığıyla bu ilişkinin düzeyinin artırılabilirliğini göstermektedir.

Beyaz yakalı çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleriyle ÖVD arasındaki ilişkide kişi-çevre uyumunun aracılık etkisinin incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre ise örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarıyla ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır (Özdemir ve Ergun, 2015). Yükseköğretim kurumları çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeyleriyle ÖVD arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmanın bulguları da katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeyleriyle ÖVD arasında anlamlı ilişkinin olduğunu, örgütsel sosyalleşmenin ÖVD'nin alt boyutları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Salavati ve diğ., 2011).

Liselerde görevli öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, ÖVD'nin anlamlı yordayıcısı olup olmadığının incelendiği araştırmanın bulguları ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile ÖVD arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin ÖVD düzeyine ilişkin toplam varyansın %20'si öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile açıklanabilmektedir ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, onların ÖVD'nin anlamlı yordayıcısıdır. Bu sonuçlara dayanarak, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerindeki artışa bağlı olarak, sergileyecekleri ÖVD'nin de artacağını söylemek mümkündür (Yıldırım, 2017).

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ÖVD'nin yordayıcısı olup olmadığının incelendiği araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi ölçeğinin tüm alt boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık ölçeğinin centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yine bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, ÖVD'nin anlamlı bir yordayıcısıdır (Yıldırım ve Keskinilic- Kara, 2018).

İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmanın bulgularına göre ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Ayrıca araştırmanın bulguları örgütsel sosyalleşmenin kişilerarası ilişkiler ve

amaçlara ve değerlere uyum bileşenleri birlikte, öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde yordamaktadır (Özdemir ve Orhan, 2018).

Yukarıda aktarılan araştırma sonuçları bir bütün olarak ele alındığında genel olarak çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin sergiledikleri ÖVD üzerinde etkisinin olduğu ve çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi ile sergiledikleri ÖVD arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu söylenebilir. Daha spesifik anlamda ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi ile sergiledikleri ÖVD arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Algısal ve bilişsel bir kavram olan (Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013) özdeşleşme, ilk olarak S. Freud (1922) tarafından; *“kişilerin diğerleri ile kurduğu duygusal bağın dışavurumu”* olarak tanımlanmıştır (Çırakoğlu, 2010). Daha sonra kavram H. Lasswell (1935) tarafından psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olarak kullanılmıştır. Lasswell özdeşleşme kavramını, *“diğerleriyle oluşan duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu süreç”* şeklinde tanımlamıştır. Lasswell özdeşleşmenin *“paylaşılan ilişkilerin ve sembollerin çokluğu ile oluşabileceğini”* ifade etmiştir (Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013). Kelman (1958) ise özdeşleşmeyi sosyal etki kapsamında ele alır ve Kelman’a göre itaat, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç tür sosyal etki süreci vardır. Sosyal etki türlerinden biri olan özdeşleşme bir bireyin başka bir bireyin veya bir gurubun türettiği davranışı benimsemesini ifade eder. Diğerlerinden (birey, gurup, örgüt vb.) gelen etkiyi özdeşleşme yolu ile kabul etme, diğerleri ile arzu edilen bir ilişkiyi kurma, koruma ve böylece kendini o ilişki içinde tanımlama yoludur (Kelman, 1958’den akt. Tak-Meydan, 2019). Kavram örgüt alan yazınında ise ilk olarak E. Tolman tarafından 1943 yılında kullanılmıştır (Fettahlıoğlu ve Koca, 2015).

Özdeşleşme kavramından farklı olarak örgütsel özdeşleşme ise *“çalışanların örgütleriyle bir ve benzer olduklarına ilişkin algılarını”* ifade eder (Polat ve Meydan, 2010). Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın çalıştığı örgütü tanımlamak için kullandığı kavramlarla kendini ne seviyede tanımladığını veya çalışanın örgütsel kimlik ile kendi kimliğini birleştirme ve bütünleştirme derecesini gösterir (Dutton ve diğ.,1994). Başka bir deyişle de örgütsel özdeşleşme, bireyin kimliği ile örgütsel kimlik arasındaki uyumun derecesinin göstergesidir (Çankır ve Yener, 2017).

Örgütsel özdeşleşme, bireysel bir olgu ve çalışanın bireysel algısı olarak tanımlansa da aslında örgütsel iklimle bağlantılıdır ve olumlu örgütsel iklimin bir sonucu olarak görülür. Katılımlı yönetimin benimsendiği, çalışanların inisiyatif almaya yönlendirildiği, örgütsel hoşgörünün ve örgütsel adaletin hissedildiği örgütler örgütsel özdeşleşmenin gelişmesine katkı sağlayan örgütlerdir. Bu da örgüt yöneticilerinin olumlu bir örgüt iklimi oluşturarak, örgütsel özdeşleşmeyi geliştirmede önemli bir unsur oldukları anlamına gelir (Çankır ve Yener, 2017). Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin gelişmesinde önemli bir rol üstlenmesi gerektiği söylenebilir.

2.3.1. Sosyal kimlik teorisi ve özdeşleşme

Sosyal kimlik teorisinin temeli Muzaffer Şerif Başoğlu tarafından geliştirilmiş olan “*gerçekçi grup çatışması*” teorisine dayanır. Gerçekçi grup çatışma teorisine göre, kıt kaynaklara erişim mücadelesinde grup çıkarlarının bir sonucu olarak gruplar arası çatışmalar yaşanmaktadır. Gruplar arasında yaşanan çatışmalar ise grup üyelerinin kendi grubu (iç grup) ile özdeşleşmesine ve gruba bağlılığın doğmasına neden olmaktadır. Ancak bu teorisinin grup kimliğinin geliştirilmesinin altında yatan süreçleri açıklamada yetersiz olduğunu öne süren H. Tajfel ve J. C. Turner (1979), yaptıkları sosyal deneylere dayanarak teorisinin eksiklerini tamamlamış ve sosyal kimlik teorisini geliştirmişlerdir (Gürlek ve Tuna, 2018).

Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler olumlu benlik saygısı oluşturmak ve bunu korumak için çaba gösterirler. Benlik kavramı ise “*kişisel kimlik*” ve “*sosyal kimlik*” olmak üzere iki bileşenden oluşur. Kişisel kimlik, kişinin sahip olduğu ve onu diğerlerinden farklı kılan ayırt edici kişilik özelliklerini ifade eder. Sosyal kimlik ise kişinin bir grubun üyesi olmasına bağlı olarak oluşan (kadın, erkek, X ülkesinin vatandaşı, X partisinin üyesi, X okulunun öğretmeni vb.) kimlik algısını ifade etmektedir. Yani benliğin bir parçası olan sosyal kimlik, grup üyeliğinden kaynaklanır. Bireylerin olumlu bir sosyal kimlik elde etmesi ve bu kimliği koruması için dâhil oldukları grubu yönelik algılarının, diğer gruplara yönelik algılarından daha olumlu olması gerekir. Başka bir deyişle kişisel kimlik “*ben kimim*” sorusunun, sosyal kimlik ise “*biz kimiz*” sorusunun cevabıdır (Tajfel, 1981; Tajfel ve Turner, 1979).

Sosyal kimlik teorisi kişilerarası ilişkileri ve gruplar arası ayrımcılık, gruplar arası düşmanlık, grup içi dayanışma gibi gruplar arası ilişkileri açıklamayı amaçlayan çalışmalara teorik zemin hazırlayan en önemli sosyal psikoloji teorilerinden biridir.

Bundan dolayı da bu teori ve ilkeleri sosyal olguları açıklamayı amaçlayan bilim dallarında kendine kullanım alanı bulmuştur. Teori, B. E. Ashforth ve F. Mael'in (1989) çalışmaları ile örgütsel davranış alanında da kendine kullanım alanı bulmuştur (Gürlek ve Tuna, 2018). Ashforth ve Mael'e (1989) göre sosyal kimlik, bir grup insanla bir birlik algısıdır ve bireylerin sınıflandırılmasından, grubun farklılığından ve prestijinden, dış grupların belirginliğinden ve geleneksel olarak grup oluşumuyla ilişkili faktörlerden kaynaklanır. Sosyal kimlik kimlikle uyumlu etkinliklere ve kimliği somutlaştıran kurumlara destek sağlar. Sosyal kimlik kendilik, başkalarına ilişkin basmakalıp algılar ve gruplaşmayla ilişkilendirilen çıktılara yol açar ve özdeşleşmenin öncüllerini güçlendirir.

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisinin temel ilkelerine dayandırılarak açıklanan örgütsel davranış kavramlarından biridir (Gürlek ve Tuna, 2018; Sökmen ve Bıyık, 2016). Teori bağlamında örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olarak ele alınır. Genel olarak sosyal özdeşleşme, bireyin bazı gruplarla birlik olma yâda o gruba ait olma algısını ifade eder (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olarak örgütsel özdeşleşme, bireyin bir örgüt ile birlik olmasını veya o örgüte ait olma algısını, örgütsel başarıyı ve başarısızlığı kendi başarısı ve başarısızlığı olarak görme deneyimini ifade eder (Mael ve Ashforth, 1992). Başka bir deyişle de örgütsel özdeşleşme, çalışanların üyesi oldukları örgütü dikkate alarak kendilerini tanımladıkları sosyal kimlik biçimidir (Sökmen ve Bıyık, 2016). Yani sosyal özdeşleşmede nasıl bir bireyin kendini bir grup ile tanımlayabiliyorsa, örgütsel özdeşleşmede de birey kendini bir örgüt ile tanımlayabilir (Gürlek ve Tuna, 2018) ve bu bağlamda örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütle bir ve benzer olduğuna dair algılarını ifade eder (Polat ve Meydan, 2010).

2.3.2. Örgütsel özdeşleşmenin önemi

Örgütsel özdeşleşme örgütler için birçok açıdan önemlidir (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008). Öncelikle örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar genellikle örgütsel değerleri kendi değerleri gibi içselleştirirler ve örgütsel amaçları kendi amaçları olarak kabul ederek daha uyumlu ve sadık çalışanlar haline gelirler. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşme güçlendikçe, çalışanlarda örgüt perspektifinden düşünme ve hareket etme düzeyi de artmaktadır. Bunun sonucunda ise çalışanlarda, kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme ve bu perspektiften hareket etme eğilimi artmaktadır (Dutton ve diğ., 1994; Mael ve Ashforth, 1995). Böylece çalışanların iş performansı aramakta,

maliyetli denetim mekanizmalarına ihtiyaç olmaksızın denetim sağlanmakta, çalışanlar ve birimler arasındaki eşgüdüm sağlanmaktadır (Dutton ve diğ., 1994).

Örgütsel özdeşleşme düzeyi güçlü olan çalışanların işi anlamlı bularak içsel olarak motive olma, örgütü destekleyici davranışlara sergileme, örgüt yararına gönüllü çaba sarf etme düzeyi de yüksektir (İşcan, 2006). Ayrıca örgütsel özdeşleşme düzeyinin güçlü olması iş doyumu, ÖVD, işbirliği, yönetime ve karara katılım, örgütsel çıkarlara uygun karar verme, bilgi paylaşımı ve artan sosyal destek gibi örgütsel açıdan olumlu olarak değerlendirilen birçok değişkenle de ilişkilidir (Ashforth ve diğ., 2008).

Örgütsel özdeşleşme örgütsel açıdan olumlu olarak nitelendirilen birçok değişkenle ilişkili olduğu gibi, örgütsel açıdan olumsuz olarak değerlendirilen işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm, yabancılaşma gibi değişkenlerle de ilişkilidir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi güçlü olan çalışanların işten ayrılma niyeti, sinizmin düzeyi ve yabancılaşma sorunu ile karşılaşma olasılıkları düşüktür (İşcan, 2006; Polat ve Meydan, 2010).

Örgüte sağladığı yararlar göz önüne alındığında, örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamanın (Balcı ve diğ., 2012), örgütsel özdeşleşme düzeyi güçlü çalışanları örgütte istihdamının etmeninin (Polat ve Meydan, 2010) ve çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyini güçlendirmenin örgütsel açıdan önemli olduğu söylenebilir.

2.3.3. Örgütsel özdeşleşme modelleri

Bu modeller, örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini ve hangi durumlarda nasıl farklılaştığını açıklamaya çalışan modellerdir (Çırakoğlu, 2010). Örgütsel özdeşleşme modelleri ile ilgili alan yazın incelendiğinde görüleceği üzere, alanyazında çeşitli örgütsel özdeşleşme modelleri olmakla birlikte “*Yapısal Özdeşleşme Modeli ve Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli*” yaygın olarak kullanılan modellerdir (Batmaz, 2020; Çırakoğlu, 2010; Erdem, 2019; Saruhan, 2017).

2.3.3.1. Yapısal özdeşleşme modeli

Yapısal özdeşleşme modeli A. Giddens tarafından geliştirilmiş olan “*yapısalcı teori*” dikkate alınarak ve teoriye durumsal eylem kısmı eklenerek Scott, Corman ve Cheney tarafından geliştirilmiştir (Scott, Corman ve Cheney, 1998). Yapısalcı teori, özdeşleşmeyi hem adanmışlık süreci olarak tanımlar hem de adanmışlık sürecin bir çıktısı olarak ele alır. Adanmışlık süreci, bireyin dâhil olduğu sosyal ortam aracılığıyla şekillenen, algılanan sosyal üyeliğe dayalı olarak üyelik davranışları sergileme ve birey

ile gurup arasındaki bağlantı ile ilgilidir. Özdeşleşme ise bireyin kendisini bir grubuna ait hissetme duygusu ile ilgilidir (Mael ve Ashforth, 1992). Yani hem adanmışlık hem de özdeşleşme kavramları bireyin dâhil olduğu gurupla ilgili kavramlardır ve özdeşleşme, adanmışlık sürecini en iyi şekilde açıklayan kavramdır (Scott ve diğ., 1998). Model aşağıda açıklanmış olan “yapının ikiliği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylem” boyutlarından oluşmaktadır (Scott ve diğ., 1998).

Yapının İkiliği: Yapının ikiliği boyutu yapı ve sistem arasındaki ilişkiyi ele alarak, kimlik kaynakları ile özdeşleşme gösterme arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışır. Modelde kimlik yapı, özdeşleşme sistem ve adanmışlık süreç olarak ele alınır. Model kimlik kavramını kaynaklar ve kurallar bütünü olarak inceler ve bireyin kim olduğunu bu bağlamda açıklamaya çalışır. Modele göre kimlik, bireyin kim oluşunu belirleyen kaynakların yanı sıra bireyin diğerlerini etkilemek için ihtiyaç duyduğu kaynakları da sağlamaktadır. Adanmışlık sürecinde özdeşleme ise bireyin davranışlarına odaklanır. Özdeşleşme, örgütsel faaliyetleri koordine etme ve düzenleme sürecinde meydana gelir ve kimlik şekillenirken ortaya çıkar. Yani kimlik, özdeşleşmeye kaynak sağlar. Başka bir deyişle de kimliği benimseme özdeşleşmeyi sağlar (Scott ve diğ., 1998).

Yapının Bölgeselliği: Yapının bölgeselliği boyutu, kimliklerin çeşitliliğini ve kimliklerin birbiri ile olan ilişkisini açıklamaya çalışır. Modele göre toplumsal yaşamda bireyin kimlikleri tekil ve homojen olmadığı gibi, örgütsel kültür ve kimliklerde tekil ve homojen değildir. Bireylerin sahip olduğu kimlikler çeşitlilik arz eder ve aynı zamanda geçicidir (Scott ve diğ., 1998). Yani bir bireyin birçok kimliği bulunabilir ve her bir kimlik bireyi farklı bir gurupla ilişkilendirebilir. Farklı kimliklerin, farklı kimlik kaynakları ve farklı özdeşleşme hedefleriyle ilişkisi vardır. Birey, örgütsel özdeşleşme için ise örgütsel kimliğin sağladığı kaynakları kullanır (Tüzün, 2006). Örneğin öğretmen olan bir bireyin öğretmenlik kimliği, onu görev yaptığı okul ile ilişkilendirir. Ancak bu birey bir aynı zamanda katıldığı bir resim kursunda öğrenci kimliğine de sahip olur ve bu kimlik ise onu kursa devam ettiği kurum ile ilişkilendirir.

Durumsal Eylem: Durumsal eylem boyutu, özdeşleşme sürecindeki durumsallığa dikkate çeker ve hangi durumların özdeşlemeyi oluşturduğunu açıklamaya çalışır. Modele göre kimlik, yapının bölgeselliği sürecin sonucunda oluşmaktadır. Dışsal bir olgu olmayan kimlik, bireyin içinde bulunduğu sosyal yapıdaki içsel güdüler tarafından oluşturulmaktadır. Sosyal yapıdaki etkileşim aracılığı ile ise gruplar, bireysel eylemleri şekillendirmektedir. Benzer şekilde çalışanın örgütteki konumu ve rolü de örgütsel yapı tarafından şekillendirilmektedir ve özdeşleştiği gurup çalışanın örgüt içindeki rolünü

etkilemektedir. Yani örgüt yapısı ve çalışanın eylemleri arasında bir ilişki vardır ve özdeşleşme süreci, bireysel eylemlerce şekillendirilmektedir (Scott ve diğ., 1998).

2.3.3.2. Geliştirilmiş özdeşleşme modeli

Örgütsel özdeşleşme çalışmalarının odak noktası genellikle çalışanın bireysel kimliği ile örgütsel kimliğin örtüşmesi üzerinedir. Ancak her çalışanın ideal düzeyde özdeşleşmesi olağan dışıdır ve bu durumda cevaplanması gereken bazı sorular da vardır. *“Bir çalışan kendisini nasıl/neden örgütle çatışma içinde veya örgütten ayrı görebilir? Eğer bir çalışan kendisini örgütle ayrı, kısmen ayrı veya kısmen benzer görüyorsa bu durum, örgüt ve çalışan üzerinde nasıl bir etkiye sahip olacaktır?”* Bu sorulara cevap arayan G. E. Kreiner ve B. E. Ashforth tarafından yapılan çalışma sonucunda *“gelişmiş özdeşleşme modeli”* ortaya çıkmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu modelin *“güçlü özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme”* olmak üzere dört boyutu vardır (Kreiner, Ashforth, 2004). Bu boyutlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:

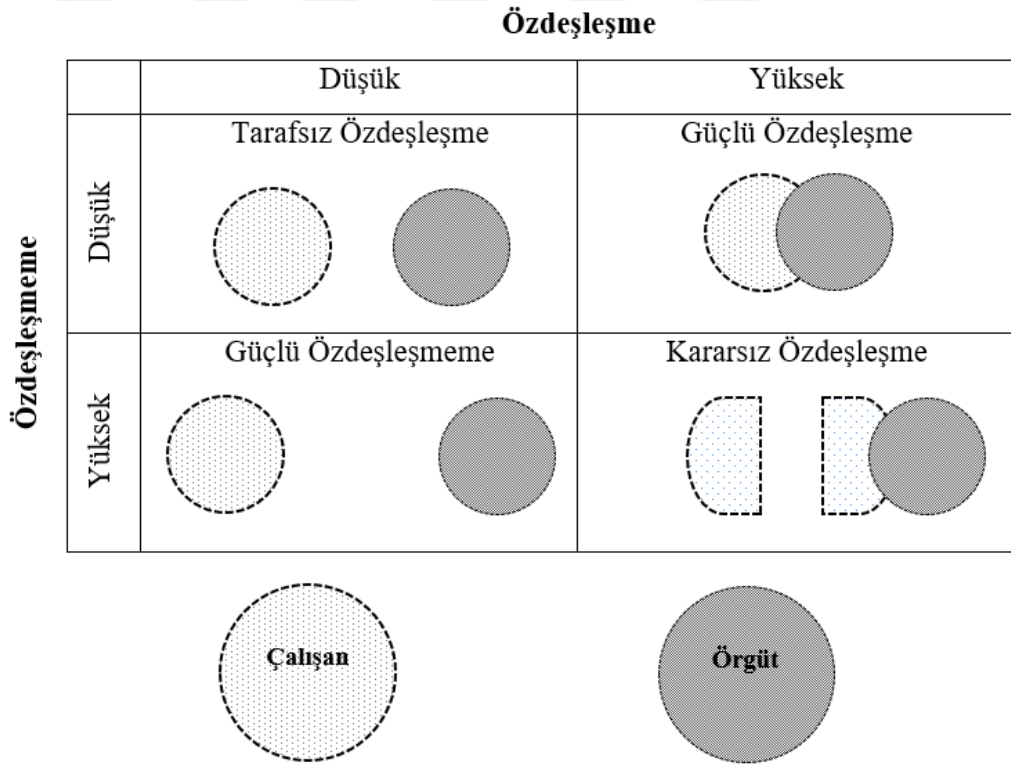
Güçlü Özdeşleşme: Güçlü özdeşleşmenin temelinde çalışanın örgütte kalma niyeti ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusu vardır. Güçlü özdeşleşme, çalışanın kendi yaşamsal duygularını, örgütün devamını sağlamakla bütünleşik hale getirmesini ifade eder. Eğer çalışan güçlü bir özdeşleşme yaşıyor ise bu durumda ortaya iki sonuç çıkabilir. Bunlardan ilki çalışanın bir örgütün üyesi olarak, örgütün diğer üyeleri ile işbirliği içinde örgütün üyesi olmayanlarla rekabet etmesidir. Ortaya çıkabilecek ikinci sonuç ise içsel olarak güdülenmiş çalışanın, çalışma arkadaşlarına katkıda bulunmak için sergilediği yüksek çabadır (Dutton ve diğ., 1994).

Özdeşleşmeme: Özdeşleşmeme kendine özgü psikolojik bir durumdur ve özdeşleşmenin karşıtı olarak tanımlanamaz. Çünkü özdeşleşme örgütün olumlu yönleri ile çalışanın bireysel kimliğini birleştirmeyi ifade ederken, özdeşleşmeme çalışanın örgütün olumsuz yönlerini benimsemesi ve kişisel kimliğini örgütün olumsuz yönlerinden ayırmasını ifade eder. Özdeşleşmeme durumunda çatışmanın çıkması olasıdır, bundan dolayı da genellikle özdeşleşmeme örgüt açısından istenmeyen bir durumdur. Ancak güçlü bir özdeşleşmenin değişime direnci artırarak örgüte zarar verebileceği, tüm özdeşleşmeme durumlarının zararlı olmayabileceği; özdeşleşmemenin sivil erdem, yenilikçilik, vicdani red davranışı gibi örgüte yararlı davranışların ortaya çıkmasına neden olabileceği de unutulmamalıdır (Kreiner ve Asforth, 2004).

Tarafsız Özdeşleşme: Tarafsız özdeşleşme çalışanın bireysel değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşmadığı durumlarda ortaya çıkar ve çalışanın kendisini örgüte (amaçlar,

değerler, misyon) karşı nötr olarak tanımlamasını ifade eder. Tarafsız özdeşleşmede, bireyde özdeşleşme de özdeşleşmemem de zayıf düzeydedir. Ancak bu durumun, hem özdeşleşmemeye hem de özdeşleşmeye dönüşme olasılığı da vardır (Kreiner ve Asforth, 2004).

Kararsız Özdeşleşme: Kararsız özdeşleşme şizofrenik veya çatışmalı özdeşleşme olarakta adlandırılır. Kararsız özdeşleşme çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı, örgütleri ile hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme durumunu aynı anda yaşayabildiği durumları ifade eder. Kararsız özdeşleşmede çalışan örgütün bir yönü ile özdeşleşirken başka bir yönü ile özdeşleşmeyebilir veya örgütün bir yönü ile hem özdeşleşebilir hem de özdeşleşmeyebilir. Örneğin çalışan örgütün müşteri odaklı faaliyetleri ile özdeşleşirken, maliyeti düşürme odaklı faaliyetler ile özdeşleşmeyebilir veya örgütün maliyeti düşürme odaklı faaliyetlerinden tasarruf ile ilgili faaliyetleri ile özdeşleşirken, kaliteyi ihmal eden faaliyetleri ile özdeşleşmeyebilir (Kreiner ve Asforth, 2004).



Şekil 2.2 Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Kreiner, G. E. & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expended model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27, s. 6.

Yukarıda açıklanan dört boyut Kreiner ve Asforth (2004) tarafından Şekil 2.2'deki gibi görselleştirilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere bir çalışanın için dört tür örgütsel özdeşleşme düzeyi olasıdır. Hem özdeşleşmenin hem de özdeşleşmemenin düşük

olduğunda durumda “*tarafsız özdeşleşme*”, hem özdeşleşmenin hem de özdeşleşmemenin yüksek olduğu durumda ise “*kararsız özdeşleşme*”, özdeşleşmenin yüksek özdeşleşmemenin ise düşük olduğu durumunda “*güçlü özdeşleşme*”, özdeşleşmenin düşük özdeşleşmemenin ise yüksek olduğu durumda ise *güçlü özdeşleşmeme*” oluşmaktadır (Saruhan, 2017).

2.3.4. Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları genellikle örgüte sağladığı faydalar kapsamında ele alınır ve araştırma sonuçları örgütsel özdeşleşmenin örgüte birçok açıdan fayda sağlayan sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların örgüte destek olma yönünde bir tutum benimsediğini ve bu tutuma uygun davranışlar (üretkenlik, iş birliği, yüksek performans, örgütsel vatandaşlık vb.) sergileme eğiliminde olduklarını göstermektedir (Dirin, 2014).

Örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar genellikle örgütsel değerleri kendi değerleri gibi içselleştiren ve örgütsel hedefleri kendi hedefleri olarak kabul eden, daha uyumlu ve sadık çalışanlardır. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşme güçlendikçe, çalışanlarda örgüt perspektifinden düşünme ve hareket etme düzeyi de artmaktadır. Bunun sonucunda ise çalışanlarda, kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme ve bu perspektiften hareket etme eğilimi artmaktadır (Dutton ve diğ., 1994; Mael ve Ashforth, 1995). Böylece çalışanların iş performansı aramakta, maliyetli denetim mekanizmalarına ihtiyaç olmaksızın denetim sağlanmakta, çalışanlar ve birimler arasındaki eşgüdüm sağlanmaktadır (Dutton ve diğ., 1994).

Örgütsel özdeşleşme çalışanda örgüt yararına olan tutum ve davranışları desteklerken örgütsel açıdan zararlı görülen tutum ve davranışları da azaltır. Yapılan araştırmalar işten ayrılma niyetiyle (Polat ve Meydan, 2010; Tüzün ve Kırkbeşoğlu, 2008), işgücü devri oranıyla (Mael ve Ashforth, 1995) ve örgütsel sinizmin düzeyi ile (Polat ve Meydan, 2010) örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Yani çalışanda örgütsel özdeşleşme düzeyi güçlendikçe işten ayrılma niyeti, iş gücü devir oranı ve örgütsel sinizm azalmaktadır.

Çalışanın örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşmesi sağladığı yararlar ve ürettiği sonuçlar açısından değerlendirildiğinde örgütsel açıdan istendik bir durumdur. Ancak çalışanın örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşmesi her zaman yarar sağlayıcı bir durum olmayabilir. Çünkü güçlü özdeşleşmenin çalışanda, kendi kimliğini kaybetme ve örgütün eksikliklerini görmeme, değişime direnç gösterme, başarısız olan girişimi sürdürme

konusunda ısrarcı olma ve bağınazlık gibi olumsuz tutum ve davranışlar üretme olasılığı da vardır (Ashforth ve diğ.,2008; Kreiner ve Ashforth, 2004).

2.3.5. Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme

Örgütle özdeşleşmiş çalışanlar örgütsel çıkarları kişisel çıkarlarından üstün gören (Bolat ve Bolat, 2008), örgütün gelişimine destek olma yönünden davranışlar sergileyen (Bolat ve Bolat, 2008; Dirin, 2014), örgütsel değerleri kendi değerleri gibi içselleştiren ve örgütsel hedefleri kendi hedefleri olarak gören çalışanlardır (Dutton ve diğ., 1994; Mael ve Ashforth, 1995). Bundan dolayı da örgütsel özdeşleşme her örgüt için olduğu gibi eğitim örgütleri için de önemlidir.

Okul ile veya bir bütün olarak eğitim sistemi ile özdeşleşen öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okulun ve öğrencinin başarısını kendi başarısı olarak görme eğilimi göstermesi, başarısızlık durumundaysa soruna çözüm üretmek için çaba sarf etmesi beklenebilir (Bursalıoğlu, 2012). Argon ve Ekinci'ye (2016) göre ise okul ile özdeşleşen öğretmenler, okulun amacı olan örgütsel başarıyı ve öğrenci başarısını kendi amaçları olarak görmeye başlarlar. Böylece öğretmenler arasında amaç birlikteliği oluşur ve öğretmenler, bu amacı gerçekleştirmek için mesleki becerisini ve performanslarını artıracak girişimlerde bulunurlar. Bu girişimlerin sonucunda ise okulların etikliğinin ve verimliliğinin artması beklenebilir. Ayrıca öğretmenlerin okul ile özdeşleşmelerinin sonucunda kendilerinden beklenen rolleri daha özverili bir şekilde yerine getirmeleri, kurumsal amaçları gerçekleştirmek için okula daha fazla katkı sağlamaları beklenebilir. Bu durum ise okulun sunduğu eğitim ve öğretim hizmetlerinin kalitesinin artırılması açısından önemlidir.

Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları incelendiğinde ise öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel güven arasında (Uzun, 2018), ÖVD arasında (Zehir ve Yavuz, 2017) örgütsel sosyalleşme ve birlikte çalışma yeterlilikleri arasında (Sezgin-Nartgün ve Demirer, 2016), örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında (Alcan, 2018) anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Öğretmelerin örgütsel özdeşleşmesinin okula sağladığı faydaların yanı sıra, güçlü özdeşleşmenin bir sonucu olarak öğretmenlerin okul açısından zararlı olabilecek bazı durumlardan kaçınması da beklenebilir. Örneğin Argon ve Ekinci (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile okul açısından olumsuz bir durum olan sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişkinin olduğunu

göstermektedir. Yani öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi güçlendikçe okulda sinizm azalmaktadır. Uzun (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ise öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmeyle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yani öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi güçlendikçe işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

2.3.6. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi

Örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların genellikle örgütsel değerleri kendi değerleri gibi içselleştiren, örgütsel hedefleri kendi hedefleri olarak kabul eden, örgüt perspektifinden düşünen, kendilerini örgütün temsilcisi olarak gören ve bu perspektiften hareket eden çalışanlar olduğu bilinmektedir (Dutton ve diğ., 1994; Mael ve Ashforth, 1995). Yine örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların içsel olarak motive olan, örgüt yararına gönüllü çaba sarf eden, örgüte destek olma yönünde bir tutum benimseyen ve bu tutuma uygun olarak iş birliği, yüksek performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi davranışlar sergileyen çalışanlar oldukları da bilinmektedir (Dirin, 2014; İşcan, 2006). Bu durum örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların sergilediği ÖVD'ni artıran bir değişken olduğunu göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları incelendiğinde, sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme ve ÖVD ilişkisini inceleyen araştırmaların sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmeyle ÖVD arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. Yani çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi güçlendikçe, ÖVD sergileme düzeyleri de artmaktadır (Turgut ve Akbolat, 2017). Bir ağız ve diş sağlığı merkezi çalışanlarının katılımıyla yapılan araştırmada ise örgütsel özdeşleşme ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelenmiş, araştırma sonunda örgütsel özdeşleşmeyle ÖVD arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü (.59) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013).

Mavi yakalı işçilerinin ve beyaz yakalı büro personelinin katılımı ile yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme ve ÖVD arasındaki ilişki incelenmiş, araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü (.83) ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ÖVD'nin %70,1'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar çalışanlarda gözlenen güçlü özdeşleşmenin, onları güçlü bir şekilde örgütün yararına gönüllü davranışlar sergilemeye yönlendirdiğini göstermektedir (Karabey ve İşcan, 2007).

Örgütsel özdeşleşme ile ÖVD arasındaki ilişkinin bir üniversitenin meslek yüksekokulu bünyesinde çalışan personelin katılımıyla araştırıldığı çalışmanın bulgularına göre ise örgütsel özdeşleşme ile ÖVD arasında pozitif yönde ve orta düzeyde (.40) ilişki vardır (Fettahlıoğlu ve Koca, 2015). Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin katılımı ile örgütsel özdeşleşme ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırmanın sonuçları da ÖVD'nın tüm alt boyutlarıyla örgütsel özdeşleşmenin tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yine bu araştırmanın bulguları duygusal özdeşleşme (.43) ve fiziksel özdeşleşme (.31) ile ÖVD arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu, ancak bilişsel özdeşleşmeyle ÖVD arasında anlamlı ilişkinin olmadığını göstermektedir (Zehir ve Yavuz, 2017).



3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, verilerin toplanması, verileri toplamak için kullanılan araçlar ve verilerin analizinde uygulanan testlere ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Amacı Antalya ilinin Alanya ilçesindeki ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemek olan bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş nicel bir çalışmadır.

Bir durumu tanımlamak üzere yapılan araştırmalara betimsel araştırma denir. Betimsel modellerden biri olan tarama modeli var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen modeldir. Bu model kullanılarak yapılan çalışmalar genellikle büyük örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalardır. Bu çalışmalarda katılımcıların bir konuya veya olaya dair görüş, ilgi, beceri, yetenek ve tutumları ölçülmeye çalışılır. İlişkisel araştırmalar ise bir durumu veya olayı betimlemenin ötesinde, araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri ve bağlantıları incelemeyi amaçlayan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğ., 2013; Karasar, 1995).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Antalya ilinin, Alanya ilçesindeki ortaokullarda 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende 1080 öğretmen yer almaktadır. Bu öğretmenlerden 281'i örnekleme dâhil edilmiştir. Büyüköztürk ve diğerlerinin (2013) uyarladıkları “Farklı Sapma Miktarları İçin Uygun Örneklem Büyüklükleri Tablosuna” göre 1080 kişilik bir evren için uygun örneklem büyüklüğü sayısı 278’dir. Örneklemde yer alan öğretmenler basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Büyüköztürk ve diğerlerine (2013) göre basit seçkisiz örnekleme yöntemi, evrende yer alan tüm birimlere eşit seçilme ihtimali vererek seçilen birimlerin örnekleme dâhil edildiği yöntemdir. Evrendeki tüm birimlerin, örnekleme seçilme olasılıklarının eşit olduğu bu yöntem tam anlamı ile temsil edici bir örneklem oluşturmayı garanti altına alamaz. Fakat seçkisiz örnekleme yöntemlerinin daha güçlü bir temsillik sağlamada diğer yöntemlerden daha avantajlı olduğu bilinir. Bundan dolayı bu araştırmada örneklem oluşturulurken basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklemde yer alan katılımcıların kategorik düzeyde ölçülen demografik

özellikleri Tablo 3.1’de metrik düzeyde ölçülen özellikleri ise Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.1 Katılımcıların Kategorik Düzeyde Ölçülen Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	205	73,0
	Erkek	76	27,0
Eğitim Durumu	Lisan	245	87,2
	Lisansüstü	36	12,8
Medeni Durum	Bekâr	99	35,23
	Evli	182	64,77

Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların %73’ünün kadın, % 27’sinin erkek olduğu, %87’2’sinin lisan, %12,8’inin lisansüstü düzeyde eğitime sahip oldukları; %35,23’ünün bekâr, %64,77’sinin ise evli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2 Katılımcıların Metrik Düzeyde Ölçülen Özellikleri

Değişken	n	Minimum	Maximum	Ortalama	SS
Mesleki Kıdem	281	1	39	10,85	7,473
Okuldaki Hizmet Süresi	281	1	20	4,11	3,428

Tablo 3.2 incelediğinde görüleceği üzere örnekleme yer alan öğretmenlerin mesleki kıdemleri 1 ile 39 yıl arasında dağılmaktadır ve mesleki kıdem ortalaması 10,85’dir. Örnekleme yer alan öğretmenlerin aynı okuldaki hizmet süreleri ise 1 ile 20 yıl arasında dağılmaktadır ve aynı okuldaki hizmet süreleri ortalaması 4,11 yıldır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Araştırmayı yürütebilmek için öncelikle Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma Etik Kurulundan Onay (Karar Numarası: 2020/01; Tarih: 05.10.2020) alınmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracını okullarda uygulayabilmek için ise Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin (Sayı: 98057890-605.01-E.17321509; Tarih: 27.11.2020) alınmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçekleri kullanmadan önce, ölçekleri geliştiren kişilerle iletişim kurularak gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formunu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini (ÖVDÖ), Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini (ÖSÖ) ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğini (ÖÖÖ) içeren bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı Google Form kullanılarak elektronik hale getirilmiştir.

Elektronik hale getirilen veri toplama aracı, yetkili makamların izni ve aracılığı ile evrende yer alan öğretmenlere iletilmiştir. Öğretmelerden anketleri çevrimiçi ortamda doldurmaları talebinde bulunulmuştur ve araştırmada kullanılan veriler bu yolla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu ise Ek 1’de sunulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda aktarılmıştır.

3.3.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin ÖVD düzeylerini belirlemek için Vey ve Campbell (2004) tarafından geliştirilen, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan ÖVDÖ kullanılmıştır. 19 maddeden oluşan bu ölçeğin *diğergamlık*, *vicdan*, *nezaket*, *centilmenlik* ve *örgütsel erdem* olmak üzere 5 boyutu vardır. Ölçeğin diğergamlık boyutu 5 maddeden (1., 4., 6., 8. ve 12. maddeler), vicdan boyutu 3 maddeden (9., 11. ve 18. maddeler), nezaket boyutu 3 maddeden (5. 14. ve 16. maddeler), centilmenlik boyutu 4 maddeden (3., 15., 17. ve 19. maddeler), örgütsel erdem boyutu 4 maddeden (2., 7., 10. ve 13. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek altılı Likert tipindedir ve katılımcılardan ölçekte yer alan “1=Hiçbir Zaman”, “2=Nadiren”, “3=Ara Sıra”, “4=Sık Sık”, “5=Çoğunlukla”, “6=Her Zaman” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan açımlayıcı faktör analizi ölçek maddelerinin beş faktörlü bir yapı oluştuğunu göstermekte, yapılan doğrulayıcı faktör analizi ise oluşan bu yapıyı doğrulamaktadır. Ölçeğin birinci çalışmada açıkladığı toplam varyans %63,69; ikinci çalışmada açıkladığı toplam varyans ise %64,80 bulunmuştur (Basım ve Şeşen, 2015).

Ölçeğin güvenirlik çalışması iki farklı örneklem üzerinde yapılmıştır ve yapılan analizler sonucunda ulaşılan sonuçlar Tablo 3.3’de sunulmuştur.

Tablo 3.3 ÖVDÖ ve Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Örneklem 1	Örneklem 2
Diğergamlık	.82	.86
Vicdan	.75	.77
Nezaket	.86	.87
Centilmenlik	.81	.82
Örgütsel Erdem	.78	.86
Genel	.89	.94

Kaynak: Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), s. 96.

Bu araştırmanın verilerinden hesaplanan Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları diğergamlık boyutu için .79, vicdan boyutu .65, nezaket boyutu için .66, centilmenlik boyutu için .75 ve örgütsel erdem boyutu için .79'dur.

3.3.2. Örgütsel sosyalleşme ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen ÖSÖ kullanılmıştır. 24 maddeden oluşan bu ölçeğin *mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarih, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum, örgüt politikası* olmak üzere 5 alt boyutu vardır. Ölçeğin alt boyutlarından mesleki yeterlilik 5 maddeden (1., 2., 3., 4. ve 5. maddeler), kişilerarası ilişkiler 6 maddeden (6., 7., 8., 9., 10. ve 11. maddeler), örgüt dil ve tarihi 4 maddeden (12., 13., 14. ve 15. maddeler), örgütsel amaçlara ve değerlere uyum 5 maddeden (20., 21., 22., 23. ve 24. maddeler), örgüt politikası ise 4 maddeden (16., 17., 18. ve 19. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir ve katılımcılardan her maddenin karşısında bulunan “1=Hiç Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin beş faktörlü bir yapı oluştuğunu göstermekte, yapılan doğrulayıcı faktör analizi ise oluşan bu yapıyı doğrulamaktadır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları beş faktör tarafından açıklanan toplam varyans %58.518 olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri (χ^2/sd)= 1.759, GFI= .90, AGFI= .88, CFI= .97, RMSEA= 0.055, SRMR= 0.052, NNFI= .97) ölçme modelinin tüm uyum iyiliği kriterleri açısından iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Erdoğan, 2012).

Güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alpha (α) değerleri mesleki yeterlilik boyutu için .78, kişilerarası ilişkiler boyutu için .83, örgüt dil ve tarih boyutu için .85, örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutu için .81, örgüt politikası boyutu için ise .72 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach alpha değeri .89, Spearman Brown iki yarı test güvenilirlik katsayısı ise .841 olarak hesaplanmıştır (Erdoğan, 2012). Bu araştırmanın verilerinden hesaplanan Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları mesleki yeterlilik boyutu için .86, kişilerarası ilişkiler boyutu için .88 6, örgüt dil ve tarihi boyutu için .84, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum boyutu için .84'tür.

3.3.3. Örgütsel özdeşleşme ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ÖÖÖ kullanılmıştır. Yapı olarak tek boyutlu olan ölçek, 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir ve katılımcılardan her maddenin karşısında bulunan “1=Hiç Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir.

Yapı geçerliğini sınamak üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri (χ^2 (9)= 25, χ^2/sd = 2.77, GFI=0.97, AGFI=0.94, CFI=0.96, RMSR=0.037, RMSEA=0.077) ölçeğin tek faktörlü yapısının iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Ölçeğin güvenirlik çalışması iki farklı örneklem üzerinde yapılmıştır. İlk örneklem üzerinde yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alpha değerleri .88, ikinci örneklem üzerinde yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alpha değerleri .87 olarak hesaplanmıştır (Tak ve Aydemir, 2004). Bu araştırmanın verilerinden hesaplanan Cronbach alpha güvenirlik katsayıları ise .85’tir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler analiz edilmeden önce, araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının puanlarının normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek üzere, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarını incelemek üzere yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar Tablo 3.4’te sunulmuştur.

Tablo 3.4 Ölçek ve Alt Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS	Çarpıklık	Basıklık
Diğergamlık	281	9	30	22.98	4.073	-0.261	-0.133
Vicdanlılık	281	5	18	13.93	2.727	-0.629	0.153
Nezaket	281	8	18	15.49	2.201	-0.892	0.572
Centilmenlik	281	6	24	18.71	3.590	-0.621	0.140
Örgütsel Erdem	281	8	24	18.96	3.276	-0.545	0.101
Mesleki Yeterlik	281	14	25	21.38	2.770	-0.559	-0.181
Kişilerarası İlişkiler	279	10	30	24.11	3.915	-0.410	-0.035
Örgüt Dil ve Tarihi	281	8	20	15.77	2.846	-0.245	-0.349
Örgüt Politikası	281	11	20	16.91	2.240	-0.358	-0.358
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	280	8	25	21.35	3.360	-0.827	0.552
Özdeşleşme	281	11	30	24.33	3.827	-0.613	0.678

Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e (2012) göre ölçek ve alt ölçek puanlarının çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ve +1 arasında olması dağılımın normalden aşırı sapma göstermediğinin göstermektedir. Tablo 3.4 incelendiğinde katılımcıların ölçek ve alt ölçeklerden aldıkları puanların çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ve +1 arasında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçek ve alt ölçek puanlarının normal dağıldığı söylenebilir.

Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarını yanı sıra ayrıca ikiden fazla grubun karşılaştırıldığı durumlarda, bağımlı değişkenin dağılımının homojen olup olmadığı Levene testi ile incelenmiştir. İlgili karşılaştırmaların tamamında bağımlı değişkenlerin varyanslarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İlgili istatistikler Ek 2'de sunulmuştur.

Ölçek ve alt ölçek puanlarının normal dağıldığı için verilerin analizinde ortalamalar arası karşılaştırmalar yapılırken ilişkisiz örneklem t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırma testi olarak da LSD testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Veri analizi aşamasında betimsel istatistikler yapılırken minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Veriler arasında %95 güven aralığına tekabül eden $p < .05$ düzeyi araştırmada istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir. Yapılan analizler sonrasında ulaşılan sonuçlar tablolar halinde bulgular bölümünde sunulmuştur.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizlerden elde edilen bulgular aktarılmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyine Dair Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS
Diğergamlık	281	9	30	22.98	4.07
Vicdanlılık	281	5	18	13.93	2.72
Nezaket	281	8	18	15.49	2.20
Centilmenlik	281	6	24	18.71	3.59
Örgütsel Erdem	281	8	24	18.96	3.27

Araştırmada öğretmenlerin ÖVD düzeylerini belirlemek için kullanılan ÖVDÖ 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve örgütsel erdem olmak üzere 5 alt boyutu vardır. Ölçeğin diğergamlık boyutu 5, vicdanlılık boyutu 3, nezaket boyutu 3, centilmenlik boyutu 4 ve örgütsel erdem boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek altılı Likert tipinde bir ölçektir ve katılımcılardan ölçekte yer alan “1=Hiçbir Zaman”, “2=Nadiren”, “3=Ara Sıra”, “4=Sık Sık”, “5=Çoğunlukla”, “6=Her Zaman” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir (Basım ve Şeşen, 2015). Dolayısıyla bir katılımcının ölçeğin alt boyutlarından alabileceği maksimum puanlar diğergamlık boyutu için 30, vicdanlılık boyutu için 18, nezaket boyutu için 18, centilmenlik boyutu için 24 ve örgütsel erdem boyutu için 24’tür. Ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek maksimum puanlar ile Tablo 4.1’de görülen ölçeğin alt boyutlarından alınan ortalama puanlar karşılaştırıldığında öğretmenlerin ÖVD düzeylerinin ölçeğin her alt boyutunda çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Yine Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin ÖVD arasında en yüksek ortalama *diğergamlık* alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması 22.98’dir. Bunu sırasıyla örgütsel erdem ($\bar{X}$ =18.96), centilmenlik ($\bar{X}$ =18.19), nezaket ($\bar{X}$ =15.49) ve vicdanlılık ($\bar{X}$ =13.93) davranışları izlemektedir.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine Dair Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS
Mesleki Yeterlik	281	14	25	21.38	2.77
Kişilerarası İlişkiler	279	10	30	24.11	3.91
Örgüt Dil ve Tarihi	281	8	20	15.77	2.84
Örgüt Politikası	281	11	20	16.91	2.24
Örgütsel Amaçlara ve Değerlere Uyum	280	8	25	21.35	3.36

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için kullanılan ÖSÖ 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarih, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum olmak üzere beş alt boyutu vardır. Ölçeğin alt boyutlarından mesleki yeterlilik 5 maddeden, kişilerarası ilişkiler 6 maddeden, örgüt dil ve tarihi 4 maddeden, örgüt politikası 4 örgütsel maddeden, amaçlara ve değerlere uyum 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir ve katılımcılardan her maddenin karşısında bulunan “1=Hiç Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir (Erdoğan, 2012). Dolayısıyla bir katılımcının ölçeğin alt boyutlarından alabileceği maksimum puanlar mesleki yeterlilik boyutu için 25, kişilerarası ilişkiler boyutu için 30, örgüt dil ve tarih boyutu için 20, örgüt politikası boyutu için 20, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum boyutu için 25’tir. Ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek maksimum puanlar ile Tablo 4.2’de görülen ölçeğin alt boyutlarından alınan ortalama puanlar karşılaştırıldığında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin ölçeğin her alt boyutunda çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Yine Tablo 4.2’de görüldüğü öğretmenlerin ÖSÖ’nin kişilerarası ilişkiler alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması 24.11’dir. Buna göre okullarında en yüksek sosyalleşme düzeyine bu boyutta sahip oldukları söylenebilir. Bunu sırasıyla mesleki yeterlik ($\bar{X}$ =21.38), örgütsel amaçlara ve değerlere uyum ($\bar{X}$ =21.35), örgüt politikası ($\bar{X}$ =16.91) ve örgüt dil ve tarihi ($\bar{X}$ =15.77) izlemektedir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Dair Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Düzeyi

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS
Özdeşleşme	281	11	30	24.33	3.82

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek için kullanılan ÖÖÖ, tek boyutlu bir yapıdadır ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir ve katılımcılardan her maddenin karşısında bulunan “1=Hiç Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir (Tak ve Aydemir, 2004). Dolayısıyla bir katılımcının ölçekten alabileceği maksimum puan 30’dur. Tablo 4.3 incelendiğinde görüleceği üzere öğretmenlerin ÖÖÖ’den aldıkları puanların ortalaması 24.33’tür. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemine yanıt vermek üzere araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenler tek tek ele alınmıştır. İki gruplu değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi) bağımsız değişken olarak ele alındığı durumlarda ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, t testi uygulanmadan önce karşılaştırılacak gruplarda bağımlı değişken varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre (lisans-lisansüstü) örgütsel erdem alt boyutundaki puanlarının varyansları Levene testi sonuçlarına göre eşit bulunmamıştır ($p < 0.05$). İlgili karşılaştırma yapılırken varyansların eşit olmaması göz önüne alınarak hesaplanan t testi sonucu raporlanmış ve yorumlanmıştır. Mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenleri için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda aktarılmıştır.

4.4.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.4 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Diğergamlık	Erkek	76	22.88	4.05	279	0.252	0.801
	Kadın	205	23.02	4.09			
Vicdanlılık	Erkek	76	14.22	2.86	279	1.091	0.276
	Kadın	205	13.82	2.68			
Nezaket	Erkek	76	15.50	2.35	279	0.041	0.967
	Kadın	205	15.49	2.15			
Centilmenlik	Erkek	76	18.86	3.67	279	0.418	0.677
	Kadın	205	18.65	3.57			
Örgütsel Erdem	Erkek	76	18.99	3.17	279	0.070	0.944
	Kadın	205	18.96	3.32			

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre ÖVD alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Tabloya göre diğergamlık [$t(279)=-0.252$; $p > 0,05$], vicdanlılık [$t(279)=1.091$; $p > 0.05$], nezaket [$t(279)=0.041$; $p > 0.05$], centilmenlik [$t(279)=0.418$; $p > 0.05$] ve örgütsel erdem [$t(279)=0.070$; $p > 0.05$] alt boyutlarının puan ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.4.2. Medeni durum değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.5 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Diğergamlık	Bekâr	99	22.91	4.31	279	0.222	0.825
	Evli	182	23.02	3.94			
Vicdanlılık	Bekâr	99	13.71	2.96	279	1.022	0.308
	Evli	182	14.05	2.58			
Nezaket	Bekâr	99	15.41	2.21	279	0.432	0.666
	Evli	182	15.53	2.19			
Centilmenlik	Bekâr	99	18.47	3.85	279	0.803	0.422
	Evli	182	18.84	3.44			
Örgütsel Erdem	Bekâr	99	18.90	3.43	279	0.246	0.806
	Evli	182	19.00	3.19			

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durumlarına göre ÖVD alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Tabloya göre diğergamlık [$t(279)=-0.222$; $p > 0,05$], vicdanlılık [$t(279)=-1.022$; $p > 0.05$], nezaket [$t(279)=-0.432$; $p > 0.05$], centilmenlik [$t(279)=-0.803$; $p > 0.05$] ve örgütsel erdem [$t(279)=-0.246$; $p > 0.05$] alt boyutlarının puan ortalamaları öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.4.3. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

Eğitim	Eğitim Düzeyi	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Diğergamlık	Lisans	245	23.11	4.18	279	1.775	0.081
	Lisansüstü	36	22.08	3.09			
Vicdanlılık	Lisans	245	13.95	2.71	279	0.298	0.766
	Lisansüstü	36	13.81	2.87			
Nezaket	Lisans	245	15.47	2.20	279	0.350	0.727
	Lisansüstü	36	15.61	2.20			
Centilmenlik	Lisans	245	18.82	3.49	279	1.419	0.157
	Lisansüstü	36	17.92	4.15			
Örgütsel Erdem	Lisans	245	19.14	3.21	279	2.346	0.020**
	Lisansüstü	36	17.78	3.48			

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyine göre ÖVD alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Tabloya göre diğergamlık [$t(55.808)=1.775$; $p > 0,05$], vicdanlılık [$t(279)=0.298$; $p > 0.05$], nezaket [$t(279)=-0.350$; $p > 0.05$], centilmenlik [$t(279)=1.419$; $p > 0.05$] alt boyutlarının puan ortalamaları öğretmenlerin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat örgütsel erdem alt boyutunda öğretmenlerin örgütsel erdem puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir [$t(279)=2.346$; $p < 0.05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin bu boyuttaki puan ortalamalarının ($\bar{X}=19.14$), lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre ($\bar{X}=17.78$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.4.4. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgular Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının ANOVA Bulguları

		n	Ortalama	SS	sd	F	p	Fark
Diğergamlık	1-5 yıl	90	22.33	4.00	4;276	1.091	0.361	
	6-10 yıl	73	23.10	4.37				
	11-15 yıl	49	23.63	4.44				
	16-20 yıl	31	22.87	3.70				
	21 yıl-	38	23.55	3.33				
	Toplam	281	22.98	4.07				
Vicdan	1-5 yıl	90	13.47	2.77	4;276	2.260	0.063	
	6-10 yıl	73	14.04	2.98				
	11-15 yıl	49	14.41	2.71				
	16-20 yıl	31	13.32	2.62				
	21 yıl-	38	14.71	1.85				
	Toplam	281	13.93	2.72				
Nezaket	1-5 yıl	90	15.23	2.43	4;276	1.276	0.280	
	6-10 yıl	73	15.25	2.13				
	11-15 yıl	49	15.84	2.17				
	16-20 yıl	31	15.84	1.55				
	21 yıl-	38	15.84	2.17				
	Toplam	281	15.49	2.20				
Centilmenlik	1-5 yıl	90	17.84	3.78	4;276	2.438	0.047**	1.-3. (grup) 1.-5. (grup)
	6-10 yıl	73	18.85	3.51				
	11-15 yıl	49	19.29	3.84				
	16-20 yıl	31	18.74	2.97				
	21 yıl-	38	19.71	3.06				
	Toplam	281	18.71	3.59				
Örgütsel Erdem	1-5 yıl	90	18.47	3.34	4;276	1.393	0.237	
	6-10 yıl	73	19.12	3.39				
	11-15 yıl	49	19.33	3.57				
	16-20 yıl	31	18.52	3.05				
	21 yıl-	38	19.74	2.46				
	Toplam	281	18.96	3.27				

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin ÖVDÖ puanları ANOVA testi ile karşılaştırıldığında diğergamlık [$F(4;276)=1.091$; $p > 0,05$], vicdanlılık [$F(4;276)=2.260$; $p > 0,05$], nezaket [$F(4;276)=1.276$; $p > 0,05$] ve örgütsel erdem [$F(4;276)=1.393$; $p > 0,05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin centilmenlik puanları ise mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F(4;276)=2.438$; $p<0,05$]. Farkın kaynağı incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (1. grup) ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (3. gruplar); 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (1. grup) ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler (5. grup) arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin centilmenlik puan ortalamalarının ($\bar{X}=17.84$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre ($\bar{X}=19.29$) ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre ($\bar{X}=19.71$) daha düşük olduğu görülmektedir.

4.4.5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgular Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8 Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖVDÖ Puanlarının ANOVA Bulguları

		N	Ortalama	SS	sd	F	p	Fark
Diğergamlık	1-3yıl	155	23.08	3.86	2;278	0.301	0.740	-
	4-6 yıl	80	22.69	4.63				
	7 yıl-	46	23.17	3.77				
	Toplam	281	22.98	4.07				
Vicdan	1-3yıl	155	14.03	2.67	2;278	1.468	0.232	-
	4-6 yıl	80	13.53	2.87				
	7 yıl-	46	14.33	2.61				
	Toplam	281	13.93	2.72				
Nezaket	1-3yıl	155	15.46	2.27	2;278	0.143	0.866	-
	4-6 yıl	80	15.60	1.83				
	7 yıl-	46	15.41	2.55				
	Toplam	281	15.49	2.20				
Centilmenlik	1-3yıl	155	18.65	3.70	2;278	1.085	0.339	-
	4-6 yıl	80	18.44	3.38				
	7 yıl-	46	19.39	3.54				
	Toplam	281	18.71	3.59				
Örgütsel Erdem	1-3yıl	155	18.95	3.30	2;278	0.581	0.560	-
	4-6 yıl	80	18.74	3.35				
	7 yıl-	46	19.39	3.08				
	Toplam	281	18.96	3.27				

Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin ÖVDÖ puanları ANOVA testi ile karşılaştırıldığında diğergamlık [$F(2;278)=0.301$; $p > 0,05$], vicdanlılık [$F(2;278)=1.468$; $p > 0,05$], nezaket [$F(2;278)=0.143$; $p > 0,05$], centilmenlik [$F(2;278)=$

1.085; $p > 0,05$] ve örgütsel erdem [$F(2;278)=0.581$; $p > 0,05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemine yanıt vermek üzere araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenler tek tek ele alınmıştır. İki gruplu değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi) bağımsız değişken olarak ele alındığı durumlarda ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, t testi uygulanmadan önce karşılaştırılacak gruplarda bağımlı değişken varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenleri için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda aktarılmıştır.

4.5.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Mesleki Yeterlik	Erkek	76	21.08	2.98	279	1.100	0.272
	Kadın	205	21.49	2.68			
Kişilerarası İlişkiler	Erkek	76	23.92	4.46	277	0.455	0.650
	Kadın	203	24.18	3.69			
Örgüt Dil ve Tarihi	Erkek	76	15.75	3.20	279	0.054	0.957
	Kadın	205	15.77	2.70			
Örgüt Politikası	Erkek	76	16.78	2.39	279	0.613	0.540
	Kadın	205	16.96	2.18			
Örgütsel Amaç ve Değerler	Erkek	76	21.47	3.28	278	0.386	0.700
	Kadın	204	21.30	3.39			

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik [$t(279)=1.100$; $p > 0,05$], kişilerarası ilişkiler [$t(279)=0.455$; $p > 0,05$], örgüt dil ve tarihi [$t(279)=0.054$; $p > 0,05$], örgüt politikası [$t(279)=0.613$; $p > 0,05$] ve örgütsel amaçlara ve değerlere uyum [$t(278)=0.386$; $p > 0,05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5.2. Medeni durum değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4.10 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

	Medeni Durum	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Mesleki Yeterlik	Bekâr	99	21.19	3.15	279	0.776	0.439
	Evli	182	21.48	2.54			
Kişilerarası İlişkiler	Bekâr	99	24.39	4.18	277	0.895	0.387
	Evli	180	23.96	3.76			
Örgüt Dil ve Tarihi	Bekâr	99	16.01	3.04	279	1.064	0.288
	Evli	182	15.63	2.72			
Örgüt Politikası	Bekâr	99	17.10	2.35	279	1.049	0.295
	Evli	182	16.81	2.17			
Örgütsel Amaç ve Değerler	Bekâr	99	21.36	3.40	278	0.063	0.950
	Evli	181	21.34	3.34			

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik [$t(279)=0.776$; $p > 0,05$], kişilerarası ilişkiler [$t(277)=0.895$; $p > 0.05$], örgüt dil ve tarihi [$t(279)=1.064$; $p > 0.05$], örgüt politikası [$t(279)=1.049$; $p > 0.05$], örgütsel amaçlara ve değerlere uyum [$t(278)= 0.063$; $p > 0.05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5.3. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.11’da sunulmuştur.

Tablo 4.11 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

	Eğitim	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Mesleki Yeterlik	Lisans	245	21.38	2.69	279	0.027	0.978
	Lisansüstü	36	21.39	3.25			
Kişilerarası İlişkiler	Lisans	243	24.28	3.81	277	1.832	0.068
	Lisansüstü	36	23.00	4.42			
Örgüt Dil ve Tarihi	Lisans	245	15.78	2.79	279	0.159	0.874
	Lisansüstü	36	15.69	3.23			
Örgüt Politikası	Lisans	245	16.88	2.24	279	0.653	0.514
	Lisansüstü	36	17.14	2.24			
Örgütsel Amaç ve Değerler	Lisans	244	21.33	3.28	278	0.240	0.810
	Lisansüstü	36	21.47	3.89			

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik [$t(279)=0.027$; $p > 0,05$] kişilerarası ilişkiler [$t(277)=1.832$; $p > 0.05$], örgüt dil ve tarihi [$t(279)= 0.159$; $p > 0.05$], örgüt politikası [$t(279)=0.653$; $p > 0.05$] ve örgütsel amaçlara ve değerlere uyum [$t(278)=0.240$; $p > 0.05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5.4. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgular Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının ANOVA Bulguları

		n	Ortalama	SS	sd	F	p	Fark
Mesleki Yeterlik	1-5 yıl	90	20.59	3.03	4;276	2.919	0.022**	1.-2. (grup)
	6-10 yıl	73	21.66	2.74				1.-5. (grup)
	11-15 yıl	49	21.80	2.34				
	16-20 yıl	31	21.55	2.93				
	21 yıl-	38	22.03	2.17				
	Toplam	281	21.38	2.77				
Kişilerarası İlişkiler	1-5 yıl	89	24.15	4.18	4;274	0.800	0.526	-
	6-10 yıl	72	23.65	3.78				
	11-15 yıl	49	24.57	3.81				
	16-20 yıl	31	23.58	3.72				
	21 yıl-	38	24.74	3.81				
	Toplam	279	24.11	3.91				
Örgüt Dil ve Tarihi	1-5 yıl	90	15.28	2.98	4;276	3.241	0.013**	1.-3. (grup)
	6-10 yıl	73	15.25	2.68				1.-4. (grup)
	11-15 yıl	49	16.65	2.65				2.-3. (grup)
	16-20 yıl	31	16.45	2.82				2.-4. (grup)
	21 yıl-	38	16.21	2.75				
	Toplam	281	15.77	2.84				
Örgüt Politikası	1-5 yıl	90	16.57	2.40	4;276	1.382	0.240	-
	6-10 yıl	73	16.81	1.83				
	11-15 yıl	49	17.41	2.19				
	16-20 yıl	31	17.26	2.44				
	21 yıl-	38	17.00	2.37				
	Toplam	281	16.91	2.24				
Örgütsel Amaç ve Değerler	1-5 yıl	90	20.89	3.53	4;275	0.959	0.430	-
	6-10 yıl	72	21.25	3.39				
	11-15 yıl	49	21.92	3.22				
	16-20 yıl	31	21.45	3.36				
	21 yıl-	38	21.79	3.03				
	Toplam	280	21.35	3.36				

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin ÖSÖ puanları ANOVA testi ile karşılaştırıldığında kişilerarası ilişkiler [$F(4;274)=0.800$; $p > 0,05$], örgüt dil ve tarihi [$F(4;276)=3.241$; $p > 0,05$] ve örgüt politikası [$F(4;276)=1.382$; $p > 0,05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat öğretmenlerin mesleki yeterlik alt boyut puan ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F(4; 276)=2.919$; $p < 0,05$]. Farkın kaynağı incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (1.grup) ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (2. grup); 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (1.grup) ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler (5. grup) arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki yeterlik alt boyutu puan ortalamalarının ($\bar{X}=20.59$), mesleki kıdemi 6-10 yıl ($\bar{X}=21.66$) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{X}=22.03$) olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Yine Tablo 4.12 incelendiğinde görüleceği üzere öğretmenlerin örgüt dil ve tarihi alt boyut puan ortalamaları da mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F(4;276)= 3.241$; $p < 0,05$]. Farkın kaynağı incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (1. grup) ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (3. grup) arasında; 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (1. grup) ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (4. grup) arasında; 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (2. grup) ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (3. grup) arasında; 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (2. grup) ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (4. grup) arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel amaçlara ve değerlere uyum alt boyutu puan ortalamalarının ($\bar{X}=15.28$), mesleki kıdemi 11-15 yıl ($\bar{X}=16.65$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=16.45$) olan; 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=15.25$), 11-15 yıl ($\bar{X}=16.65$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=16.45$) öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4.5.5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgular Tablo 4.13’de sunulmuştur.

Tablo 4.13 Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının ANOVA Bulguları

		n	Ortalama	SS	sd	F	p	Fark
Mesleki Yeterlik	1-3 yıl	155	21.18	2.93	2;278	2.232	0.109	-
	4-6 yıl	80	21.31	2.62				
	7 yıl-	46	22.15	2.34				
	Toplam	281	21.38	2.77				
Kişilerarası İlişkiler	1-3yıl	154	23.76	3.89	2;276	1.756	0.175	-
	4-6 yıl	79	24.32	4.26				
	7 yıl-	46	24.93	3.24				
	Toplam	279	24.11	3.91				
Örgüt Dil ve Tarihi	1-3yıl	155	15.15	2.84	2;278	10.706	0.000**	1.-2. (grup)
	4-6 yıl	80	16.13	2.61				
	7 yıl-	46	17.20	2.68				1.-3. (grup)
	Toplam	281	15.77	2.84				
Örgüt Politikası	1-3yıl	155	16.74	2.11	2;278	1.966	0.142	-
	4-6 yıl	80	16.93	2.32				
	7 yıl-	46	17.48	2.46				
	Toplam	281	16.91	2.24				
Örgütsel Amaç ve Değerler	1-3yıl	154	21.23	3.43	2;277	0.219	0.804	-
	4-6 yıl	80	21.54	3.22				
	7 yıl-	46	21.39	3.38				
	Toplam	280	21.35	3.36				

Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin ÖSÖ puanları ANOVA testi ile karşılaştırıldığında mesleki yeterlik [$F(2;278)=2.232$; $p > 0,05$], kişilerarası ilişkiler [$F(2;276)=1.756$; $p > 0,05$], örgüt politikası [$F(2;278)=1.966$; $p > 0,05$], örgütsel amaçlara ve değerlere uyum [$F(2;277)=0.219$; $p > 0,05$] alt boyutlarının puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat örgüt dil ve tarihi alt boyut puan ortalamaları okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F(2;278)=10.706$; $p < 0,05$]. Farkın kaynağı incelendiğinde okuldaki hizmet süresi 1-3 yıl olan öğretmenler (1.grup) ve okuldaki hizmet süresi 4-6 yıl olan öğretmenler (2. grup); okuldaki hizmet süresi 1-3 yıl olan öğretmenler (1.grup) ve okuldaki hizmet süresi 7 yıl ve üzerinde olan öğretmenler (3. Grup) arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Okuldaki hizmet süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin örgüt dil ve tarihi alt boyutu puan ortalamalarının ($\bar{X}=15.15$), okuldaki hizmet süresi 4-6 yıl ($\bar{X}=16.13$) ve 7 yıl ve üstü ($\bar{X}=17.20$) olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemine yanıt vermek üzere araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenler tek tek ele alınmıştır. İki gruplu değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi) bağımsız değişken olarak ele alındığı durumlarda ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, t testi uygulanmadan önce karşılaştırılacak gruplarda bağımlı değişken varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenleri için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan sonuçlar aşağıda aktarılmıştır.

4.6.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.14’de sunulmuştur.

Tablo 4.14 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

Cinsiyet	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Erkek	76	24.57	3.40	279	0.635	0.526
Kadın	205	24.24	3.97			

Tablo 4.14’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamaları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$t(279)=0.635$; $p > 0,05$].

4.6.2. Medeni durum değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.15’de sunulmuştur.

Tablo 4.15 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

Medeni Durum	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Bekâr	99	24.18	3.79	279	0.470	0.639
Evli	182	24.41	3.85			

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamaları, medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$t(279)=0.470$; $p > 0,05$].

4.6.3. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem t testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4.16 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İlişkisiz Örneklem t Testi Bulguları

Eğitim	n	Ortalama	SS	sd	t	p
Lisans	245	24.39	3.82	279	0.736	0.462
Lisansüstü	36	23.89	3.89			

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamaları, medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$t(279)=0.736$; $p > 0,05$].

4.6.4. Mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgular, Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının ANOVA Bulguları

Kıdem	n	Ortalama	SS	sd	F	p	Fark
1-5 yıl	90	23.82	3.28	4;276	0.920	0.453	-
6-10 yıl	73	24.30	4.19				
11-15 yıl	49	25.06	3.99				
16-20 yıl	31	24.71	3.28				
21 yıl-	38	24.32	4.42				
Toplam	281	24.33	3.82				

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamaları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(4;276)=0.920$; $p > 0,05$].

4.6.5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgular Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18 Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının ANOVA Bulguları

Hizmet Süresi	n	Ortalama	SS	sd	F	p	Fark
1-3 yıl	155	24.29	3.70	2;278	0.056	0.946	-
4-6 yıl	80	24.30	4.03				
7 yıl ve üstü	46	24.50	3.92				
Total	281	24.33	3.82				

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamaları, okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(4;278)=0.056$; $p > 0,05$].

4.7. Öğretmenlerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemine yanıt vermek üzere, katılımcıların ÖVDÖ’nin alt boyutlarından aldıkları puanlar ile ÖSÖ’nin alt boyutlarından aldıkları puanlar ve ÖÖÖ puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısıyla hesaplanmıştır.

Tablo 4.19 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

	Diger.	Vicdan	Nezaket	Cent.	Ö. Erdem	M. Yeterlik	K. İlişkiler	ÖDT	Ö. Pol.	ÖAD
Vicdan	0.649**									
Nezaket	0.624**	0.570**								
Cent.	0.653**	0.696**	0.613**							
Ö. Erdem	0.822**	0.742**	0.628**	0.702**						
M. Yeterlik	0.400**	0.388**	0.316**	0.454**	0.449**					
K. İlişkiler	0.519**	0.436**	0.415**	0.475**	0.577**	0.559**				
ÖDT	0.448**	0.425**	0.439**	0.470**	0.479**	0.556**	0.657**			
Ö. Pol.	0.448**	0.433**	0.432**	0.472**	0.502**	0.608**	0.656**	0.722**		
ÖAD	0.463**	0.533**	0.521**	0.537**	0.574**	0.532**	0.567**	0.500**	0.576**	
Özdeşleşme	0.535**	0.504**	0.389**	0.405**	0.571**	0.324**	0.377**	0.297**	0.317**	0.485**

**, $P < 0.01$

Diğergamlık: Diğ.; Centilmenlik: Cent.; Örgütsel Erdem: Ö. Erdem; Mesleki Yeterlik: M. Yeterlik; Kişilerarası İlişkiler: K. İlişkiler; Örgüt Dil ve Tarihi: Ö.D.T.; Örgüt Politikası: Ö. Pol.; Örgütsel Amaçlar ve Değerler: ÖAD

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere katılımcıların ÖVDÖ’nin diğergamlık alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ’nin alt boyutlarından mesleki yeterlik ($r=0.400$, $p<0.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=0.519$, $p<0.01$), örgüt dil ve tarihi ($r=0.448$, $p<0.01$), örgüt politikası ($r=0.448$, $p<0.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=0.463$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

ÖVDÖ’nin vicdanlılık alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ’nin alt boyutlarından mesleki yeterlik ($r=0.388$, $p<0.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=.436$, $p<0.01$), örgüt dil ve tarihi ($r=0.425$ $p<0.01$), örgüt politikası ($r=0.433$, $p<0.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=0.533$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

ÖVDÖ’nin nezaket alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ’nin alt boyutlarından mesleki yeterlik ($r=0.316$, $p<0.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=0.415$, $p<0.01$), örgüt dil ve tarihi ($r=0.439$ $p<0.01$), örgüt politikası ($r=0.432$, $p<0.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=0.521$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

ÖVDÖ’nin centilmenlik alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ’nin alt boyutlarından mesleki yeterlik ($r=0.454$, $p<0.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=0.475$, $p<0.01$), örgüt dil ve tarihi ($r=0.470$ $p<0.01$), örgüt politikası ($r=0.472$, $p<0.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=0.537$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

ÖVDÖ’nin örgütsel erdem alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ’nin alt boyutlarından mesleki yeterlik ($r=0.449$, $p<0.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=0.577$, $p<0.01$), örgüt dil ve tarihi ($r=0.479$ $p<0.01$), örgüt politikası ($r=0.502$, $p<0.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=0.574$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

Yine Tablo 4.19’da görüldüğü üzere katılımcıların ÖVDÖ’nin diğergamlık ($r=0.535$, $p<0.01$), vicdanlılık ($r=0.504$, $p<0.01$), nezaket ($r=0.389$, $p<0.01$), centilmenlik ($r=0.405$, $p<0.01$) ve örgütsel erdem ($r=0.571$, $p<0.01$), alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖÖÖ puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki vardır.

5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle araştırmadan elde edilen sonuçlar aktarılmış, daha sonra ulaşılan sonuçlar diğer araştırmalardan elde edilen sonuçlarla kıyaslanarak tartışılmıştır. Son olarak ise ulaşılan sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler sunulurak araştırma tamamlanmıştır.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada ulaşılan sonuçlar, araştırmanın alt problemleri dikkate alınarak aşağıda aktarılmıştır.

5.1.1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine dair sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin en sık sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğergamlık boyutunda olduğu Bunu sırasıyla örgütsel erdem, centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık davranışlarının izlediği saptanmıştır.

5.1.2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine dair sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin en yüksek sosyalleşme düzeyine örgütsel sosyalleşmenin kişilerarası ilişkiler alt boyutundan sahip oldukları, bunu sırasıyla mesleki yeterlik, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum, örgüt politikası ve örgüt dil ve tarihin izlediği saptanmıştır.

5.1.3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine dair sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

5.1.4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda ÖVDÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının;

1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,
2. Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,

3. Eğitim düzeyi değişkenine göre yalnızca örgütsel erdem alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği,
4. Mesleki kıdem değişkenine göre yalnızca centilmenlik boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği (mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu,
5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.1.5. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair sonuçlar

Araştırmanın beşinci alt problemine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda ÖSÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının;

1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,
2. Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,
3. Eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,
4. Mesleki kıdem değişkenine göre mesleki yeterlik alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği (mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamaları 6-10 yıl ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenlere göre daha düşüktür) ve örgüt dil ve tarihi alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği (mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamaları 11-15 yıl ve 16-20 yıl olanlardan, mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamaları 11-15 yıl ve 16-20 olanlardan daha düşüktür),
5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre yalnızca örgüt dil ve tarihi alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği (okuldaki hizmet süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 4-6 yıl ve 7 yıl ve üstü olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu) sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.1.6. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair sonuçlar

Araştırmanın altıncı alt problemine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonucunda ÖÖÖ puan ortalamalarının;

1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,
2. Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,
3. Eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği,

4. Mesleki kıdem değişkenine anlamlı farklılık göstermediği,
5. Okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.1.7. Öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiye dair sonuçlar

Araştırmanın yedinci alt problemine yanıt vermek üzere, yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin ÖVDÖ'nin;

1. Diğergamlık alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ'nin alt boyutlarından mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarihi, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğu,
2. Vicdanlılık alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ'nin alt boyutlarından mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarihi, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki olduğu,
3. Nezaket alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ'nin alt boyutlarından mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarihi, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki olduğu,
4. Centilmenlik alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ'nin alt boyutlarından mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarihi, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki olduğu,
5. Örgütsel erdem alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖSÖ'nin alt boyutlarından mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt dil ve tarihi, örgüt politikası, örgütsel amaçlara ve değerlere uyum puanları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki olduğu,
6. Diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve örgütsel erdem alt boyutundan aldıkları puanlar ile ÖÖÖ puanı arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.2. Tartışma

Araştırmada ulaşılan sonuçlara ilişkin tartışma, araştırmanın alt problemleri dikkate alınarak aşağıda aktarılmıştır.

5.2.1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine dair tartışma

Araştırmanın birinci alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonrasında ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin sergiledikleri ÖVD puan ortalamalarının ÖVDÖ'nin tüm alt boyutlarında, alınabilecek en yüksek puanlar ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bilecik (2021) ve Özkan-Hıdıroğlu (2021) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların bulguları da öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin, ÖVD'nin tüm alt boyutlarında yüksek ve çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Usta-Öztürk (2019) ve Şahin (2019) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların bulguları da benzer şekilde öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Peker (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Altay (2021) tarafından yapılan ve örneklemini ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin sergilediği ÖVD'nin çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Özdemir ve Orhan (2018) tarafından yapılan, örneklemini ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yıldırım (2017) tarafından yapılan, örneklemini liselerde görev öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin sergilediği ÖVD düzeyinin, ÖVD'nin tüm alt boyutlarında yüksek ve oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Fettahlıoğlu ve Koca (2015) tarafından yapılan ve örneklemini bir üniversitenin meslek yüksekokulu bünyesinde akademik ve idari kadroda çalışan personelin oluşturduğu araştırmanın sonuçları katılımcıların sergiledikleri ÖVD düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Aktarılan araştırmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, bu araştırmadan elde edilen sonucun Peker (2022), Altay (2021), Bilecik (2021), Özkan-Hıdıroğlu (2021), Usta-Öztürk (2019), Şahin (2019), Özdemir ve Orhan (2018), Yıldırım (2017),

Fettahlıoğlu ve Koca (2015) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği ve farklı örneklemelerden elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu söylenebilir.

5.2.2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine dair tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonrasında ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme puan ortalamalarının ÖSÖ'nin tüm alt boyutlarında alınabilecek en yüksek puanlar ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Gürbüz (2022) tarafından yapılan ve örneklemi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları da katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Hazar (2021), Toprakçı (2021) ve Karaer (2020) tarafından yapılan örneklemi okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Özdemir ve Orhan (2018) tarafından yapılan, örneklemi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili ve tarih alt boyutunda yüksek, diğer alt boyutlarda çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Yıldırım (2017) tarafından, örneklemi liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin ÖSÖ'nin tüm alt boyutlarında yüksek ve oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Erdoğan (2012) tarafından yapılan, örneklemi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlilik alt boyutunda çok yüksek, diğer alt boyutlarında ise yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Aktarılan araştırmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, bu araştırmadan elde edilen sonucun Gürbüz (2022), Hazar (2021), Toprakçı (2021), Karaer (2020), Özdemir ve Orhan (2018), Yıldırım (2017) ve Erdoğan (2012) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği ve farklı örneklemelerden elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu söylenebilir.

5.2.3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine dair tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemlerine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonrasında ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarının,

alınabilecek en yüksek puanlar ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Yavuz-Özbaş (2020) ve Ünal (2015) tarafından yapılan ve örneklemelerini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları da katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Hatipoğlu (2022) tarafından yapılan ve örneklemi resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Koptagel-Çeltek (2021) ve Aytekin (2020) tarafından yapılan örneklemelerini ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Alcan (2018) tarafından yapılan ve örneklemi sınıf öğretmenlerinin oluşturduğu araştırmanın sonuçları katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Fettahlioğlu ve Koca (2015) tarafından yapılan ve örneklemi bir üniversitenin meslek yüksekokulu bünyesinde akademik ve idari kadroda çalışan personelin oluşturduğu araştırmanın sonuçları katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin oldukça yüksel olduğunu göstermektedir. Fakat Paksoy (2021) tarafından yapılan örneklemi okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkökullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Aktarılan araştırmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, bu araştırmadan elde edilen sonucun Hatipoğlu (2022), Koptagel-Çeltek (2021), Aytekin (2020), Yavuz-Özbaş (2020), Alcan (2018), Fettahlioğlu ve Koca (2015), Ünal (2015) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği ve farklı örneklemelerden elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu söylenebilir. Fakat araştırmadan elde edilen sonucun, Paksoy (2021) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonucu desteklemediği görülmektedir.

5.2.4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemine yanıt vermek üzere, yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *cinsiyet* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak kadın ve erkek öğretmenlerin ÖVD'ye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Bilecik (2021), Özkan-Hıdıroğlu (2021), Usta-Öztürk (2019) ve Şahin (2019) tarafından yapılan ve örneklemi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin

oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre de öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Peker (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre de öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Peker (2022), Bilecik (2021), Özkan-Hıdıroğlu (2021), Usta-Öztürk (2019) ve Şahin (2019) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucu destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *medeni durum* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak evli ve bekâr öğretmenlerin ÖVD'ye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Usta-Öztürk (2019) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda, Yıldırım (2017) tarafından yapılan ve örneklemini liselerde görev öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre de öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *medeni durum* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Usta-Öztürk (2019) ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucu destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *eğitim düzeyi* değişkenine göre yalnızca *örgütsel erdem alt boyutunda* anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin ÖVD'ye ilişkin algılarının, örgütsel erdem alt boyutu dışında, diğer alt boyutlarda benzer olduğu söylenebilir. Peker (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde; Yıldırım (2017) tarafından yapılan ve örneklemini liselerde görev öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre de öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamaları *eğitim düzeyi* değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat Bilecik (2021), Özkan-Hıdıroğlu (2021) ve Şahin (2019) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *eğitim düzeyi* değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Peker (2022), Bilecik

(2021), Özkan-Hıdıroğlu (2021), Şahin (2019) ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucular ile kısmen çeliştiği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *mesleki kıdem* değişkenine göre yalnızca *centilmenlik* alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Farkın kaynağı incelendiğinde ise 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin centilmenlik puan ortalamaları 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilecik (2021) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre ise öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre sivil erdem alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 22 yıl ve üstü olan öğretmenlerin bu alt boyuttan aldıkları puanın ortalaması, mesleki kıdemi 15-21 yıl arasında olan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksektir. Özkan-Hıdıroğlu (2021) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre de öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin centilmenlik alt boyuttan aldıkları puanın ortalaması, mesleki kıdemi 6-10 ve 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksektir. Mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin vicdanlılıkta alt boyuttan aldıkları puanın ortalaması, mesleki kıdemi 0-5, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin puan ortalamasından daha düşüktür. Fakat Peker (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde, Şahin (2019) ve Usta-Öztürk (2019) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu da araştırmaların ürettiği sonuçlar arasında farklılıklar olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu farklılığın kaynağı örneklemelerde yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademelerindeki (ilkokul, ortaokul, lise) farklılıklar olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının *okuldaki hizmet süresi* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak bulundukları okullardaki çalışma süreleri farklı olsa da öğretmenlerin ÖVD'ye ve boyutlarına ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Özkan-Hıdıroğlu (2021) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan

öğretmenlerin oluşturduğu araştırmada da öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarının puan ortalamalarının okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat Peker (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre sivil erdem alt boyutu puan ortalamaları, okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bulunduğu okuldaki hizmet süresi 6 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin puan ortalamaları 1-5 yıl olanlara kıyasla daha yüksektir ve bu gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bektaş (2021) tarafından yapılan, örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre ise vicdanlılık alt boyutu puan ortalamaları, okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bulunduğu okuldaki hizmet süresi 11 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin puan ortalamaları 5 yıl ve daha olanlara kıyasla daha yüksektir ve bu gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Özkan-Hıdıroğlu (2021) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonucu desteklediği, Peker (2022) ve Bektaş (2021) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar ile ise kısmen çeliştiği söylenebilir.

5.2.5. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemine yanıt vermek üzere, yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin ÖSÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının *cinsiyet* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Hazar (2021) ve Toprakçı (2021) tarafından yapılan örneklemini okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde; Özdemir ve Orhan (2018) tarafından yapılan örneklemini ilkokul ve ortaokullarda, Yıldırım (2017) tarafından yapılan ve örneklemini liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre de öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat Gürbüz (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapana öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre örgüt dili ve tarihi boyutunda erkek öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi, kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Hazar (2021),

Toprakçı (2021), Özdemir ve Orhan (2018), Yıldırım (2017) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği, Gürbüz (2022) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonucu ise kısmen desteklediği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖSÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının *medeni durum* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Hazar (2021) tarafından yapılan örneklemi okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre de öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat Yıldırım (2017) tarafından yapılan ve örneklemi liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi mesleki yeterlik alt boyutunda evli öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Hazar (2021) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucu desteklediği, Yıldırım (2017) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucu kısmen desteklediği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖSÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının *eğitim düzeyi* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Hazar (2021) tarafından yapılan örneklemi okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde; Yıldırım (2017) tarafından yapılan ve örneklemi liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçlarına göre de öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat Gürbüz (2022) tarafından yapılan ve örneklemi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre amaçlara ve değerlere uyum alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin bu alt boyuttaki örgütsel sosyalleşme düzeyleri, lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Toprakçı (2021) tarafından yapılan örneklemi okulöncesi eğitim kurumlarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ve örgüt politikası alt boyutlarında lisansüstü mezunu olan öğretmenler lehine anlamlı

farklılık göstermektedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Hazar (2021) ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği, Gürbüz (2022) ve Toprakçı (2021), tarafından yapılan araştırmadan ele edilen sonuçlarla ise çeliştiği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖSÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre mesleki yeterlik (mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamaları 6-10 yıl ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenlere göre daha düşük) ve örgüt dili ve tarihi alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği (mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamaları 11-15 yıl ve 16-20 yıl olanlardan, mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamaları 11-15 yıl ve 16-20 olanlardan daha düşük) sonucuna ulaşılmıştır. Gürbüz (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapana öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri örgüt dili ve tarihi ve örgütsel amaçlara ve değerler uyum alt boyutlarında mesleki kıdemi 0-5 yıl ve 16-20 yıl arasında olan öğretmenler arasında, mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Yıldırım (2017) tarafından yapılan ve örneklemini liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi mesleki kıdemlerine göre mesleki yeterlilik ve örgüt dili ve tarihi alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki yeterlilik alt boyutunda mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi mesleki kıdemi 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlardan; örgüt dili ve tarihi alt boyutunda mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, araştırmaların birbiri ile tutarlı sonuçlar ürettiği söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin meslekte geçirdiği süre arttıkça yapacağı işe ilişkin yeterliliğine olan inancı ve örgüt kültürünü benimseme düzeyi artışından kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖSÖ alt boyutlarının puan ortalamalarının *okuldaki hizmet süresi* değişkenine göre yalnızca örgüt dili ve tarihi alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği (okuldaki hizmet süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 4-6 yıl ve 7 yıl ve üstü olan öğretmenlere göre daha düşük) sonucuna ulaşılmıştır. Gürbüz (2022) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre ise okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin

örgütsel sosyalleşme düzeyi kişilerarası ilişkiler alt boyutu dışındaki tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar örgüt dili ve tarihi ve örgüt politikası alt boyutlarında okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ile 7-9 yıl olanlar arasında, okuldaki çalışma süresi 7-9 yıl olanların lehinedir. Mesleki yeterlilik ve amaçlara ve değerlere uyum alt boyutlarında ise okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri olanlar arasında okuldaki çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olanların lehinedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, bu araştırmadan elde edilen sonucun Gürbüz (2022) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonucu kısmen desteklediği söylenebilir.

5.2.6. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına dair tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemine yanıt vermek üzere, yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamalarının *cinsiyet* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Yavuz-Özbaş (2020) ve Ünal (2015) tarafından yapılan, örneklemelerini ortaokullarda, Hatipoğlu (2022) tarafından yapılan ve örneklemi resmi ve özel liselerde, Koptagel-Çeltekin (2021) tarafından yapılan örneklemelerini ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Hatipoğlu (2022), Koptagel-Çeltekin (2021), Yavuz-Özbaş (2020) ve Ünal (2015) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonuçları desteklediği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamalarının *medeni durum* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Ünal (2015) tarafından yapılan ve örneklemelerini ortaokullarda görev yapan, öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucunda da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Fakat Alcan (2018) tarafından yapılan ve örneklemi sınıf öğretmenlerinin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır ve evli öğretmenlerin örgütsel

özdeşleşme düzeyleri bekâr öğretmenlerin kıyasla daha yüksektir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Ünal (2015) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonucu desteklediği, Alcan (2018) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonuç ile ise çeliştiği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamalarının *eğitim düzeyi* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği soncuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Ünal (2015) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda, Koptagel-Çeltekin (2021) tarafından yapılan örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Fakat Yavuz-Özbaş (2020) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların soncuna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ve eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi, lisans mezunu olan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Ünal (2015) ve Koptagel-Çeltekin (2021) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği, Yavuz-Özbaş (2020) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonuç ile ise çeliştiği söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamalarının *mesleki kıdem* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği soncuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak mesleki kıdemi farklı olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Yavuz-Özbaş (2020) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda, Koptagel-Çeltekin (2021) tarafından yapılan örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların sonuçları da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Fakat Ünal (2015) tarafından yapılan ve örneklemini ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmaların soncuna göre katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi, 1-5 yıl olan öğretmenlere kıyasla anlamlı şekilde yüksektir. Hatipoğlu (2022) tarafından yapılan örneklemini resmi ve özel liselerde

görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre de öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi, 0-5, 11-15, 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Koptagel-Çeltek (2021) ve Yavuz-Özbaş (2020) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği, Hatipoğlu (2022) ve Ünal (2015) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları ise kısmen desteklediği, araştırmalardan elde edilen sonuçlar arasında farklılığın olduğu söylenebilir. Bu farklılığın nedeni araştırmaların örneklem farklılıkları olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖÖÖ puan ortalamalarının *okuldaki hizmet süresi* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak okuldaki hizmet süresi farklı olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Koptagel-Çeltek (2021) tarafından yapılan örneklemi ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Fakat Alcan (2018) tarafından yapılan ve örneklemi sınıf öğretmenlerinin oluşturduğu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Çalıştığı okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi, 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla anlamlı şekilde daha düşüktür. Bu araştırmadan ve aktarılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bu araştırmada ulaşılan sonucun Koptagel-Çeltek (2021) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucu desteklediği, Alcan (2018) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonucu ile çeliştiği söylenebilir.

5.2.7. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiye dair tartışma

Araştırmanın yedinci alt problemine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonrasında ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutların aldıkları puanlar ile ÖSÖ'nin alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bektaş (2021) tarafından yapılan, örneklemi ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin sergilediği ÖVD (tüm alt boyutlar) ile örgütsel

sosyalleşme düzeyleri (tüm alt boyutlar) arasında pozitif yönlü (düşük ve orta kuvvette) bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Özdemir ve Orhan (2018) tarafından yapılan, örneklemini ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin sergilediği ÖVD ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yıldırım (2017) tarafından, örneklemini liselerde görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu araştırmanın sonuçları ise öğretmenlerin sergilediği ÖVD ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü (orta ve yüksek kuvvette) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir. Dolayısı ile bu araştırmadan elde edilen sonucun Bektaş (2021), Özdemir ve Orhan (2018), Yıldırım (2017) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği ve farklı örneklemlerden elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu söylenebilir.

Yine araştırmanın yedinci alt problemine yanıt vermek üzere yapılan analizler sonrasında ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin ÖVDÖ'nin alt boyutlarından aldıkları puanlar ile ÖÖÖ'den aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki olduğunu göstermektedir. Zehir ve Yavuz, (2017) tarafından yapılan, örneklemini ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin ve okul müdürlerinin oluşturduğu araştırmanın sonuçları katılımcıların ÖVD'nin tüm boyutları ile örgütsel özdeşleme arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Fettahloğlu ve Koca (2015) tarafından yapılan ve örneklemini bir üniversitenin meslek yüksekokulu bünyesinde akademik ve idari kadroda çalışan personelin oluşturduğu araştırmanın sonuçları katılımcıların sergilediği ÖVD ve örgütsel özdeşleme arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Dolayısı ile bu araştırmadan elde edilen sonucun Zehir ve Yavuz (2017), Fettahloğlu ve Koca (2015) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçları desteklediği ve farklı bir örneklemden elde edilen sonuçlarla uyumlu olduğu söylenebilir.

5.3. Öneriler

Bu bölümde, araştırmada ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için geliştirilen önerilere sunulmuştur.

5.3.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta

kuvvette anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak için düzeylerini örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmanın etkili bir yöntem olabileceğini göstermektedir. Bundan dolayı öncelikle okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının teorik boyutunu, okulda nasıl uygulanacağını, okulda ne tür uygulamalar yapıldığından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının gelişeceğini öğrenmesini sağlayacak hizmetiçi eğitim etkinlikleri aracılığıyla bilgi edinmeleri sağlanmalıdır.

Okul bağlamı dikkate alındığında, okul yöneticilerinin öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirmek için;

1. Okulun paydaşları arasındaki olumlu iletişim geliştirmeleri,
2. Okulun paydaşları arasında dayanışmayı geliştirmeleri,
3. Okulun paydaşlarının haklarına saygı duymaları,
4. Okuldaki planlamalar hakkında öğretmenleri bilgilendirmeleri,
5. Okulda alınan kararlara öğretmenlerin katılımını sağlamaları,
6. Mesleğe yeni başlayan veya okula yeni atanan öğretmenlere rehberlik yapmaları,
7. Okulda yaşanan olayların pozitif yönlerine odaklanmaları,
8. Okulda yaşanabilecek sorunların çözümüne katkı sağlamaları,
9. Okulda yaşanan önemsiz sorunlardan dolayı şikâyet ederek vakit ve enerji harcamaları faydalı olabilir.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Bu araştırmada kullanılan veriler Antalya ili Alanya ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Faklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin katılımı ile benzer çalışmalar yapılabilir.

Araştırmanın alan yazın inceleme sürecinde öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşmeyi konu edinen araştırmaların neredeyse tamamının nicel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılan araştırmalar olduğu görülmüştür. İlgili konuların nitel ve karma yöntemler kullanılarak ele alındığı araştırmaların yapılması bu konuların derinlemesine incelenmesine olanak sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-15.
- Ağca, Y., & Döven, M. S. (2016). Liderlik davranışının örgütsel vatandaşlığa ve alt boyutlarına etkisi: Perakende sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 845-864.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altay, T. (2021). *İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Argon, T., & Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arslantaş, C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(42), 191-206.
- Aytekin, M. (2020). *Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme kuram, strateji ve taktikler* (1. baskı). Ankara: PEGEM Akademi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Batmaz, M. C. (2020). *Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde ücret tatmininin rolü ve bir araştırma*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bektaş, T. (2021). Örgütsel vatandaşlık davranışının kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Belenkuyu, C. & Yücel, C. (2017). Örgütsel vatandaşlık. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (1. Baskı), içinde (331-359). Ankara: PEGEM Akademi.
- Benligiray, S., & Demirci, U. (2019). Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin etkisi. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi (TURKSOSBİLDER)*, 4(1), 76-98.
- Bilecik, T. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bozkurt, S., & Doğan, A. (2006, 25-28 Mayıs). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: Çanakkale ilindeki beş yıldızlı otel işletmesinde bir uygulama, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi III. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Kongresi Bildiri Kitabı. Çanakkale, Türkiye.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Cherubini, L. (2009). Reconciling the tensions of new teachers' socialisation into school culture: A review of the research. *Issues in Educational Research*, 19(2), 83-99.
- Chow, I. H. S. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 720-737.
- Cooper-Thomas, A., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Çankır, B., & Yener, B. (2017). *İş'te pozitif davranış* (1. baskı). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Çelik, V. (1998). Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin sosyalizasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(2), 191-208.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi* (2. baskı). Ankara: PEGEM Akademi.

- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SSPS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.
- Daft, R. L. (2010). *Management* (9th ed.). Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Demirci, U. (2018). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine eğitimin etkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Dirin, İ. (2014). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: TRB-2 bölgesinde uygulamalı bir araştırma*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Erdem, O. (2019). *Yeni kamu yönetimi çerçevesinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Manisa il tarım ve orman müdürlüğü örneği*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, U., & Dönmez, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 288-302.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme* (1. baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Erok, M. (2018). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Karaman ili örneği*, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Feldman, D. C. (1976). A practical program for employee socialization. *Organizational Dynamics*, 5(2), 64-80.
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi (SOBİDER)*, 2(4), 121-137.
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: Motives, motive fulfillment and role identity. *Social Behavior and Personality*, 34(6), 603-616.
- Gürbüz, B. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile özyeterlik algı düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.

- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analiz. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Sosyal kimlik teorisi açısından örgütsel özdeşleşmenin teorik temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 39-48.
- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Hazar, S. (2021). *Okul müdürlerinin denetim rolleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı* (1. Baskı). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- İşcan, F. Ö. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 6(11), 160-177.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karacaoğlu, K., & Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karaer, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi* (7. Baskı). Ankara: 3A.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi*, (476), 265-287.
- Koptagel-Çeltekin, M. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expended model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.

- Kuruşcu, M., & Aydoğan, S. (2018). Liderlik tarzı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir özel eğitim kurumunda uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 17(2), 167-206.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th Edition). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Markoczy, L., & Xin, K. (2004). The virtues of Omission in organizational citizenship behavior. <https://pdfs.semanticscholar.org/d21f/3e65781e67d174f6777ea9d60738e571244a.pdf> (Erişim tarihi: 24.07.2020).
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Meydan, C. H., & Basım, H. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Meyer, J. P., & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2017). *Aday öğretmen yetiştirme programı*. <http://oygm.meb.gov.tr/www/19072017-tarihinde-atamasi-yapilan-sozlesmeli-aday-ogretmenlerin-yetistirme-programi/icerik/433> (Erişim tarihi: 27.10.2020).
- Nasser-Abu Alhija, F., & Fresko, B. (2010). Socialization of new teachers: Does induction matter? *Teaching and Teacher Education* 26(8), 1592-1597. DOI: [10.1016/j.tate.2010.06.010](https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.010)
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. USA: Lexington Books. USA: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time". *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 73-90.
- Özdemir, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of personenvironment fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 432-443.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, (20), 117-135.

- Özkan-Hıdıroğlu, Y. (2021). *Öğretmenlerin güçlendirilmesinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve okullardaki örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Paksoy, D. (2021). *Öğretmenlerin eğitime inanmaları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Peker, B. (2022). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Píšová, M. (2013). Teacher professional socialisation: Objective determinan. *Orbis Scholae*, 7(2), 67-80. DOI: [10.14712/23363177.2015.21](https://doi.org/10.14712/23363177.2015.21)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Quaglia, R. (1989). Socialization of the beginning teacher: A theoretical model from the empirical literature. *Research in Rural Education*, 5(3), 1-7. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.488.8053&rep=rep1&type=pdf> (Erişim tarihi: 24.10.2020).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev. Ed.). Ankara: Nobel. (Eserin orijinali 2011'de yayımlandı).
- Salavati, A., Ahmadi, F., Sheikhesmaeili, S., & Mirzaei, M. (2011). Effects of organizational socialization (OS) on organizational citizenship behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 395-410.
- Saruhan, S. (2017). *Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Scott, R. C., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization. *Communication Teory*, 8(3), 298-336.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin-Nartgün, Ş., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.

- Şahin, M. Ö. (2019). *Ortaokullarda örgütsel vatandaşlık ile mobbing arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology* (First Published). Cambridge: Cambridge University Press. <https://books.google.com.tr/> (Erişim tarihi: 16. 11. 2020).
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (33-47). Monterey CA: Brooks-Cole. <http://www.ark143.org/wordpress2/wp-content/uploads/2013/05/Tajfel-Turner-1979-An-Integrative-Theory-of-Intergroup-Conflict.pdf> (Erişim tarihi: 16. 11. 2020).
- Tak, B. & Aydemir, B. A. (2004, 27 -29Mayıs). *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma*, Uludağ Üniversitesi 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (s. 59-63). Bursa, Türkiye.
- Tak-Meydan, B. (2019). Sosyal kimlik kuramı. S. Yürür (Ed.). *Örgütsel davranış kuramları* (1. Baskı), içinde (45-108). İstanbul: Beta.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, (17), 1-28. <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/9383/makaleler/17/arastirmax-ogretmenlerin-orgutsel-vatandaslik-davranislarina-iliskin-gorusleri.pdf> (Erişim tarihi: 25. 07. 2020).
- Tokel, C. M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 145-157.
- Tokgöz, E., & Aytemiz-Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri*, 10(39), 61-76.
- Toprakçı, M. (2021). *Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*, (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tüzün, İ. K., & Kırkbeşoğlu, E. (2008, 16-18 Mayıs). *Özdeşleşme kaynakları ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Sigortacılık çalışanları üzerinde bir araştırma*, İstanbul Kültür Üniversitesi 16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (s.15-20). İstanbul, Türkiye.
- Usta-Öztürk, İ. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi (KSBD)*, 10(18), 133-155.
- Ünal, M. (2015). *Ortaokul müdürlerinin otantik liderlik davranışları, öğretmenlerin sesi ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki (Gaziantep Şehitkâmil ilçesi örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition. Measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In role or extra role organization al citizenship behavior: Which Are We Measuring? *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Williams, L., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment its predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Williams, S., & Shiaw, T. W. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Yavuz-Özbaş, E. (2020). *Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel etkililik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2014). İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, Ç., & Keskinlikç-Kara, S. B. (2018). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 43-54.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zehir, C., & Yavuz, A. (2017). Değişim odaklı liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2) 2017, 97-115.



EKLER

Ek 1 Araştırmada Kullanılan Anket Formu

ORTAOKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ BELİRLEMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında “Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için gerekli olan verileri toplamak için hazırlanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar, sadece bu araştırma kapsamında ve istatistiki değerlendirmeler yapmak için kullanılacağından anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır.

Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Açıklama: Lütfen, kişisel bilgilerinizle ilgili seçeneklerden sizin için uygun olanı “X” işareti koyarak belirtiniz ya da yazınız.

Cinsiyetiniz	: Kadın () Erkek ()
Medeni durumunuz	: Evli () Bekâr ()
Öğrenim durumunuz	: Lisans () Yüksek Lisansüstü ()

Açıklama: Lütfen aşağıdaki bilgileri doldurunuz.

Yaşınız	: _____
Mesleki kıdeminiz (yıl)	: _____
Bu okuldaki hizmet süreniz (yıl)	: _____
Branşınız	: _____

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen, ilgili seçeneklerden sizin için en uygun olanı **daire** içine alarak belirtiniz.

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman
1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	1	2	3	4	5	6
2	Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum.	1	2	3	4	5	6
3	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	1	2	3	4	5	6
4	Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6
5	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	1	2	3	4	5	6
6	Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5	6
7	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1	2	3	4	5	6
8	Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	1	2	3	4	5	6
9	Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm.	1	2	3	4	5	6
10	Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	1	2	3	4	5	6
11	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	1	2	3	4	5	6
12	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	1	2	3	4	5	6
13	Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım.	1	2	3	4	5	6
14	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	1	2	3	4	5	6
15	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
16	Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.	1	2	3	4	5	6
17	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	1	2	3	4	5	6
18	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	1	2	3	4	5	6
19	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	1	2	3	4	5	6

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen, ilgili seçeneklerden sizin için en uygun olanı **daire** içine alarak belirtiniz.

		Hiç	Az	Orta Düzeyde	Çok	Tam
1	Mesleğimi en ince ayrıntılarına kadar biliyorum.	1	2	3	4	5
2	Mesleğimin gerektirdiği görevleri çok iyi biliyorum.	1	2	3	4	5
3	Mesleğimi en iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
4	Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum.	1	2	3	4	5
5	Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum.	1	2	3	4	5
6	Okulumdaki iş arkadaşlarımla katıldığım sosyal etkinliklere ben de	1	2	3	4	5
7	Okuluma çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana	1	2	3	4	5
9	Okulumdaki meslektaşlarımla çoğumu arkadaşım olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10	Okuluma herkes tarafından sevilirim.	1	2	3	4	5
11	Okulumdaki meslektaşlarımla çoğu beni bu okulun bir parçası olarak	1	2	3	4	5
12	Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.	1	2	3	4	5
13	Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.	1	2	3	4	5
14	Okul çalışanlarının kullandığı, işime ve mesleğime özgü sözcükleri	1	2	3	4	5
15	Okuluma kullanılan işime ve mesleğime özgü kısaltmaların ve	1	2	3	4	5
16	Okuluma sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
17	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü	1	2	3	4	5
18	Okuluma geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen	1	2	3	4	5
19	Okuluma geçerli olan kurallara uyarım.	1	2	3	4	5
20	Okulumun amaçlarını destekliyorum.	1	2	3	4	5
21	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.	1	2	3	4	5
22	Okuluma ulaşılmaya çalışılan amaçların açık ve net olduğunu	1	2	3	4	5
23	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.	1	2	3	4	5
24	Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen, ilgili seçeneklerden sizin için en uygun olanı **daire** içine alarak belirtiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Biri kurumumu eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
2	Diğer kişilerin kurumum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
3	Kurumum hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4	Bu kurumun başarısını kendi başarıım gibi hisseder, gurur duyarım.	1	2	3	4	5
5	Biri kurumum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
6	Medyada veya kamuoyunda kurumuma yönelik bir eleştiri yer aldığında rahatsız olurum.	1	2	3	4	5

Ek 2 Varyansların Homojenliği Testleri

Varyansların Homojenliği Testi (Bağımsız Değişken Mesleki Kıdem)

	Levene	sd1	sd2	p
Diğergamlık	1,642	4	276	0,164
Vicdan	1,811	4	276	0,127
Nezaket	2,004	4	276	0,094
Centilmenlik	1,118	4	276	0,348
Örgütsel Erdem	1,509	4	276	0,200
Mesleki Yeterlik	2,324	4	276	0,057
Kişilerarası İlişkiler	0,561	4	274	0,691
Örgüt Dil ve Tarihi	0,319	4	276	0,865
Örgüt Politikası	1,895	4	276	0,112
Örgütsel Amaç ve Değerler	0,052	4	275	0,995
Özdeşleşme	1,800	4	276	0,129

Varyansların Homojenliği Testi (Bağımsız Değişken Okuldaki Hizmet Süresi)

	Levene	sd1	sd2	p
Diğergamlık	2,609	2	278	0,075
Vicdan	0,176	2	278	0,839
Nezaket	2,438	2	278	0,089
Centilmenlik	0,708	2	278	0,494
Örgütsel Erdem	0,775	2	278	0,462
Mesleki Yeterlik	2,363	2	278	0,096
Kişilerarası İlişkiler	1,028	2	276	0,359
Örgüt Dil ve Tarihi	1,162	2	278	0,314
Örgüt Politikası	2,176	2	278	0,115
Örgütsel Amaç ve Değerler	0,215	2	277	0,806
Özdeşleşme	0,331	2	278	0,718

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Şeyda ÇAVUŞOĞLU

Eğitim Bilgileri:

2015-2017, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji
Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans

2016, Atılım Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Pedagojik Formasyon Eğitimi

2010-2015, Atılım Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü
(İngilizce)

2006-2010, Alanya Özel Ufuk Lisesi

Yayınları ve Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

Oktay, Ş. (2017). *Kardiyolojik hastalarda genel psikopatoloji ve depresyon durumu*,
(Yüksek Lisans Bitirme Projesi). İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü İstanbul.

Yabancı Dil Bilgisi:

İngilizce (İyi Seviye)