

**T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alev EKER OKALANER

2000005769

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN

HAZİRAN, 2023

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alev EKER OKALANER

2000005769

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN

Jüri üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY

HAZİRAN, 2023

ÖNSÖZ

Öğretmenlik, gönüllülük esasına dayalı ve karşılık beklemeden yapılan maneviyatı yüksek bir meslektir. Mesleğini icra eden öğretmenlerin zevk alarak ve isteyerek görevlerini yerine getirmeleri görev yaptıkları eğitim kurumlarına bağlı olduklarının bir göstergesidir.

Bu araştırmayı ortaya koyarken sürecin başından sonuna kadar yardımlarını ve bilgisini benden esirgemeyen, bu zor süreçte hep destek olan danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Didem ÖZDOĞAN'a ve yüksek lisans eğitimi boyunca bilgilerimi bize aktaran tüm ders öğretmenlerime teşekkür ederim.

Bu süreçte zorlandığım her anda manevi desteğini benden esirgemeyen İngilizce öğretmeni arkadaşım Özge Beste SARAÇ ve Matematik öğretmeni arkadaşım Canan SARIKAYA SERDAROĞLU'na gerek teknik destek gerekse araştırma konum ile ilgili fikir alışverişinde bulunduğum İngilizce öğretmeni arkadaşım Umut Ozan KESİCİ'ye teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde büyük emeği olan, eğitim hayatımın her döneminde destek olan ve her mezuniyetimde gurur dolu gözleriyle karşılaştığım babam Adil EKER'e ve annem Şehriban EKER'e, yüksek lisans döneminde zorlandığım her anda bana başarılı olacağım yönünde güç veren ve bilgilerini benimle paylaşan candan öte kardeşim Aslı EKER'e teşekkür ederim.

Ve tabi ki bu uzun süreçte hep yanımda olan, her anlamda bana yardımcı olan, yüksek lisans yapmam konusunda bana destek veren, hayalim olan bu tezi yazma sürecinde benimle birlikte zorluklara göğüs geren sevgili eşim ve hayat arkadaşım Mehmet OKALANER'e çok teşekkür ederim.

Alev EKER OKALANER
Matematik Öğretmeni

Haziran, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR VE SİMGELER	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme.....	6
2.1.1. Özdeşleşme	6
2.1.2. Örgütsel Özdeşleşme	8
2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri	10
2.1.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	13
2.1.5. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Özdeşleşme	18
2.1.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları.....	20
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	22
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlığın Tanımı	22
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlığın Özellikleri	24
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri.....	26
2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	29

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	33
2.2.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	35
2.2.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları	37
2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki.....	39
2.4. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Yönelik Araştırmalar	42
2.4.1. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	42
2.4.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	46
2.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	48
2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	57
3. YÖNTEM.....	57
3.1. Araştırmanın Modeli	57
3.2. Evren – Örneklem	57
3.3. Veri Toplamama Araçları.....	59
3.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	59
3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	60
3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	61
3.4. Verilerin Toplanma Süreci	67
3.5. Verilerin Analizi.....	67
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	68
4. BULGULAR	68
4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Betimsel İstatistiklere Ait Bulgular	68
4.2. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine Ait Normallik Analiz Bulguları.....	69
4.3. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular	72
4.4. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular	76
4.5. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular	83
4.6. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular	85
BEŞİNCİ BÖLÜM	89

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	89
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	89
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	89
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	92
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	97
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	98
5.2. Öneriler.....	99
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	99
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	100
KAYNAKÇA	101
EKLER.....	119



KISALTMALAR VE SİMGELER

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal bilimler için istatistik paket programı)
Akt	: Aktaran
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
vd.	: ve diğerleri
ss	: Standart sapma
SH	: Standart Hata
sd	: Serbestlik derecesi
\bar{X}	: Aritmetik ortalama
n	: Kişi sayısı
%	: yüzde
F	: Levene İstatistiği
f	: Frekans
p	: Anlamlılık düzeyi
r	: Pearson Korelasyon Katsayısı
t	: Hesaplanan t değeri
β	: Regresyon katsayısı (standardize beta)

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	58
Tablo 3.2. Ölçme Modeli ve Yapısal Model İçin Uyum İyiliği Değerleri.....	61
Tablo 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Model İçin Uyum İyiliği Değerleri.....	64
Tablo 3.4. Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Model İçin Uyum İyiliği Değerleri.....	66
Tablo 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Toplam Puanların Betimsel Analiz Sonuçları.....	68
Tablo 4.2. Cinsiyete Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi	69
Tablo 4.3. Mesleki Kıdeme Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi	70
Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi.....	71
Tablo 4.5. Okul Türüne Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi	71
Tablo 4.6. Branşa Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi.....	72
Tablo 4.7. Cinsiyete Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	73
Tablo 4.8. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları	73
Tablo 4.9. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 4.10. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Scheffe Testi Sonuçları	74
Tablo 4.11. Branşa Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.12. Branşa Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	75

Tablo 4.13. Okul Türüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.14. Okul Türüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	75
Tablo 4.15. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.16. Cinsiyete Göre Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	77
Tablo 4.17. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.18. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 4.19. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Yardımlaşma Alt Boyutundan Alınan Puanların Scheffe Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.20. Branşa Göre Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları	80
Tablo 4.21. Branşa Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	80
Tablo 4.22. Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.23. Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	81
Tablo 4.24. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.25. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar	83
Tablo 4.26. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini Açıklama Gücü.....	85
Tablo 4.27. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini Yordamasına Ait Sonuçlar	85
Tablo 4.28. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Yardımlaşma Boyutunu Açıklama Gücü	85

Tablo 4.29. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Yardımlaşma Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar	86
Tablo 4.30. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Centilmenlik Boyutunu Açıklama Gücü	86
Tablo 4.31. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Centilmenlik Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar	86
Tablo 4.32. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Vicdanlılık Boyutunu Açıklama Gücü	87
Tablo 4.33. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Vicdanlılık Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar	87
Tablo 4.34. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Sivil Erdem Boyutunu Açıklama Gücü	87
Tablo 4.35. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Sivil Erdem Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar	87

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1. Scott, Corman ve Cheney'in Durumsal Faaliyetlerle Oluşturulan Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	14
Şekil 2.2. Temel Örgütsel Kimlik Modeli	15
Şekil 2.3. Kreiner ve Ashfort'un Örgütsel Özdeşleşme Modeli	16
Şekil 2.4. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı	25
Şekil 2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Sonuçları	40
Şekil 3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen t-değerleri	62
Şekil 3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri	63
Şekil 3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen t-değerleri.....	65
Şekil 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	66

Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Didem ÖZDOĞAN
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Haziran 2023

ÖZET

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ

Alev EKER OKALANER

Bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır.

Bu araştırma nicel bir araştırma olup tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini 2021-2022 yılında İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 987 lise öğretmeni, araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 511 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri ilgili özellikleri ölçen ölçekler kullanılarak ve bu ölçeklerin okullarda öğretmenlere yüz yüze uygulanarak toplanması sonucu elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bu araştırmada verilerin analizi SPSS 25 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizine geçmeden sayıltular kontrol edilmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerde farklılaşma olup olmadığını araştırmak için cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri için Bağımsız gruplar t-testi; mesleki kıdem, branş ve okul türü değişkenleri için Tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını yordayıp yordamadığını incelenmesinde ise Doğrusal Regresyon analiz tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin; cinsiyet, eğitim durumu, okul türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ancak mesleki kıdem değişkeninde 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütleriyle daha az özdeşleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve ölçeğin alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, sivil erdem ve vicdanlılık davranışlarında ise cinsiyet, eğitim durumu, okul türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı ancak mesleki kıdem değişkeninde yardımlaşma boyutunda 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışını sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik ve vicdanlılık davranışları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı, örgütsel özdeşleşme ile sivil erdem davranışı arasında ise pozitif yönlü, çok düşük ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Ortaöğretim Kurumları, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık*

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Educational Sciences
Programme : Educational Management and Planning
Thesis Advisor : Asst. Prof. Dr. Didem ÖZDOĞAN
Degree Awarded and Date : Master's Degree – June 2023

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS OF TEACHERS WORKING IN SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Alev EKER OKALANER

In this research, the effect of organizational identification levels of teachers working in secondary education institutions on organizational citizenship was studied. In the study, the relationship between teachers' organizational identification levels and organizational citizenship behavior was also examined, and it was also investigated whether teachers' organizational identification and organizational citizenship levels differed in terms of gender, professional seniority, branch, educational background and school type.

This quantitative research employed a relational screening model, one of the screening models. The population of the research consists of 987 high school teachers working in secondary education institutions in the district of Zeytinburnu in Istanbul province of Turkey in 2021-2022, and the sample of the research consists of 511 high school teachers selected through convenience sampling method. The research data was collected by using scales that measure the relevant characteristics and applying them face-to-face to teachers in schools. The data collection tools used in the research consist of a Personal Information Form, Organizational Identification Scale, and Organizational Citizenship Scale. The data analysis in this study was conducted using the SPSS 25 software package. Prior to data analysis, assumptions were checked, and it was determined that the data exhibited a normal distribution. Independent groups t-test was used to examine whether there were differences in demographic variables for gender and educational background; one-way ANOVA was used for the variables of professional seniority, branch and school type. Pearson Product Moment Correlation coefficient technique was used to examine the relationship between organizational identification and organizational citizenship behavior. Linear Regression analysis

were used to examine whether teachers' perceptions of organizational identification predict organizational citizenship behavior.

The research findings indicate that teachers' levels of organizational identification do not significantly differ according to gender, educational background, school type and branch. However, it was found that teachers with 6-10 years of professional seniority identify less with their organizations compared to teachers with 21 years and above. As for teachers' organizational citizenship behaviors and its sub-dimensions, namely altruism, courtesy, civic virtue, and conscientiousness, no significant differences were found in terms of gender, educational background, school type and branch. However, it was found that teachers with 1-5 years of professional seniority exhibit more organizational citizenship behavior in the altruism dimension compared to teachers with 11-15 years of seniority. Positive, moderate level and significant relationships between the organizational identification levels of teachers and organizational citizenship behavior; positive, low level and significant relationships between organizational identification and organizational citizenship behavior's dimensions, namely altruism, courtesy and conscientiousness; and positive, low level and significant relationships between organizational identification and civic virtue were found. The research concludes that teachers' levels of organizational identification are a significant predictor of organizational citizenship behavior and its sub-dimensions (altruism, courtesy, conscientiousness and civic virtue).

Key Words: *Secondary Educational Institutions, Organizational Identification, Organizational Citizenship*

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, bireylerin bilgi ve beceri sahibi olup kişiliklerini geliştirerek topluma kazandırılması için okul örgütleri aracılığı ile ya da okul dışı öğrenme yolları ile yardım edilme işidir (Can, 2004). Eğitimin okul örgütlerinde sağlanması ise öğretmenler aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmeleri ve okulla kurdukları bağın kuvveti performanslarını arttıracığı, bu sayede de eğitim alan bireylere karşı daha çok verim elde edileceği söylenebilir. Öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmelerinin bir göstergesi ise örgütleriyle özdeşleşme algıları olduğu söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendini örgüte ait hissetmesi, başarı ve başarısızlık durumlarını kendi başarı ve başarısızlığı olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Ayrıca örgütsel özdeşleşme kavramını Dutton, Dukerich ve Harquail (1994), kişinin kendini örgütü ile açıklaması olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlardan yola çıkarak öğretmenlik mesleğinde kendini okula ve öğrencilerine faydalı olabilmek için adama faktörü göz önünde bulundurulduğunda kendini okula adanmış öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme algılarının yüksek olacağı beklenmektedir. Eğitim örgütlerinde ise öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmesi önemli ve istenen bir durum olmakla beraber okullarıyla özdeşleşen öğretmenlerin okulun amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede katkı sağlaması beklenir. Çünkü örgütlerle gerçekleştirilen özdeşleşme sonucunda kişinin örgütünün yararına çalışması beklenmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail 1994; Mael ve Ashforth, 1992; Akt: Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008). Okul örgütlerinin hedefinin topluma faydalı bireyler yetiştirmek olduğu düşünülecek olursa bu amacın gerçekleştirilmesi de öğretmenler

aracılığı ile sağlanacağından, bu amacın benimsenmesi ve gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin okulu ile özdeşleşmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgüt ile özdeşleşme meydana geldiğinde örgütün hedefleri örgütte görevli kişilerin hedefleri haline gelir. Bunun sonucunda güçlü özdeşleşme yaşayan kişiler var olan hedefleri gerçekleştirmek için güdülenirler (Edwards, 2005).

Özdeşleşme bilişsel bir süreç olduğundan kişinin algılaması ile ilgilidir. Örgütsel özdeşleşmenin davranış boyutunda ortaya çıkması ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile olmaktadır. Kreiner ve Ashforth' un da (2004) vurguladığı gibi örgütle özdeşleşme çalışanların başarısı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütte işgörenler tarafından gerçekleştirilen ekstra rol davranışı olarak tanımlandığından, gösterilen bu ekstra rol davranışları yüksek seviyede örgütsel özdeşleşmenin kanıtıdır (Organ ve Ryan, 1995).

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını; var olan ödül sisteminde tanımlanmamış, yapılması zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve örgütün etkin işlevlerinin işleyişini destekleyen kişisel bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı görev tanımlarında açıkça belirtilmemiş ekstra rol davranışlarıdır. Öğretmenlik mesleğinin; gönüllülük esasına dayanan, görev tanımlarında açıkça belirtilmeyen davranışlarda bulunan, işini özveri ile yapan bir meslek dalı olduğu söylenebilir. Oplatka (2006) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer sektörlerde görev yapan çalışan davranışlarından iki durumda ayrıldığını vurgular. Bunlardan birincisi öğretmenlerin görev tanımlarının net olarak belirlenmemesi, ikincisi ise öğretmenlik mesleğinin tutku ve bağlılıkla yapılan bir meslek oluşundan öğretmenlerin gönüllü davranışları yapmalarında istekli oluşlarıdır. Bunun sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan yardımlaşma (özgecilik) boyutunda problem durumlarında arkadaşlarına yardım ederek, vicdanlılık boyutunda görevlerinin gereğinden fazla işleri yaparak ve sorumluluk alarak, nezaket boyutunda olası problem durumlarına karşı yönetim yada öğretmen arkadaşlarına uyarılarda bulunarak, centilmenlik boyutunda okuldaki sorunları büyütmeden görmezden gelerek ve sivil erdem boyutunda okulu ile ilgili alınacak kararlara katkı sağlayarak okuluna ve öğrencilerine katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı tanımlarında da belirtildiği gibi iki kavramın birbiri ile olan ilişkisinden hareketle araştırmanın problem durumunu “ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi” oluşturmakta ve aralarındaki ilişki araştırılmak istenmektedir. Araştırılmak istenen bu ilişki ile okul örgütlerine yönetim bazında katkı sağlaması, yöneticilere öğretmen performansının artırılması yönünde bilgi vermesi ve verimin artırılması açısından yönetimin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algısını sağlama ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırıcı faaliyetlerde bulunması açısından bilgi vermesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacını; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

- 1) Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri; cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okul türü, eğitim durumu gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 2) Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem); cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okul türü, eğitim durumu gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3) Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin amacı, girdisi ve çıktısı insan olan okul örgütlerinin aracılığı ile nitelikli vatandaşlar yetiştirerek ülkenin kalkınmasını ve refah seviyesine ulaşmasını sağlamak olarak belirtilebilir. Okul örgütlerinin işlevselliği ise öğretmenler ve okul yöneticileri ile sağlandığı söylenebilir. Örgütleri ile özdeşleşen kişiler kendilerini tanımlarken örgüt ile aynı şekilde tanımlarlar ve kendi kimliklerini tanımlarken örgüt kimliğini kullanırlar, örgütlerini içselleştirirler ve örgütün başarısızlığını kendi başarısızlığı olarak görüp başarılarıyla mutlu olurlar, örgütleriyle aynı amaca sahiptirler (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008). Bu tanımdan yola çıkarak okulu ile özdeşleşen bir öğretmenden de okulunu içselleştirmesi, benlik algısında okulu tanımlaması, görevlerini gönüllü yapması ve davranışları ile okula katkı sağlaması beklenebilir. Bu sayede de okulu ile özdeşleşen öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaları, okulun, arkadaşlarının, öğrencilerinin faydasını güdecek davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllü davranışlara dayalı ekstra rol davranışlarını kapsamaktadır. Buradan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme konularını içeren ve öğretmen bazlı alanyazın incelendiğinde, bu iki konunun ayrı ayrı çeşitli çalışmalarda (işletme ve sağlık sektörü) yer aldığı ancak öğretmenleri konu alan araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini konu alan araştırmaların (Çavuşoğlu (2022), Zehir ve Yavuz (2017), Demir (2015)) sınırlı sayıda olması bu araştırmayı diğer araştırmalardan farklı ve önemli kılmaktadır. Araştırma sunucunda bulunacak ilişki, okul örgütlerine yönetim bazında katkı sağlayarak, yöneticilere öğretmen performansının artırılması yönünde bilgi vermesi ve verimin artırılması açısından yönetimin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algısını sağlama ve örgütsel vatandaşlık davranışını arttırıcı faaliyetlerde bulunması açısından yarar sağlayacağı yönünde fayda sağlaması beklenmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmaya katkı sağlayan öğretmenlerin, ölçek maddelerine içten ve samimi cevap vererek gerçek görüşlerini yansıttıkları varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2021/2022 eğitim – öğretim döneminde İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde yer alan ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Ortaöğretim Kurumları: Ortaöğretim kurumları, ortaokul veya imam-hatip ortaokulu üzerine öğrenim süresi dört yıl olan yatılı ve/veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır (MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2016).

Örgütsel Özdeşleşme: Kişilerin, örgütleriyle bütünleşmesi ve örgütlerinin başarısını ve başarısızlığını kendi başarı ya da başarısızlığı gibi hissetmesidir (Mael ve Ashforth, 1992).

Örgütsel Vatandaşlık: Örgütün formal ödül sisteminde açıkça belirtilmemiş, örgüt verimliliğini artıran ve üyeleri tarafından tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak sergilenen davranışlar bütünüdür (Organ, 1988).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı tanımlarına ve bu tanımlarla ilgili alt başlıklardan oluşan alanyazın bilgilerine yer verilmiştir.

2.1. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme

2.1.1. Özdeşleşme

Türk Dil Kurumu'na göre göre özdeş kelimesi “Her türlü özellik bakımından aynı olan, aralarında fark olmayan” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2023). Özdeşleşme, insan psikolojisinde önemli bir yere sahip olan kavram olarak Yunan filozoflarından günümüze kadar gelen birçok disiplinin incelediği bir kavramdır. Günümüzde özellikle örgütsel kültür, sosyal psikoloji vb. alanlarda özdeşleşme üzerine araştırmalar gün geçtikçe artmaktadır.

Özdeşleşme kavramının tanımı birçok araştırmacı tarafından farklı biçimlerde ele alınmış ve tanımlaması yapılmıştır. Özdeşleşme kavramı tanımı ilk olarak Freud tarafından 1922 yılında yapılmış olup, başka kişiler tarafından kurulan duygusal bağ anlamı taşıyan dar bir kapsama ele alınmıştır (Paksoy, 2021). Freud'a göre özdeşleşme bir kişinin özendiği ya da imrendiği başka bir kişiyi kendine model alarak kopyalamaya çalıştığı bir süreçtir (Tolman, 1943). Daha sonra özdeşleşme kavramı, Laswel (1935) tarafından, daha da geniş bir kapsam ile psikoloji, sosyoloji ve dil bilim açısından ele alınarak, farklı kişilerle oluşturulan duygusal bağ ve bu bağ ile oluşan benzer olma durumu şeklinde tanımlanmıştır (Silva, 2007; Akt: Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013). O'Reilly ve Chatman (2006) özdeşleşmeyi psikolojik bağlanmanın temel olduğunu ifade etmektedir. Buna göre özdeşleşme, bireylerin sosyal ilişkilerinin bir sonucu olarak aidiyet duygularının tatmin edilmesi ve bir topluluğa bağlanma ve kabul edilmeleri sürecinin sonucunda oluşmaktadır. Sosyal bir etki olarak özdeşleşme, bireyin bağlı olduğu grubun değer ve ilkelerini benimsemesi ve içselleştirmesidir.

Özdeşlemenin içgüdü olarak insan doğasına uygun olması, insanların sosyal etkileşim içinde bulunmaları ile ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireylerin sosyal kimliklerinin belirlenmesinde özdeşleşme, ait olunan grup ve diğerleri arasındaki sınıflandırmanın temelini oluşturmaktadır. Her insan üyesi olduğu topluluğun kendisine yönelik sosyal etkiyi olumlu duygular ile hissetmek istemektedir. Bu ayırt edici duyguların, inanç ve tutumlara dönüşmesi bireysel düzeyde belirsizliğin ortadan kalkmasını sağlayan bir işlev görmektedir (Hogg, 2000). Özdeşleşmenin sosyal uyma davranışı ile ortaya çıkması, bireylerin değerli olarak gördüğü diğer birey ya da grupların değerlerini benimsemesine yol açmaktadır. Özdeşleşme, değer odaklı bir tutum olarak uyulan ilke ve normların cazibesi ile gelişmektedir. Bu uyma cazibesinin ortadan kalması ise üyeliğin son bulmasına kadar sürebilecek olumsuz davranışlara neden olabilir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014; Güney, 2013).

Sosyal kimlik kuramı ile bireylerin kendi kimliklerini üyesi oldukları farklı sosyal grupların kimlikleri ile tanımlaması, grup etkisinin bireylerin kendi iç kimliğini güçlendirmesine olanak sağlamaktadır. Grubun dışında kalanlar açısından grup etkisi kolektif bir değerler zinciri ile ortak bir kimliğin oluşturulması sürecidir. Özdeşleşme ile bireylerin gruplandırma yapmaları ve biz ve ötekiler kavramlarına ilişkin belirsizliklerin yargısal kararlar ile ortadan kaldırılması sağlanır (Islam, 2014).

Özdeşleşmenin en önemli özelliği bireylerin benliklerine yönelik algılarını güçlendirmesi ve güvenlik gereksinimlerinin üyesi oldukları grubun etkisi ile karşılanmasıdır. Bu durum, belirsizliklerin azaltılması ile bireyin benlik bilincini ve öz saygısını desteklemektedir. Özdeşleşme olumlu bir duygu olarak bireylerin toplumsal düzeyde farklı kimliklerinin birleştirilmesi ve bütünlük içinde kimliğini belirleyebilmesini de sağlamaktadır. Bu doğrultuda insanların kendi varlıklarını gerçekleştirme ve iyi hissetmesine de olanak sağlamaktadır (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008).

Sonuç olarak bireylerin üyesi oldukları grupların özelliklerini benimsemesi ve bu özelliklere atfettikleri anlamların sahip olduğu özdeşlik duygusu ile birleştirilmesi benlik imajının da önemli bir belirleyicisidir. Grup kimliğinin kabul edilerek içselleştirilmesi insanların üyesi oldukları sosyal grupların belirleyici özelliği ile ayırt edilmelerini de sağlamaktadır. Mael ve Ashforth (1989) yaptıkları araştırmada bireysel olarak sosyal grubu ile uyumlu ve olumlu benlik imajına sahip olan bireylerin

kimliklerinin de olumlu etkilendiğini belirtmişlerdir. Ayrıca grubun aleyhinde olan özelliklere sahip olmak ise bireylerin kimlikleri açısından tutarsızlık oluşturacağı için olumsuz olarak değerlendirildiğini vurgulamışlardır.

2.1.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel davranış ve sosyal psikoloji disiplinleri açısından örgütsel özdeşleşme bireylerin çalıştıkları kurumlar ile aralarındaki bağın gücünü temsil etmektedir. Çalışanların bağlılıkları ile örgütlerine geliştirdikleri bu tutum “bir bütün olma” kavramı ile açıklanmakta ve örgütsel amaçların içselleştirilmesi ile kendi amaçları olarak benimsenmesini temsil etmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Tolman (1943) özdeşleşme kavramını birbiriyle ilişkili olan üç şekilde tanımlamıştır. Bunlardan birincisi Freud’ un tanımlamasında yer alan kişinin benzemek istediği daha önemli bir kişiyi model alarak kurduğu bağ, ikincisi kişinin kendisini parçası hissettiği herhangi bir gruba bağlanması, üçüncüsü ise kişinin ortak bir amaç için çabalamasıdır. Bu tanımla birlikte özdeşleşmede kişi olgusundan çıkılıp grup kavramına geçiş yapılmış ve böylece örgütsel özdeşleşme tanımları ortaya çıkmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ile bireylerin üyesi oldukları grubu “biz” kavramı içinde değerlendirmesi ve çalışanların kendilerinin hangi düzeyde kurumlarına bağladıkları ve adanmışlık düzeyleri özdeşleşme düzeyleri ile ilişkilidir (Özcan, 2012). Örgütsel özdeşleşme genel olarak bağlılık sürecinin bir unsuru olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, bireylerin üyesi oldukları sosyal gruplar ile özdeşleşme düzeyleri kendilerini hangi düzeyde o grubun bir parçası olarak gördüklerinin düzeyidir. Sosyal grupların ya da örgütlerin tanımlayıcı özellikleri bireyin psikolojik bağlanmasını etkilerken benliği üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler oluşturabilmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Örgütsel özdeşleşmenin birey ile grup arasında oluşan psikolojik, duygusal ve bilişsel bağ amaç birlikteliğinin nasıl algılandığına yöneliktir. Özdeşleşmenin güç bir bağ olması örgütsel amaçların bireysel amaç olarak içselleştirilmesini sağlar. Böylece grup dinamikleri açısından bireylerin üyesi oldukları örgüte katkısının alt yapısı hazırlanır ve bireysel katkılarının olumlu olacağı beklenir (Argon ve Ekinci, 2016). Örgütsel davranış içinde önemli bir yeri olan özdeşleşmenin üyeliğin devam etmesi ve ortak amaçların benimsenmesi açısından katkıları bulunmaktadır. Bu nedenle, özdeşleşmenin örgütsel davranış içinde incelenmesi, çalışanların tutum ve

davranışlarını nasıl etkilediği ile ilişkilidir. Örgütsel özdeşleşme, organizasyon ve gruplar açısından ideal bir durumu ifade ederken grup kimliğinin bireylerin üzerindeki etkisini de göstermektedir (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008).

Karacabey ve İşcan (2007) örgütsel özdeşleşmeyi bireyin benliği ile örgüt üyeliğine hangi düzeyde bağlı olduğu ile tanımlamaktadır. Bireyin kendisini tanımlamasında örgütsel üyeliği etkin bir şekilde öne çıktığında bu durumda bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) bireyin kendisini nasıl tanımladığının örgütsel özdeşleşme düzeyine bağlı olduğunu açıklamıştır. Örgütsel özdeşleşmede sosyal gruba üye olmaktan elde edilen haz ve gurur ile taraf tutma bulunmaktadır. Bu taraf tutma örgütsel üyeliğin devam etmesinin aynı sıra bireyin örgütü için yapacağı bütün yatırım ve davranışların aynı zamanda kendi açısından da yararlı olacağına ilişkin tutumu olduğu söylenebilir.

Çalışanların kendilerini grubun üyesi olarak değerlendirmesi ve tanımlaması grup ile işbirliğini sağlayan bir tutumdur. Grup kimliğinin bireylerin benliklerini tanımlarken kullanılması ait olma duygusunun bir sonucudur. Bu “birliktelik” ruhu grubun çıkarlarının ve amaçlarının bireylerin çıkarlarının önüne geçmesini sağlayabilmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). Kürü Aksoy ve Ertürk (2014) örgütsel özdeşleşmenin grubu bir arada tutan temel bir unsur olduğunu ve örgütsel özdeşleşme ile bireylerin grubu ile bütünleşmesi ve “birlik duygusunu” yaşaması açısından önemli olduğunu belirtmiştir. Örgütsel özdeşleşme bireylerin kendilerini tanımlarken sık sık referans aldıkları grubun etkisidir. Birey ile grup arasındaki bağ, bireyin kendisini tanımlamasında ele aldığı benzerlikleri ortaya çıkardığında örgütsel özdeşleşme sağlanmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin tanımlanması açısından pek çok farklı tanım geliştirilmiştir. Bu tanımların ortak özellikleri örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve psikolojik bir yönü olduğu, diğer üyeler ile birlik düşüncesinin kabul edilmesi, bireyin kendisini tanımlarken belli bir örgüt üyeliği ile tanımlaması, sosyal bir gruba yönelik üyelik bilgisinin ve üyelik için belirlenen anlamların benimsenmesi olarak gösterilmektedir (Ricketta, 2005). Cameron (2004) örgütsel özdeşleşmenin üç temel özelliği olduğunu vurgulamaktadır:

- *Kurum üyeliğinin bilişsel merkeziliği:* İnsanların üyesi oldukları grupların sosyal kimlerinin bir parçası olması ve grup üyeliğinin ne düzeyde (bireyin kendisini tanımlamasında üyeliğinin aklına gelme sıklığı, hızı ve yoğunluğu vb.) benliklerini etkilediği,
- *Kurumun çalışanların özgüvenlerine etkisi:* Örgütsel özdeşleşmenin bireylerin sosyal kimliği üzerindeki etkilerini değerlendirmeleri sonucunda elde ettikleri olumlu ya da olumsuz duygu ve düşünceler,
- *Kurumdaki üyelerin arasındaki ilişkiler:* Bireyin üyesi olduğu grubun bir parçası olarak hissetmesi ve diğer üyeler ile aidiyet duygusunun hangi düzeyde karşılandığı.

Örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimliğin bir parçası olması, bireylerin üyesi oldukları grupların norm, değer ve ilkeleri ile kendilerini tanımlamasını sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyine bağlı olarak bireylerin örgütlerini ön plana çıkarmaları ve davranışlarını da bu tutuma bağlı düzenlemelerini sağlar. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin organizasyon ve sosyal gruplar açısından istenilen davranışları belirleyen bir değişkendir (Davila ve Garcia, 2012).

2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri

Örgütsel özdeşleşmenin kuramsal temelleri sosyal kimlik teorisi ve benlik-sınıflandırma kuramları başlıkları altında incelenmiştir.

2.1.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Tajfel ve Turner (1979) geliştirdikleri teori ile sosyal psikoloji alanında sosyal grupların birbiri ve üyeleri arasındaki ilişkileri incelemektedir. Kuram göre bireylerin sosyal kimlikleri üyesi oldukları grupların etkisi ile bizlik, biz olmak, birliktelik ve aidiyeti içeren psikolojik bir süreçtir. Bireylerin algı ve bilişleri ile şekillenen sosyal grup üyeliğine yönelik anlamlar, bireyin sosyal kimliği, sosyal gruplandırma, sosyal karşılaştırma, en küçük grup paradigması, iç grup kayırmacılığı ve sosyal yapı üzerine şekillendirilmiştir (Demirtaş, 2003).

Tajfel ve Turner (1979)'e göre bu kuramın temelinde bireylerin kendilerini üyesi oldukları sosyal grup ile tanımlaması yer almaktadır. Bu tanımlamada, bireyin kendisini nasıl hissettiği, grubun birey üzerindeki etkisi, “biz” olarak tanımladığı grubun diğer gruplar ile karşılaştırılması ve grubun kendi iç dinamiklerini oluşturan

özellikler etkilidir. En genel tanımı ile bireylerin sosyal kimlikleri, bağlı olduğu ve anlamlı bulduğu grup ya da grupların benliğindeki merkezi rolleri ile kendisini duygusal bağlamda tanımlamasıdır. Görüldüğü gibi bireylerin benlikleri kendilerini tanımadıkları sosyal kimlikleri ile grup algılarından etkilenmektedir (Işıkkay ve Başçı, 2020).

Tajfel ve Turner (1979) sosyal kimlik kuramını insanların benliklerini nasıl tanımladıkları ile ele almıştır. Kimliğin sosyal yanı, bireylerin üye oldukları grup ya da grupların aitliği ile ilişkilidir. Benlik açısından bir grubun üyesi olmak belli avantajlar sağladığı gibi bir dizi kısıtlamaya da olanak sağlayabilir. Bu bağlamda, sosyal grubunun etkisi bireylerin içgüdüsel davranışlarını da derinden etkileyecek güce sahiptir ve grup davranışları belirgin özellikler taşımaktadır.

Kuramın öne çıkmasının temel nedeni bireylerin sosyal grupların bireylerin davranışları üzerindeki etkisini incelemesidir. Tajfel ve Turner (1982; 1985) bireylerin “kim” olduklarının ya da benliklerinin “ne” olduğunun özdeşleştiği gruplardan etkilendiğini ifade etmektedir. Bir futbol takımının taraftarı olmak, belli bir meslek grubunun üyesi olmak ya da bir kurumda çalışmak, bireylerin kendilerini tanımlamasını ve bireysel davranışları düzenleyici bir etkiye sahiptir. O halde sosyal kimlik iki temel özellik ile bireyin sosyal bir gruba üye olması nedeniyle oluşan duygusal bağlılık taşıyan parçasıdır (Akt: Kağıtçıbaşı, Cemalcılar, 2014):

- İnsanlar toplum içinde dünyayı tanımlayabilmek ve anlamlandırabilmek için belli sınıflandırmalar yapmakta ve sınıflandırmaların arasında farklılıkları algılamaktadır.
- İnsanlar farklı grupların üyesi olarak iç grup ve dış grup arasındaki farklılıkların ayırımındadır. Bu ayırımlardan iç grup üyelik nedeniyle daha fazla anlam ve duygusal öneme sahiptir.

Kuramın “biz=iç grup” ve onlar=dış grup” ayırımına yönelik algıları ortaya çıkarması eğilim olarak özdeşleşmede iç grubun öne çıkmasını ve taraf olma eğilimini de ortaya çıkarmaktadır. Bu durum gruplar arası rekabetçi ve ayrımcı farklılıkların oluşmasını sağlamaktadır. Bireylerin iç grup lehine düşünme eğilimleri hem sosyal statü hem de prestij açısından algılarını etkiler. Özdeşleşmenin temelinde de grubun öne çıkarılması ve bireysel amaçların grubun amaçları ile birleştirilmesi bireyin değerlendirmesini

etkiler (Tajfel ve Turner, 1979). Sosyal kimlik kuramında özdeşleşme, bireylerin üyesi oldukları grubun başarı ya da başarısızlıklarını kendi başarı ya da başarısızlıkları olarak algılamasıdır. Bireysel bu tanımlama pek çok farklı grup için geçerli olabildiği gibi özdeşleşme düzeylerine bağlı olarak değişkenlik de gösterebilir. Bir kurumun başarısı için benzer algılamaya sahip olmayan bir birey taraftarı olduğu futbol takımının başarısını kendi başarısı gibi algılayabilir. Bu durum, kimliğin sosyal ve grupsal olarak algılanmasıdır (Yavuz, 2017).

2.1.3.2. Benlik – Sınıflandırma Kuramı

Benlik-sınıflandırma kuramı, özdeşleşmenin değişik odak ve düzeyleri ile ele alınmasıdır. Kurama göre bireyin üye olarak özdeşleşme düzeyleri hem kişisel hem de grupsal olarak farklı düzeylerde belirgin olabilmektedir. Kuramın temel özelliği, insanların sadece örgütsel özdeşleşmesi değil sosyal bir gruba üye olması nedeniyle örgüt içi gruplar, kariyere ilişkin algılaması ya da mesleki düzeyde özdeşleşme yaşayabilmesidir (Van Dick v.d., 2004: 172; Akt: Gürlek ve Tuna, 2018). Sosyal kimlik kuramının ortaya çıkmasından sonra kuramı geliştiren Turner ve arkadaşları benlik sınıflandırma kuramını ileri sürmüşlerdir. Kuramın işleyişi bireylerin kişisel farklılıkları nedeniyle farklı düzeylerde özdeşleşmesine dayanmaktadır. Kuramın özellikleri aşağıda şekilde özetlenebilir (Aliyev ve Işık, 2014):

- Bireysel düzeyde insanlar en alt seviyede kendisini başka insanlarla karşılaştırır.
- Belirli bir grubun üyesi olduğunda insanlar üyesi oldukları gruplar ile diğer grupları karşılaştırır.
- İnsanlar kendilerini en üst seviyede diğer canlılar ile karşılaştırır.

Benlik-sınıflandırma kuramı, bireylerin sosyal ve kişisel kimlikleri arasındaki ayrımı dayanmaktadır. Sosyal ilişkilerin sonucu ortaya çıkan sosyal kimlik ile kişisel kimliğin farklı düzeylerde bireyin kendini kategorileştirmesinde etkili olması bireyin davranışlarını etkilemektedir. Her iki kimlik yaklaşımının etkileşimi Benlik-sınıflandırma kuramını oluşturmaktadır. Turner (1999) benlik-sınıflandırma kuramını, bireyin öz değerlendirme süreci ile karmaşık bir etkileşime bağlı olarak kendini kategorize etmesi olarak tanımlamaktadır. Bu bireysel değerlendirmede, kişisel amaçlar ve beklentiler, güdüler, bireyin sahip olduğu bilgi, algı ve gerçekliğin yorumlanması ve yargılara ulaşması söz konusudur. Trepte ve Loy (2017) karmaşık bir bilişsel işleme süreci içinde bireylerin sosyal ve kişisel kimliklerini

değiştirebildiğini, bireylerin aidiyetine bağlı olarak hissettiği sosyal kategorinin farklılaşabileceğini ifade etmektedir. Buna göre, kişisel olarak hangi kategorizasyonun seçileceğini üyeliklerin sahip olduğu anlamların belirginliği ile seçebilmektedir.

Her iki kuramında birbirinden farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıkların ilki sosyal kimlik kuramında kişisel ve sosyal kimliğin birbirinin zıttı iki ayrı kutbu temsil ettiği ve kimliğin seçime bağlı olarak bir doğru üzerinden seçilebileceğidir. Benlik-sınıflandırma kuramı kimliğin oluşumunda bu kutuplaşmaya karşı olarak sosyal kategorizasyonun farklı seviyelerde olabileceğini, bu seviyelerin etkinliklerinin sosyal kimliğe bağlı davranışları etkileyeceğini savunmaktadır. Kişisel, sosyal ve insan kimliği olmak üzere üç farklı seviye belirleyicidir. Kişisel kimlik insanın biricikliği ile sahip olduğu özelliklere bağlı olarak ortaya çıkarken sosyal kimlik üyesi olduğu sosyal grupların etkisi sonucu oluşur (Turner, 2000: 12; Akt Özdemir, 2015).

Benlik-sınıflandırma kuramı, sosyal kimlik kuramını insanların kimliklerinin oluşmasında merkezi bir rol oynadığını kabul ederken, kendilik kavramının geliştirilmesi ile bir sosyal gruba üye olan bireyin diğer üyelerin farklı özellikleri ile değerlendirerek bir sınıflandırmaya gitmesidir. Böylece kişisel kimliğin oluşmasında sosyal kimliğin etkisi olmasına karşılık öz sınıflandırma da belirleyici olmuştur. Benlik-sınıflandırma kuramı bilişsel bir değerlendirme ile grup içi davranışlarının da incelenmesi ile geliştirilmiştir (Yavuz, 2017).

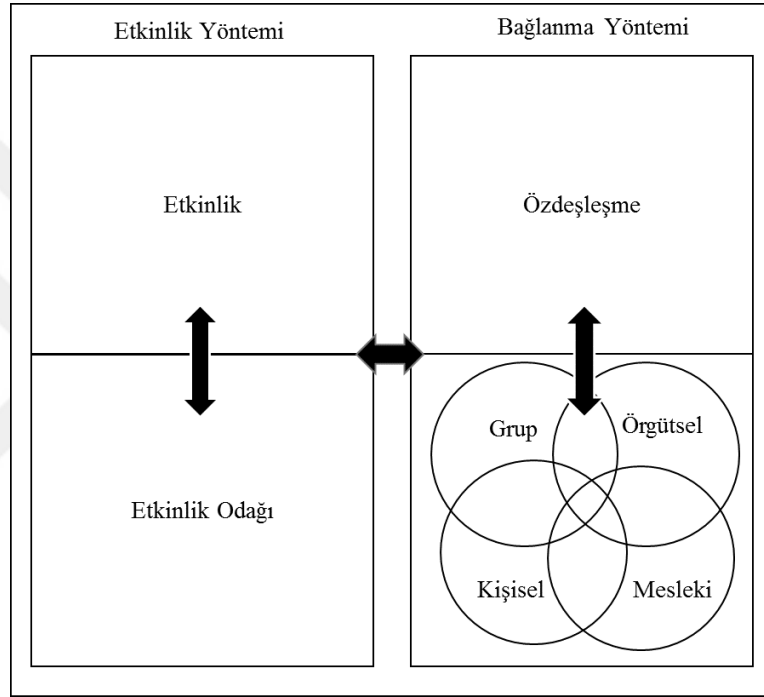
2.1.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşlemeye yönelik literatürde öne çıkan modeller arasında Scott, Corman ve Cheney'in (1998) örgütsel özdeşleşme modeli, Reade'nin (2001) temel özdeşleşme modeli, Kreiner ve Ashforth'un (2004) örgütsel özdeşleşme modeli incelenmiştir.

2.1.4.1. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Yapısal özdeşleşme modeli olarak da tanımlanan modelde iki ayrı kavram olarak özdeşleşme ve kimlik ilişkisi bir sistem içinde incelenmektedir. Bu sisteme göre bireylerin özdeşleşmesi kimliklerinden ayrı olarak sahip oldukları özelliklere bağlı olarak oluşmaktadır. Kimlik, üye olunan sosyal yapıların etkisi ile gelişirken bireyin toplum içinde farklı statülerde olması kimliğini etkiler. Özdeşleşme ise bireyin farklı düzeylerde etkinliklere katılımına bağlı olarak şekillenmektedir. Böylece ikili bir yaklaşım geliştirilmiştir (Tüzün, 2006).

Modelde özdeşleşme bireylerin sosyal gruplara adanmışlıkları düzeyinde başarı ve başarısızlıklarına yönelik “bir olma” algılayışlarını ifade etmektedir. Bireyler özdeşleşme düzeylerine bağlı olarak örgütsel düzeydeki amaç, değer ve normlara uygun davranışlar sergileyerek adanmışlık tutumunu sergileyebilecektir. Modelde, bireylerin farklı kimlikleri olduğu ve bu kimliklerin etkileşiminin farklı düzeylerde özdeşleşme düzeyleri ortaya çıkabileceği gösterilmiştir (Yavuz, 2017). Scott, Corman ve Cheney’in yapısal özdeşleşme modeli Şekil 2.1’de gösterilmektedir (Scott, Steven ve Cheney, 1998).



Şekil 2.1. Scott, Corman ve Cheney’in Durumsal Faaliyetlerle Oluşturulan Yapısal Özdeşleşme Modeli (Scott, Steven ve Cheney, 1998: 307).

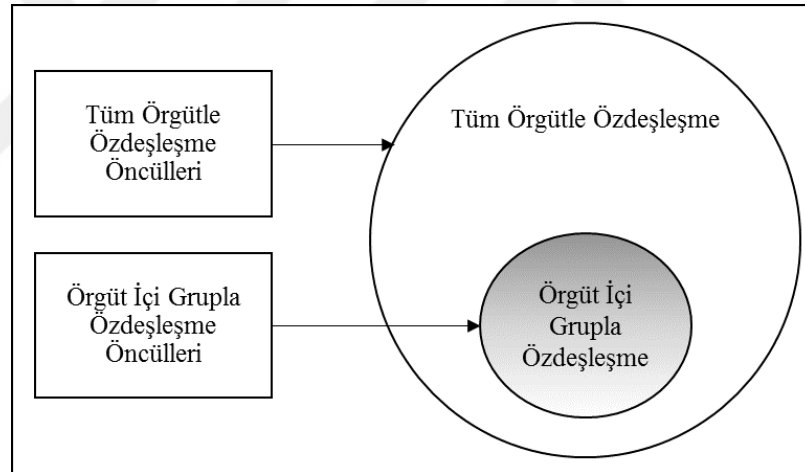
Şekil 2.1. incelendiğinde psikolojik bağlanma olarak özdeşleşme bireylerin farklı sosyal gruplar, statüler ve sosyal ilişkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşmenin kuramsal yapısı bireyin kimliğini de etkiler ancak ikili bir yapı söz konusudur. Bu nedenle özdeşleşme, sosyal kimlik tarafından etkilenen gruplara yönelik bağımlı temsil eden davranış türüdür (Scott, Steven ve Cheney, 1998).

Scott, Steven ve Cheney (1998) yapısal olarak iki ayrı kavram olan özdeşleşme ve kimlik arasındaki ilişkileri inceleyerek özdeşleşmenin bireyin üyelikleri ile farklı sosyal grupların belirlediği özellikler ile farklı kimliklere sahip olduğunu belirlemişlerdir. İnsanlar farklı sosyal gruplara farklı özdeşleşme düzeyleri

gösterebilirler. Bu durumun temel nedeni, bağlılığın bireyin içinde olduğu sosyal grubun yapısı ve durumların etkilemesidir (Akgül, 2022).

2.1.4.2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Bu modelde çalışanların örgütsel düzeyde özdeşleşme seviyeleri ve öncülleri belirlenmiştir. Kurumlar, çalışanların içinde buldukları farklı ve iç içe geçmiş gruplardan oluşmaktadır. Bu grupların üyesi olarak çalışanların farklı özdeşleşme düzeyleri göstermesi mümkündür. Bu durum ikili ya da bir başka ifade ile çiftli özdeşleşme olarak gösterilmektedir. Modelde, iki farklı düzey olarak gösterilen bütün örgüt ve örgüt içi gruplaşma aynı değişkenler tarafından etkilenmesine rağmen farklılık gösterebilir. Modelde ayrıca özdeşleşmeyi etkileyen faktörler arasında üst yönetimin yaklaşımı, sosyal grubun prestij ve statüsü, ödüllendirme ve kariyer sistemleri gösterilmiştir Şekil 2.2.'de temel örgütsel kimlik modeli gösterilmektedir (Reade, 2001).



Şekil 2.2. Temel Örgütsel Kimlik Modeli (Reade, 2001: 1273).

Şekil 2.2.'deki özdeşleşme modeli incelendiğinde özdeşleşmenin grup içinde birbirinden farklı iç gruplara yönelik özdeşleşme düzeyleri olabileceği görülmektedir. Örneğin küresel bir şirkette görev yapan bir çalışanın yerel işletmesine yönelik özdeşleşme düzeyi küresel şirkete yönelik özdeşleşme düzeyinden daha yüksek olabilmektedir. Aynı anda gerçekleşen bu özdeşleşme düzeyleri bireyin üyeliğine yönelik algılamalarının farklılaşması ile oluşmaktadır. Bu durum çalışanların örgütsel davranışlarına da yansımaktadır (Reade, 2001).

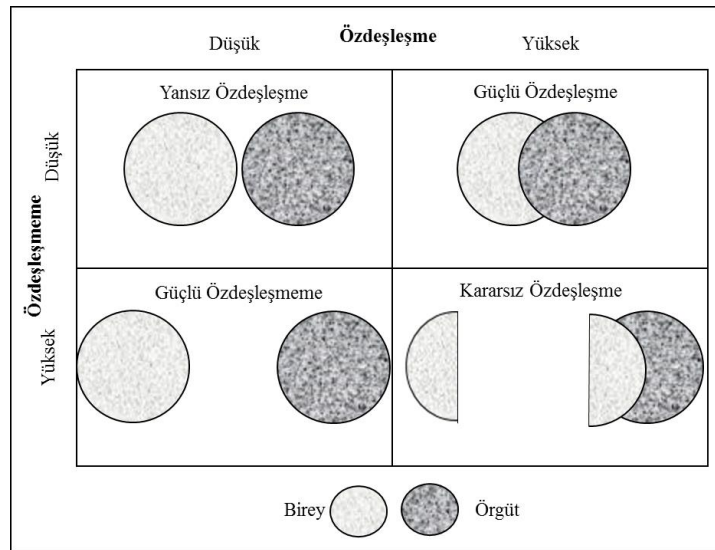
Bu model incelendiğinde çalışanların bütün örgüt ve örgüt içindeki gruplara özdeşleşme algılarını etkileyen değişkenlerin aynı olduğu görülür. Çalışanların

etkilendiği koşulların aynı olmasına karşılık örgüt içi gruplarda “biz” algısının daha yüksek olması, yakın sosyal ilişkilerin kurulması ve başarı ve başarısızlıklardan aynı düzeyde etkilenme ile psikolojik bağların daha güçlü olmasını sağlamaktadır (Tokgöz, 2012).

2.1.4.3. Kreiner ve Ashforth’un Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Model göre, örgütsel özdeşleşme, bireylerin üyesi olduğu örgütü nasıl tanımladığı ile ilişkilidir. Bireysel düzeyde özdeşleşme ve özdeşleşmeme arasındaki düzeylere bağlı olarak çalışmaların davranışları birbirinden farklılaşırken, amaç ve hedeflere yükledikleri anlamlarda değişmektedir. Modelde, her iki kutuptaki özdeşleşme düzeyinin birbirinin zıttı bir durum olmadığı çalışanların kurumsal amaç, ilke ve normlara bağlanma düzeyleri olarak sosyal kimlik ve bireysel kimliğin farklılaşması olarak gösterilmektedir (Çırakoğlu, 2010).

Genişletilmiş örgütsel özdeşleşme modeli olarak da tanımlanan modelde, bireylerin özdeşleşmelerinin farklı düzeylerinin nasıl oluştuğu incelenmiştir. Çalışanların bilişsel ve duygusal algılamalarına bağlı olarak oluşan özdeşleşmede, birbirinden farklı özdeşleşmeler ortaya konmuştur. Böylece, çalışanların kendini adanmışlıklarından çalışmaya devam etmesine rağmen örgütü ile çatışmasını temsil eden özdeşleşmeme düzeyleri açıklanabilmektedir. Şekil 2.3.’te Kreiner ve Ashforth’un örgütsel özdeşleşme modeli gösterilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004).



Şekil 2.3. Kreiner ve Ashfort'un Örgütsel Özdeşleşme Modeli (Kreiner ve Ashforth, 2004: 6).

Şekil 2.3. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme dört farklı düzeyde ele alınmaktadır. Bu düzeyler, yansız özdeşleşme, güçlü özdeşleşme, kararsız özdeşleşme ve güçlü özdeşleşmeme olarak gösterilmektedir.

Yansız Özdeşleşme: Bireyin örgütsel amaçlar ve normlara yönelik olarak bilinçli bir taraf tutmamayı tercih etmesi kendi benliğini tanımlarken sosyal etkinin zayıf olmasını ifade etmektedir. Yansız özdeşleşmede özdeşleşme ya da özdeşleşmeme durumlarından ikisi de gelişmemiştir. Birey yansız bir şekilde örgütü ile psikolojik bağ kurmazken çatışmacı davranışları da benimsemez. Yansız özdeşleşmede bireyin tarafsız olması ve kendi değerleri ile benliğini tanımlaması bulunmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Güçlü Özdeşleşme: Çalışanların kurdukları güçlü psikolojik bağı temsil eden güçlü özdeşleşme, bireyin örgütsel amaç ve normları tam anlamıyla benimsemesini ve benliğini tanımlarken bu amaç ve normları kullanmasıdır. Güçlü özdeşleşmede, çalışanların tutum ve davranışları örgütsel normlar tarafından belirlenir ve ekstra rol davranışları da benimsenir (Yavuz, 2017).

Kararsız Özdeşleşme: Benlik algıları güçlü olmayan ve bireysel değer ve amaçları zayıf olan çalışanların özdeşleşme konusunda kararsız kalması ve bölünmesidir. Bu özdeşleşmede, üyeliğin ne zaman son bulacağı bilinmezken kararsız tutumun devam etmesi bireysel performansı olumsuz etkilemektedir. İsteksizlik ve kararsızlık, çalışanların tutarsız örgütsel davranışlarına da yol açabilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Güçlü Özdeşleşmeme: Bireysel bir tercih olarak çalışanların örgütlerinin norm ve değerlerini kabul etmemesi ve kendisini tanımlarken sosyal etkiyi yok saymasıdır. Güçlü özdeşleşmeme, iki farklı bilişsel değerlendirme ile ortaya çıkabilir. Bunlardan birincisi, bireysel bir tercih olarak değerlendirme sonucunda kendini örgütten ayrı görmesi diğer ise bu değerlendirme sonucunda örgütsel değerleri benimsemeyecek düzeyde negatif bir kategoride sınıflandırmadır. Bu iki algı güçlü özdeşleşmemeyi oluşturmaktadır (Tokgöz, 2012).

2.1.5. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Özdeşleşme

Günümüzde okulların verimliliğin artırılmasının en önemli yollarından birisi örgütsel kültürün iyileştirilmesi ve öğretmenlerin performanslarının artırılmasıdır. Öğretmenlerin okul içindeki tutum ve davranışlarının istenilen düzeyde olumlu olabilmesi öğretmenlerin örgütsel kültüre uyum sağlamalarına bağlı olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin okullarına aidiyet duyguları ile yaklaşmaları ve öğretmen istekliğinin artırılması, örgütsel özdeşleşmeleri ile de ilgilidir. Buradan hareketle, öğretmenlerin okulun amaçlarına yönelik etkili davranışlar sergilemeleri ve okul ile özdeşleşmeleri özellikle yöneticiler ile olan ilişkilerinin derecesine bağlı olabileceği söylenebilir (Akman, 2017).

Bütün kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarının da verimlilikleri mesleğine olumlu tutum geliştiren ve kurumu ile bütünleşme düzeyi yüksek öğretmenlere ilgili olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim kurumlarında özdeşleşme düzeyi kurumların ilk amacı olan öğrenci başarısını kendi amacı olarak belirlemesidir. Bu amaca yönelik birlik algısı, öğretmenin hem mesleki donanımlarını göstermek hem de diğer öğretmenler ile işbirliğini geliştirerek etkili okulun gerçekleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Argon ve Ekinci, 2016).

Çağdaş eğitim kurumları anlayışında kurumdaki bütün paydaşların işbirliği içinde olması ve kendisini eğitim kurumu ailesinin bir unsuru olarak hissetmeleri ön plana çıkmıştır. Eğitim kurumlarının verimliliği ve etkililiği üzerine yapılan çalışmalar öğretmenlerin eğitim kurumunun amaçlarını benimsemesi ve bireysel amaçları ile bütünleşmesine bağlıdır. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarında kendilerini güvende hissetmeleri, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde olumlu tutum ve davranışlar göstermelerini sağlamaktadır. Eğitim kurumlarında özellikle eğitim yöneticilerinin öğretmenleri yönetsel, sosyal ve duygusal açıdan desteklenmeleri özdeşleşme açısından önem arz etmektedir (Uzun, 2018).

Mael ve Ashforth (1992) çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri için görev yaptığı kurumların benliğinin bir parçası olması gerektiğini ve bütün olma ve bizlik algısının gelişmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışanların kendi kaderlerini kurumların kaderleri ile eş görmeleri başarıya yönelik bütün çalışmaların gönüllü olarak desteklenmesini sağlamaktadır. Yaykiran (2020) öğretmenlerin sosyal kimliklerini oluştururken mesleki tutumlarının yanında görev yaptıkları eğitim kurumunun güçlü

kültürü, gelenekleri, geçmiş başarıları, üst yönetimin desteği ve örgütsel iletişimin öğretmenlerin kendilerini tanımlamasında rol oynadığını ve bu durumun öğretmenlerin okulun amaçlarına bağlanarak kendi amaçları gibi algılamasını ve okula uyumunu arttırdığı ifade etmektedir.

Öğretmenlerin kendilerini tanımlarken okullarından gururla bahsetmeleri ve okulları ile özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması eğitim ve öğretime yoğunlaşmalarını da etkilemektedir. Özdeşleşme ile eğitim kurumuna gönüllü bağlılık gösteren öğretmenler, okulun kamuoyunda dikkat çeken ve güçlü kurumsal imajına da katkıda bulunurlar. Eğitim kurumlarında özdeşleşme de üst yönetimin önemli bir etkisi vardır. Eğitim kurumunun yöneticilerinin karar alma süreçlerine öğretmenleri dahil etmeleri, öğretmenlerin görüş, öneri ve düşüncelerine önem vermeleri ve adaletli davranmaları öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerini artıran bir işleve sahiptir (Chughtai ve Buckley, 2009).

Okulda özdeşleşme, pek çok faktörün etkisi altındadır. Bu faktörler öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerini ve okul kültürünün bir parçası olduklarını hissettirmelidir. Eğitim kurumundaki politikalar ve uygulamaların öğretmenlerin özdeşleşmesine olanak sağlayan bir yapıda olması, yönetsel süreçlerin katılımcılığı esas alması önemlidir. Okulun sahip olduğu kültürün güçlü yapısı öğretmenlerin kendilerini okulda mutlu hissetmelerini ve kültürel ve tarihi bir mirasın taşıyıcısı olduklarını hissetmelerini sağlamaktadır. Okul kültüründe kıdemli öğretmenlerin yeni öğretmenlere rehberlik yapması norm, ilke ve geleneklerin anlaşılması açısından da yardımcı olabilmektedir (Atmaca, 2020).

Eğitim sisteminin makro etkileri öğretmenlerin eğitim kurumları ile özdeşleşmesi açısından etkilidir. Eğitim politikaların bilimsel, sosyolojik ve felsefi temellerinin uzun vadeli politikalar olması gerekmektedir. Eğitim politikalarının oluşturulmasında öğretmenlerin yetiştirilmesinden başlamak üzere öğretmen niteliğine uygun önlemlerin alınması okul kültürü ve öğretmenlerin özdeşleşmesine katkı sağlar (Yıldız ve Yıldız, 2016). Mikro açıdan ele alındığında ise okul kültürünün öğretmenlerin özdeşleşmesinde etkili olduğu görülmektedir. Taner (2008) okulun mutlu ve huzurlu bir yer olmasını öğretmenlerin okul kültürü içindeki konumlarının belirlediğinin altını çizmektedir. Güçlü okul kültürü, öğretmenlerin kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlarken “biz” kavramının oluşumuna da katkıda bulunmaktadır. Öğretmenlerin

nitelikli örgütsel davranışta bulunması için etkili iletişim ve güçlü okul kültürü olumlu okul ikliminin temelini oluşturur.

Peterson ve Deal (2009) etkili okul kültürünün öğretmen ve öğrenci tutum ve davranışlarını yönlendirdiğini iyi ve kaliteli eğitime yönelik işbirliğini arttırdığını belirlemiştir. Güçlü okul kültürü paydaş iletişimi ve işbirliğinde öğretmenleri ön plana çıkarır. Okulun kalitesinin öğretmen kalitesine bağlı olması maddi unsurların yanında maddi olmayan norm, ilke, değerler, tören, seremoni, geçmiş başarılar, okulun yetiştirdiği önemli kişiler vb. kültürel unsurlar ile belirlenmektedir (Akt. Aliyev, 2020).

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin sürekli iletişim içinde olmaları, ekip ruhu ile eğitim ve öğretim uygulamalarına odaklanmaları mutlu ve daha verimli olmayı istemelerini de etkilediği söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme okulun başarısında önemli pay sahibi olan öğretmenlerin sorunların çözümünde aktif katılımcı rol oynamasını sağlamaktadır. Öğretmenlerin yıllarca emek verdiği ve başarısı için çabaladığı eğitim kurumlarında özdeşleşmeleri, kendilerini okul kültürü, yöneticiler, öğrenci ve velilerden oluşan okul topluluğu üzerinden tanımlamasıdır. Öğretmenlerin mesleki başarıları ve kişisel gelişimleri açısından bireysel yararlar sağlayan örgütsel özdeşleşme okulları öne çıkartarak eğitim kurumunun başarısını etkiler (Akman, 2017).

2.1.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşme bütün kurumlar açısından istenilen bir etkidir. Bu etkinin temel sonucu ise örgütsel davranış açısından çalışanların kendilerini nasıl tanımladıkları ve değerlendirmelerine bağlı olarak sağladığı faydalardır. Özellikle çalışma hayatında özdeşleşme düzeyinin yüksek olması örgütsel verimlilik açısından önemlidir (Özcan, 2012). Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesi ilk olarak psikolojik iyilik hallerinin desteklenmesi ve yaptıkları işin daha anlamlı hale gelmesini sağlayacağı için motivasyonlarını destekleyici bir unsur olarak gösterilebilir. Örgütsel üyeliğin etkin bir şekilde devam ettirilmesi de örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların birleştirilmesine bağlıdır (Akgül, 2022).

Öğretmenlerin eğitim kurumlarının sahip olduğu kültürel iklime yönelik olumlu algılamalarının bir sonucu olan özdeşleşme, bireysel kimliklerini okulları ile

tanımlamasıdır. Bu bağlamda, özdeşleşme iş tatmini ve örgütsel bağlılığın önemli bir değişkeni olarak öğretmenlerin mesleki başarılarını etkiler. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması okulun başarı ve başarısızlığında doğrudan payı olduğuna olan inancı ile bireysel performansını doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme öğretmenlerin eğitim kurumunda eğitim ve öğretime daha fazla katkıda bulunmasını sağlar (Celep, 2000). Örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olan öğretmenler ise hem eğitim kurumuna hem de eğitim ve öğretime yönelik faaliyetlere kayıtsız davranışlarda bulunabilmektedir. Özdeşleşmenin düşük olmasının temel sonuçlarından biri olan yabancılaşma öğretmenin eğitim kurumuna psikolojik bağını azaltan ve çatışmacı davranışlara yol açan bir duygu durumudur (Akgül, 2022).

Örgütsel özdeşleşme düzeylerine bağlı olarak öğretmenlerin eğitim kurumundaki bütün faaliyetlere doğrudan katılmasını sağlayabildiği gibi özdeşleşme düzeyinin düşük olması halinde eğitim kurumunun kültürüne inanmama ve olumsuz düşüncelere sahip olma olarak tanımlanan örgütsel sinizmin oluşmasına imkân sağlayabilir. Özdeşleşme düzeyinin istenilen düzeyde olmaması öğretmenlerin toksik davranışlarının artması, etik dışı davranışlarda bulunmak gibi olumsuz davranışlar geliştirilebilir (Kaya, Göçen ve Uzun, 2022). Örgütsel özdeşleşmenin bireysel açıdan olumlu sonuçları bulunmaktadır. Bu bireysel sonuçların öğretmenlerin eğitim kurumlarında kendilerini iyi hissetmeleri ve bağlılık duygularını desteklemesi ise örgütsel sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenleri destekleyerek onların özdeşleşme algılarının kuvvetlendirmesi kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak çaba ve enerjilerini eğitim ve öğretime yoğunlaştırmalarını sağlamaktadır (Celep, Keleşli ve Konak, 2009).

Eğitim kurumlarının amaçlarını kendi amaçları olarak benimseyen öğretmenlerin içinde buldukları olumlu duygular davranışlarına da yansımaktadır. Eğitim kurumlarındaki öğretim ve öğrenme ikliminin desteklenmesi, örgütsel iletişimin etkin bir şekilde yürütülmesi öğretmenlerin kuruma yönelik algılarının olumlu olmasına bağlıdır. Eğitim kurumu ile bütünleşen öğretmenlerin işbirliğine yönelik davranışlara sahip olması örgütsel verimlilik açısından önemli katkılar sunar. Buna karşılık düşük özdeşleşme, öğretmen motivasyonunu azaltarak öğretmenlerin kendilerini değersiz hissetmesine ve öğrenme ve öğretim etkinliklerinin başarıya ulaşmamasına neden olacaktır. Dolayısıyla eğitim kurumlarının başarılı olabilmesi kendisini eğitim

kurumuna adayan ve okulu ile bütünleşen öğretmenlerin varlığına da bağlıdır (Argon ve Ekinici, 2016).

Öğretmenlerin okulları ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesinin olumsuz sonuçları da olabilir. Buna göre Kreiner ve Ashforth'un (2004) özdeşleşmenin "karanlık yönü" olarak belirttikleri, çalışanların bireysel kimliklerinin yok sayılması ya da bireysel kimliğin örgütü tarafından tüketilmesi gelişmeye yönelik eleştirel düşüncenin de sınırlanması anlamına gelebilmektedir. Eğitim kurumlarında meydana gelen hataların ya da sorunların çözülmesinde yapılan hataların farkına varılmaması ya da varıldığında bile ortaya çıkarmaya yönelik isteksizlik eğitim kurumunun gelişmesini de engelleyebilir.

Örgütsel özdeşleşmede kararsız özdeşleşme, yansız özdeşleşme ya da özdeşleşmeme de ortaya çıkan sorunların başında da öğretmenlerin işlerine odaklanmaları ve eğitim kurumlarının sorunlarını kendi sorunları olarak görmemeleridir. Bu durum iletişim sorunlarına neden olacağı için öğretmenlerin meslektaşları ve eğitim yöneticileri ile iletişimlerinde de bozulmalar meydana gelebilir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesinin istenilen düzeyde olması ise eğitim kurumu ile kurulan güçlü bağın psikolojik iyilik halini desteklemesi ve işlerinden zevk alarak, iş doyumlarını artırır. Bu durum, öğretmenlerin rol dışı yükümlülükler alması ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını benimsemesini de ortaya çıkarabilmektedir (Erel Yetim, 2010).

Öğretmenlerin eğitim kurumu ile özdeşleşmeleri ile örgütsel kültür arasındaki etkileşimde özdeşleşme taşıyıcı bir işlev görmektedir. Geçmişten gelen kültür mirasının geleceğe taşınması öğretmenlerin eğitim kurumunun norm, ilke ve değerlerini benimseyerek aktarmasına bağlıdır. Öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin bütün unsurları benimseyerek geleceğe taşıdıkları değerler kurumsal imajın güçlendirilmesini sağlarken eğitim kurumunun varlığını da olumlu etkiler (Özgözü, 2016).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlığın Tanımı

Günümüzde çalışanların prososyal davranışlar ile kurumlarına katkı sağlamaları verimlilik aracı olarak ele alınmaktadır. Örgütsel davranış disiplini içinde çalışanların

ekstra rol dışı davranışlara sahip olması olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışları giderek ön plana çıkmıştır (Turgut ve Akbolat, 2017). Örgütsel vatandaşlık davranışının pek çok tanımı bulunmaktadır.

Organ (1990) örgütsel vatandaşlığı örgütsel etkililiği ve işlevselliği artıran tanımlanmış ödül sistemi içinde olmayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Karaman ve Aylan (2012) örgütsel vatandaşlığı örgütsel ödüllendirme sistemi dışında bulunan ve bireysel tercih ile yapılan örgütsel verimliliği artıran eylemler olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlarda çalışanların zorunlu olmadığı halde olumlu bir duygu durumu ile yöneldiği davranışlar yer almaktadır.

Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ (2003) çalışanların davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilmesi için iş tanımı dışında olması, örgütsel verimliliğe yönelik olması ve davranışın ortaya konması için zorlayıcı bir etkinin olmaması gerektiğini belirlemiştir. Örgütsel vatandaşlıkta ele alınan prososyal davranışlar kişisel seçime dayanır ve yerine getirilmediğinde çalışanlara yönelik yaptırım uygulanamaz.

Barnard tarafından 1930'lu yıllarda oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışları, daha sonra Organ ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu davranışların temelinde emir komuta ile değerlendirilmeyen ve biçimsel ödül sistemi içinde yer almayan olumlu davranışlar bulunmaktadır. Örgütsel yarar ya da etkinlik örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir sonucu olarak gösterilebilir. Bu davranışlar olumlu olarak tanımlanan davranışlar olabildiği gibi yıkıcı ve çatışmacı davranışlardan kaçınmak da örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yer almaktadır (Çetin, 2004). Bir başka tanımla örgütsel vatandaşlık kavramı içinde gösterilen davranışların çalışanların görevleri olmadığı, bireysel seçimleri ya da tercihleri ile sergiledikleri bu davranışların ödül/ceza kavramı ile açıklanmayan yardım etme, centilmenlik, sadakat, örgüt kültürüne uyum, inisiyatif alma, işletmesine ilgi ve bağlılığını gösterme davranışlarıdır (Podsakoff v.d., 2000).

Örgütsel vatandaşlık, çalışanların işyerinde konumlarının sağladığı resmi yükümlülüklerin ötesinde çaba gösterme istekliliği olarak tanımlanmaktadır. Buna göre bir organizasyonda vatandaşlık davranışları örgütsel başarının temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Thiruvankadam ve Durairaj, 2017). Örgütsel vatandaşlığın

“işbirliği yapma isteği” ile “yenilikçi ve kendiliğinden davranışlar” bileşiminden oluşması bir çalışanın işyerinde kendi işi dışında çalışma arkadaşlarından daha fazla çaba harcamasına dayanmaktadır. Bu davranışlar arasında iş arkadaşlarına işlerinde yardımcı olmak, işletmenin çıkarlarını korumak, tavsiyelerde bulunmak ve işletmenin kurumsal imajının tanıtımını yapmak gibi davranışlar bulunmaktadır (Veličkovska, 2017).

Örgütsel vatandaşlığın tanımlarının literatüre yapılan katkılar ile zaman içinde değişmesine karşılık tanımların çalışanların iş rolleri ve sorumlulukları dışında kalan kendiliğinden ya da kendi istekleriyle ortaya koyması, seçtikleri kurumun etkin işleyişine katkı sunan davranışları tanımlamaktadır. Çalışanların isteğine bağlı olan bu davranışlar, resmi olarak tanımlanmamış olabilir ve ödüllendirme mekanizmasının dışında kalmaktadır. Örgütsel vatandaşlığın tipik davranışları arasında; işe yeni başlayan bir çalışana görevlerini ve işletmeyi tanıtmasına yardımcı olmak, bir işin son teslim tarihine az kalması nedeniyle bir arkadaşına gönüllü olarak yardım etmek, ücret beklentisi olmaksızın fazla mesai yapmak veya işyerinde işlevleri organize etmek için gönüllü olmak gibi organizasyonel eylemleri de kapsamaktadır (Zhang, 2011).

Eğitim kurumları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının tanımının yapılması gerekirse eğitim kurumunda yönetici, öğretmen ya da diğer çalışanların kendileri için belirlenmiş rol tanımları dışında beklentiye girmeden gönüllüce yaptıkları özverili davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar iş ve görev tanımlarının çok ötesinde kuruma katkı sağlamak için yapılan rol dışı davranışlardır (Uğurlu vd., 2017).

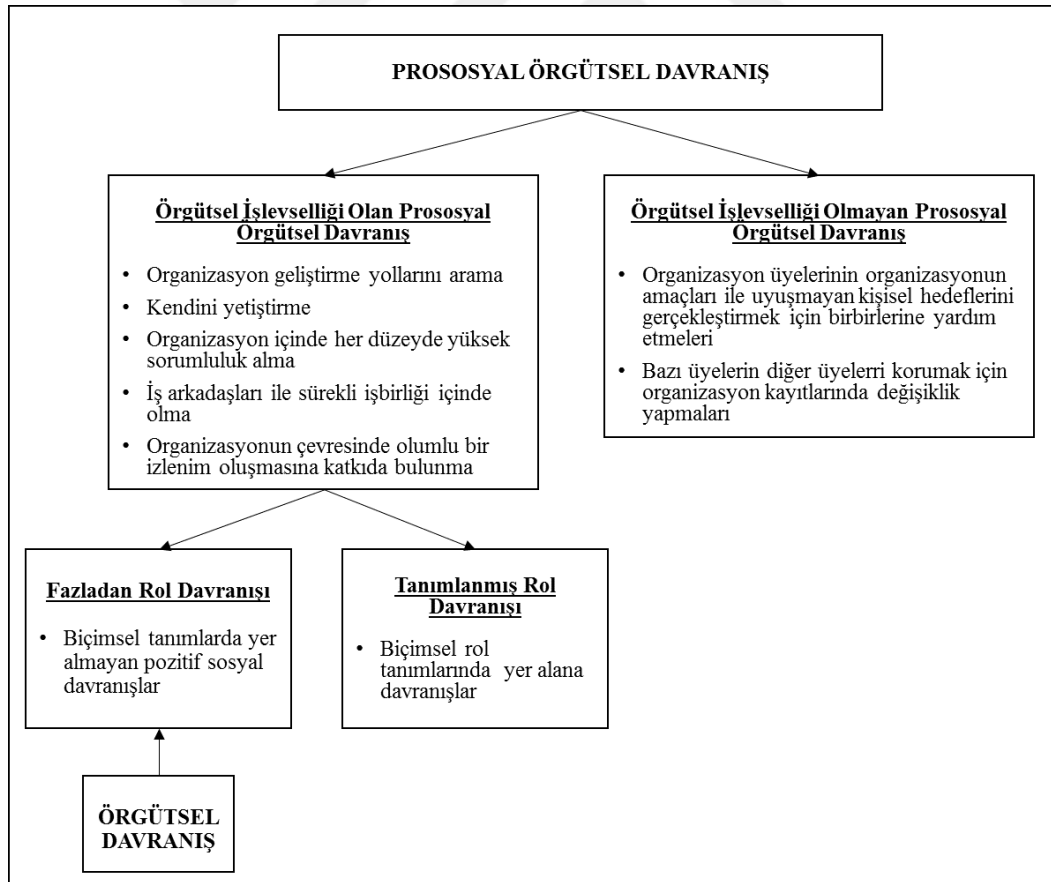
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlığın Özellikleri

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışma yaşamının bir özelliği olarak yardımlaşma ve dayanışma açısından önem kazanan davranışları açıklamak için kullanılmaktadır. Bu davranışların temel özelliği günün büyük bir zaman diliminde harcandığı işyerinde değer oluşturabilecek yardımlaşmanın ortaya konması, iş arkadaşlarının sorumluluklarının alınması ve iyilik yapılması için prososyal biçimde harekete geçilmesidir (Öcal ve Sarıç, 2017).

Sosyal temelli örgütsel davranışlar olarak da tanımlanan bu davranışlar, örgütsel iletişim kalitesini artırması, çalışanların birbirine saygılı ve nezaket ile davranması,

yardımlaşma, şikâyet etmeme, yapmak zorunda olmadığı halde örgütsel performansın artırılması için sorumluluk alma vb. davranışlarıdır (Yücel ve Kaynak Taşçı, 2008). Örgütsel vatandaşlık davranışları prososyal örgütsel davranışlar arasında yer almaktadır. Bu davranışlar çalışanların mutlu oldukları ve gönüllü olarak gösterdikleri örgütsel davranışlar olarak gösterilmektedir. Prososyal davranışlar arasında işlevsel olan ve biçimsel rol tanımında yer almayan kendiliğinden yapılan bütün davranışlar temel olarak yardımlaşma ve işbirliğinin örgüte katkı sağlaması için ortaya konur. Çalışma arkadaşlarının birbirine yardım etmesini konu alan bu davranışlar rol tanımlarından ayrılır (Organ, Podsakoff ve Mackenzie, 2006: 32).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının prososyal özelliği, çalışanların kurumlarını geliştirme ve iş arkadaşlarına yardımcı olma isteği ile açıklanmaktadır. Biçimsel iş tanımı içinde yer almayan bu davranışlar, bireylerin ekstra roller üstlenmesi nedeniyle iş arkadaşlığının bir ifadesi ya da sembolü olarak gösterilir. Şekil 2.4'te prososyal örgütsel davranış kapsamında vatandaşlık davranışı gösterilmektedir (İşbaşı, 2000).



Şekil 2.4. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000: 20).

Şekil 2.4. incelendiğinde prososyal örgütsel davranışlar işlevsel olan ve olmayan olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel açıdan işlevsellik; örgütün geliştirilmesi, işbirliği, sorumluluk alma ve kurum imajına katkıda bulunmayı kapsamaktadır. Bu davranışlardan biçimsel iş tanımını içinde yer almayan fazladan rol davranımlarının tamamı örgütsel vatandaşlık kavramı içinde değerlendirilmektedir (İşbaşı, 2000).

Örgütsel vatandaşlığın prososyal davranışların bir kategorisi olarak değerlendirilmesi, temel olarak paylaşma, birliktelik, çalışma arkadaşlığı dayanışması, sosyal grubun huzurunun sağlanması ve işbirliğidir. Bu davranışlar, çalışanların fazladan sorumluluk üstlenmesi ve çabasına bağlıdır. Ayrıca, kurum tarafından olumlu karşılanan bu davranışların yapılması için yasa ve kurallar bulunmamakta, sergilenmediğinde cezai sorumluluğu bulunmamaktadır (Polat Dede, 2019).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri

Örgütsel vatandaşlığın kuramsal temelleri sosyal alışveriş kuramı, eşitlik kuramı, lider üye etkileşimi ve karşılıklılık kuramı başlıkları altında incelenmiştir.

2.2.3.1. Sosyal Alışveriş Kuramı

Blau'nun (1964) ortaya koyduğu sosyal alışveriş kuramı, sosyal ve ekonomik değişim kavramlarının birbirinden ayrılması ile dikkat çekmektedir. Kuramda örgütsel vatandaşlık davranışları sosyal etkileşim ve ekonomi alışveriş olmak üzere iki boyutlu incelenmiştir. Sosyal mübadelede bireylerin tıpkı ekonomik mübadele gibi sunacakları olumlu davranışların kendilerine fayda sağlayacağı yönündeki beklentileri bulunmaktadır. Ekonomik mübadelede maddi kazanımların sözleşmelere dayalı olmasına rağmen, sosyal mübadelede bireylerin diğer üyelere güven duyması ve inanması örgütsel vatandaşlık davranışlarını sunması için yeterli olacaktır. Kuramda örgütsel vatandaşlık davranışlarında diğer bireylerin takdiri kazanım olarak değerlendirilir (Çankır, 2016).

Çalışanların örgütsel davranışlarının incelenmesi sonucunda çalışan davranışlarının belli bir değişim düzeneğine dayandığı ortaya konmuştur. Kurama göre; bireylerin çalışma hayatında kurumlarından beklentileri sadece ekonomik değişim değildir. Sosyal değişim, çalışanların davranışları sonucunda elde etmeyi umdukları sosyal kazanımların bu davranışları ortaya çıkardığını ileri sürmektedir. Bireylerin örgütsel davranış olarak iyilik yapmaları ve kurumları açısından olumlu ekstra rol üstlenmeleri

iyiliğin çıktılarını öznel olarak algılamaları ve değerlendirmelerine bağlıdır. Çalışanlar bu davranışların sonuçlarının uzun vadeli olabileceğini tahmin etmektedir. Prososyal bu davranışların sonucunda diğer üyelerinde yükümlülüklerini yerine getirmeleri ve uzun vadeli olarak yararlı bir değişim sağlanacağı beklenmektedir (Köksal, 2012).

Sosyal değişim kuramı, örgütsel vatandaşlık davranışlarını çalışanların beklentilerinin meydana getirdiğini iddia etmektedir. Toplumsal ya da sosyal değişim ekonomik değişimden farklı olarak çalışanların psikolojilerini iyi hissetmelerine olanak sağlayan manevi ödüllere bağlıdır. Bireylerin üstün çaba ve özverileri ile ortaya koydukları vatandaşlık davranışları karşılık güven içinde uzun vadeli adil bir değişim sağlaması beklentisi ile yapılmıştır. Ekonomik değişimde maddi ödüller olmasına karşılık sosyal değişimde hem karşılık vermek hem de uzun dönemde, sosyal değişimi sürdürebilmek için gereklidir (Konovsky ve Pugh, 1994). Sosyal mübadele kuramında değişim karşılık olarak birbirilerine iyilik yapmış bireylerin sosyal değişimi ve güvene dayalı iletişimin sonucu olarak karşılık vermek amacıyla gösterdikleri davranışlardır (İplik, 2015).

2.2.3.2. Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı temelinde karşılaştırma bulunmaktadır. Kurama göre bireylerin ortaya koydukları davranışlar sonucunda elde ettikleri kazanımları başka kurumlardaki kendisine benzer pozisyonlardaki bireylerin kazanımlarını karşılaştırmasıdır. Bu karşılaştırmada çalışanların tutum ve davranışlarının devam etmesi ya da kesintiye uğraması söz konusudur. Çalışan örgütsel adalet açısından kazanımlarını yetersiz olarak değerlendirdiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarından vazgeçebilir. Bunun temel nedeni prososyal davranışlar ile edinilen sosyal çıktının eşit olmadığı yönündeki algısıdır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sürdürülmesinde çalışanların algılamaları ön plandadır. Eşitlik kuramına bağlı olarak çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesine karşılık eşitsiz bir sonuç elde ettiğinde davranışları bir daha göstermeyecek ya da gösterme sıklığını azaltacaktır. Örgütsel adaletin olduğu kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha çok görülmesinin nedeni, eşitliğin sağlanması ve çalışanların güvene dayalı kurumlarına yarar sağlayacak davranışlarda bulunma isteğidir (Greenberg, 1990).

Adams tarafından 1960'lı yılların ortasında ileri sürülen kuramda çalışanların çaba ve enerjilerinin girdi ve kazandıkları değerler ise çıktı olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatında bireysel açıdan girdi ve çıktının birbirine eşit olması bir başka ifade ile çalışanların emekleri ile kazanımlarının birbirini karşılama gerekmektedir. Örgütsel davranış açısından eşitsizliğin yaşandığı bir kurumda adil olmayan işlem ve uygulamalar ile karşılaşan çalışanlar bu duruma karşılık gönüllü davranışlarda bulunmamaya ya da bu davranışlardan uzaklaşmaya başlarlar (İplik, 2015). Eşitlik kuramında bireylerin adil davranışlar görme isteği ve kurumlarının etkinliği için fazladan gösterdikleri davranışların karşılıklarının alınması isteği bulunmaktadır. Dengenin bozulması halinde ise örgütsel vatandaşlık davranışları olumsuz etkilenir (Can, Aşan Azizoglu ve Miski Aydın, 2015).

2.2.3.3. Lider-Üye Mübadele Kuramı

Örgütsel vatandaşlık açısında bu kuram, liderin çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarının çalışanları etkilediğine dayanmaktadır. Lider ve çalışan etkileşimin olumlu olması örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağlarken, güven ilişkisinin olmadığı durumlarda ise bu davranışlar olumsuz etkilenir. Liderin astları ile ilişkisinde etkin davranışlar sergilemesi çalışanların gönüllü davranışlarında bir artış meydana getirmektedir. Bu durumun temel nedeni kendisini çalışanın güven ilişkisinde karşılık vermeye yönelik sorumluluk duygusudur (Demirci, 2019).

Lider-Üye değişim kuramı yöneticilerin astlarının tamamı ile benzer bir liderlik tarzı içinde iletişim kurup kurmadığı ile ilişkilidir. Lider ile üye arasındaki karşılıklı etkileşimin düzeyi ve kalitesi astların rollerini nasıl ortaya koyacağını da belirlemektedir. Liderin astlarına yönelik farklı iletişim düzeyleri kullanması, bu çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında farklılıklara neden olabilmektedir. Olumlu iletişim kurulan ve nitelikli bir ilişki içinde olunan çalışanların örgütsel davranış açısından yüksek çaba ve gayret içinde olmaları doğaldır. Bu durum, liderin astları ile ilişkilerini nasıl düzenlemesi gerektiği ve sosyal destek, manevi ödüllendirme, takdir ve kariyer desteğini nasıl kullanacağını da belirlemektedir (Özutku vd., 2008).

Yöneticilerin çalışanlar ile kurdukları iletişimin niteliği güvene dayalı olduğunda çalışanlar bu güvenin karşılığını vermek istemektedirler. Bu kurama bağlı olarak liderin çalışanların davranışları üzerindeki etkisinin örgütsel vatandaşlık

davranışlarında da güçlü olduğu görülmektedir. Yöneticilerin astları ile kurdukları iletişim ne kadar güçlü ve etkin olursa bu davranışların desteklenmesi nedeniyle sergilenmesi de o düzeyde fazla olacaktır (Bozkurt, 2010).

2.2.3.4. Karşılıklılık Kuramı

Karşılıklılık ya da karşılıklılık norma kuramı, sosyal değişim kuramında olduğu gibi çalışanların elde ettikleri faydalara bağlı olarak olumlu davranışları göstermelerinin etkileneceğini iddia etmektedir. Karşılıklılık olumlu/olumlu ya da olumsuz/olumsuz olarak ifade edilecek bir işleyişe sahiptir. Buna bağlı olarak çalışanların kendilerine yapılan iyiliklerin karşılığını vermek istemesi örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesini sağlamaktadır. Kuramın çalışanların öznel değerlendirmesine bağlı olması koşullara, bireysel özelliklere ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebilmektedir. Karşılık vermek için bireysel sosyal kazancın çalışan açısından ne düzeyde değerli olduğu önemlidir (Gürbüz, 2006). Karşılıklılık çalışanın kendisine yapılan iyiliğe karşılık vermesidir. Karşılıklılık kuramı sosyal değişimin farklı şekilde yorumlanması ile çalışanların ekstra çaba ve performanslarının oluşabilmesi için karşılık almak ya da karşılık vermek için sergilediği davranışlar olarak belirlenmiştir (İplik, 2015).

Çalışanlar ahlaki olarak emek ve çabaları sonucunda elde ettikleri kazanımların karşılığını vermek açısından bir sorumluluk duygusuna sahiptir. Bu sorumluluğa bağlı olarak sergilenen ekstra rol davranışlarının karşılığının alınmasına bağlı olarak davranışlar süreklilik kazanmaktadır. Bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermesi için ilk olarak kendisine yardım edenlere karşı üstlendiği etik sorumluluk ile yardım etmesi beklenmektedir. Zaman içinde yapılan bu davranışların sonuçlarının değerlendirilmesi ile geri çekilme yaşanabilir (Gouldner, 1960).

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını beş başlık altında incelemiş ve her birinin örgütsel performansı nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmıştır. Bu boyutlar; diğerkamalık (özgecilik, yardımlaşma), vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem davranışlarından oluşmaktadır. Bu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları Organ'ın (1988) çalışmasına göre ele alınmıştır.

2.2.4.1. Özgecılık / Diğerkamlık

Özgecılık, bireylerin bir başka bireye yardım etme isteği, içten ve kendiliğinden oluşan bir istekle fayda sağlamasıdır. Özgecilikte, bireysel çıkar ve amaçların olmaması, beklenti olmadan iyilik yapılması bulunmaktadır. Örgütsel davranış perspektifinde iş yoğunluğu olan çalışma arkadaşına yardım etme, problemlerin çözümünde aktif olarak rol alma, işe yeni başlayanların uyum sorunlarının aşılmasında destek verme, iş yerinde belli araçların kullanımında yardımcı olmaya yönelik davranışlar özgecılık ya da diğerkamlık olarak tanımlanmaktadır (Allison vd., 2001). Özgecılık, kurumsal yararlar ve etkililik için çalışanların hiçbir beklentisi olmadan gönüllü olarak iş arkadaşlarına yardım etmesi ile etkin ya da problem çıkmaması için empati kurmak gibi önleyici davranışlar geliştirmesidir (Turgut ve Akbolat, 2017).

Çalışanların örgütsel davranışları açısından özgecılık yardımseverlik yanında kendisi dışında da başkaları için iyilik isteme ve yararlı olma eğiliminin yaşanmasıdır. Çalışanların iş arkadaşlarına yönelik gönüllü bu davranışları hem kurumun etkinliğine katkı sağlayacak hem de diğer çalışan tarafından bir iyilik olarak değerlendirilecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelinde dayanışma, işbirliği ve yardımlaşma bulunmaktadır. Özgecılık, bu davranışların temelinde yer alır (Gök, 2007).

2.2.4.2. Nezaket

Nezaket genel bir tanımla bireylerin problem haline getirmeden diğer bireyleri uyarmasıdır. Nezaket açısından örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların belli işlem ve davranışlardan etkilenecek arkadaşlarına bilgi vermesi, onların duygu ve düşüncelerini öğrenmesi ve bilgi alması olabilir. Özgecılık ve nezaket birbirinden ayrılması zor kavramlardır. Bununla birlikte özgecılık, yardımın problem durumu oluştuğundan sonra yapılması, nezaket ise problem durumunun oluşmasını önlemek veya etkilerini azaltmak için olay öncesinde alınan önlemler olarak tanımlanmaktadır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

Örgütsel davranış açısından nezaket, sorunların meydana gelmeden önce önlenmesine yönelik proaktif davranışlardır. Bu davranışların özünde iş arkadaşının uyarılması, bilgilendirilmesi ya da görüşünün sorulması yer almaktadır. Önleyici davranışların sergilenmesi için diğer çalışanlar ile iletişim kurulması, iş bölümü ve dayanışmanın bir sonucu olarak olumlu iletişim kurulmasını ifade etmektedir (Bolat v.d. 2009).

Çalışanların nezaket davranışları içinde sürekli iletişim halinde olmaları örgütsel iletişimin etkin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Nezaket davranışları için kurum içinde önlemlerin alınması açısından son derece kritik bir işleve sahiptir. Birbiri ile iletişim içinde olan insanların problemleri bir şekilde birbirlerinin düşüncelerini öğrenmesi hem zaman hem de maliyet açısından önemli avantajlar sağlamaktadır (İplik, 2015).

2.2.4.3. Centilmenlik

Örgütsel vatandaşlık davranışlarından centilmenlik, çalışanların olumsuz durumlarda bile iyimserliklerini koruyarak olay ya da sorunlara yapıcı yaklaşımlarıdır. Centilmenlik suçlu aramak yerine çözüm üretmek, eleştiri ve önerilerin çözüm odaklı ele alınarak gücenmeme, kurum içinde yer alan çalışanların uzlaştırılması için hoşgörülü davranılması anlamına gelmektedir. Centilmen çalışanlar iyimserliği ve umutlu olması ile diğer çalışanlara ilham kaynağı olmaktadır (Uğurlu vd., 2017).

Örgütsel davranışlar arasında gösterilen centilmenlik çalışanların işlerine yönelik tutumlarını sürekli olarak olumlu bir şekilde geliştirmeleri ve var olan problem ve zorlukların kabul edilerek çözüme ulaştırılmaya çalışılmasıdır. Centilmenlik düzeyindeki davranışlar incelendiğinde kurumdaki insanlara saygılı davranmak, onların haklarını korumak, problem olabilecek olay ve durumları büyütmeden çözüm odaklı davranmak, kurumun etkinliklerini dış çevrede korumak bu boyut davranışlarına örnek olarak verilebilir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014). Centilmenlik davranışlarının başka bir özelliği de çalışanların düşüncelerine karşı çıkan ya da önerilerini desteklemeyenlere yönelik saygı olması ve gücenme davranışlarında bulunmamasıdır (Karaaslan vd., 2009).

2.2.4.4. Sivil Erdem

Sivil erdem, çalışanların kurumun karar alma süreçlerine katılımında sorumluluk hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Sivil erdem de bireysel sorumluluğun hissedilmesi, karar alma süreçlerinde katkı sağlamayı hedeflerken problemleri çözüm odaklı yaklaşımlar ile çözmeye çalışmak da önemlidir (Bozkurt, 2018).

Sivil erdemde kurumsal çıkarları bireysel çıkarların üzerine koymak ve kurumun etkililiğinin sağlanması için gönüllü olarak kurumsal işlevleri desteklemek ve karar almaya katılma davranışlarıdır. Kurumsal olarak ortaya konan vizyon, misyon ve

politikalara yönelik katkı sağlanması, örgütte yapılan sosyal etkinliklere katılım sağlama, toplantı ve eğitimlere devamlılığın sağlanması, örgütsel fırsatları değerlendirme gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu için örnek olarak verilebilir (Allison vd., 2001).

Sivil erdem boyutunda çalışanların örgütsel bağlılıklarına uygun olarak politikaların işlevselliğinin artırılması için katılım sağlanması yer almaktadır. Çalışanların kurumu ile bağının oluşmasında sivil erdem sorumluluk duygusunu ifade etmektedir. Bağlılığa ilişkin olarak örgütsel vatandaşlık davranışları bilgi sağlamak ve etki oluşturmak olarak iki başlık altında incelenebilmektedir (Graham ve Van Dyne, 2006).

2.2.4.5. Vicdanlılık

Örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık çalışanların rol dışı davranışlarını fedakârca sürdürmesi olarak gösterilebilir. Bir çalışanın hasta olması ve rapor alabilme imkanına rağmen işe gelip çalışmaya devam etmesi, mesai saatleri içinde bitmemiş işlerini mesai ücreti olmaksızın tamamlamak için çalışmaya devam etmesi vicdanlılık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir. Vicdanlılık bireyin performansının üzerine çıkması ve kendisinden beklenen çaba ve enerjinin daha fazlasının verilmesi sürecinde ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlar iş performansını olumlu etkilerken çalışanların vicdanlılık olarak tanımlanan davranışları çalışanların kendi kendilerine gösterebileceği davranışlardır (Gök, 2007). Vicdanlılık, bireysel düzeyde rol ve görev tanımları dışında kalan olumlu davranışların gösterilmesi için harcanan çaba ve enerjilerin bütünüdür. İleri görev bilinci ya da üstün görev bilinci olarak tanımlanan bu davranışlarda çalışanların işyerinde daha fazlasını yapabilmek için gayret göstermesi kendisinden beklenilenin daha fazlasını vermesini gerektirmektedir (İplik, 2015).

Vicdanlılık açısından bireysel davranışlar çalışanın işe ve işyerine olan tutumu ile yakından ilgilidir. Kurumsal bir baskı ya da denetim olmaksızın çalışanların gönüllü olarak işe yönelik titiz ve özverili eğilimleri vicdanlılık olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenler açısından ders zili açıldıktan sonra öğrencileri ile ilgilenmek, okula erken gelerek öğretim hazırlıklarını yapmak, gerekli olmadıkça rapor ve izin kullanmamak vicdanlılık davranışları olarak değerlendirilmektedir (Uğurlu vd., 2017).

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların sahip oldukları demografik özelliklerden etkilendiği kadar işin, sektörün ve işyerinin özelliklerinden de etkilenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olarak bireyleri olumlu ya da olumsuz etkileyen kişilik özellikleri mevcuttur. Bu özelliklerin başında kişilik özellikleri açısından dışa dönüklük ya da içe dönüklük, bireysel iletişimi etkilemesi bakımından örgütsel davranışları etkileyebilir. Bireylerin kişilik özellikleri hem iş performansı hem de örgütsel bağlılık ve iş doyumunu açısından önemlidir. Bu etkiler düşünüldüğünde bireyin içinde bulunduğu psikolojik durum, etik değerlere bağlılığı, kurumsal özellikleri yorumlamasını ve değerlendirmesini sağlayan bireysel farklılıklarını temsil eder. Kişilik yapısının insan davranışlarını düzenleyici yapısı, kurumsal ve bireysel değişkenlerin farklı algılanmasını sağlayarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılaşmasını sağlayabilir (Turnipseed, 2002).

İnsan davranışlarının temelini oluşturan kişilik özelliklerine bağlı sosyalleşme düzeyi kurumsal iletişimde önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin ihtiyaç ve beklentilerine bağlı olarak değişen amaç ve hedeflerini çaba ve emekleri sonucunda elde ettiği ödüller ile karşılaştırması tutumlarını etkileyen bir yapı sergilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanın kişilik özelliklerinden doğrudan etkilenir. Örneğin olumlu psikolojik özellikleri sahip bireylerin davranışlarını sürekli olarak düzenleyerek örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bilişsel ve ruhsal farkındalık, zekâ, bilgi birikimi ve deneyim de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkiler (Ceyhan, 2018). Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen özellikler aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Purvanova v.d. 2006):

- Çalışanların kişilik özellikleri ve sahip oldukları sosyodemografik özellikler,
- İşin niteliği ve özellikleri,
- Çalışanların işe ve işyerine yönelik tutumları,
- Geri bildirim,
- Üst yönetimin çalışanlara yönelik yaklaşımı,
- Lider üye etkileşimi,
- Maddi ve manevi kazanımlar.

Çalışanların işyerinde çalışmaya devam etme istekleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini etkilemektedir. Kurumsal açıdan çalışanlara sunulan ödül ve katkıların bireysel değerlendirilmesi ile ulaşılan sonuçlar, çalışanların kurumsal geleceğe ve kurumun gelişimine yönelik istek duymasını sağladığında bu davranışların sergilenmesi artacaktır. Çalışanların kurumlarına bağlanması ve bu davranışları olumlu etkileyen bir özellik taşımaktadır (Demirci, 2019).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı gibi değişkenler ile arasında ilişki bulunmaktadır. Bireysel özellikleri oluşturan bu değişkenler çalışanların kurumları ile psikolojik sözleşmelerinin niteliğini etkilerken hem motivasyon kaynaklarını hem de işyerindeki özellikleri değerlendirmelerinde de farklılık oluşmasını sağlamaktadır. Çalışanlar açısından güven duygusu örgütsel vatandaşlık davranışlarını desteklerken üst yönetime yönelik şüpheli tutarsızlık ve tükenmişlik sendromu ise bu davranışların gösterilme eğilimlerini azaltan unsurlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları açısından örgütsel adalet ise davranışların sosyal çıktısını belirleyen önemli bir etmendir. Son olarak yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği de önemli bir değişken olarak gösterilebilir (Polat, 2007).

Çalışanların örgütsel davranışları kurum içinde dağıtım, iletişim ve prosedürel adalet algısı ile doğrudan ilgilidir. Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarının düzeyini belirlemesi açısından önemlidir. Çalışanlar rol dışı olumlu bu davranışların sosyal ve ekonomik ödülleri adaletli dağıtıldığına yönelik olumlu bir tutuma sahip olduklarında çabalarının arttığı belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel adalet algısının düşük olduğu bireylerin ise iş arkadaşları ile çatışmacı ilişkiler kurması, işine yönelik yıkıcı davranışlarda bulunabildiği görülmektedir. Bu nedenle çalışanlar algılarına bağlı olarak tutum geliştirmekte ve bu tutumları da davranışlara dönüştürmektedir (İşbaşı, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışları açısından çalışanların bakış açısı, algılama ve değerlendirmelerini etkileyen bütün unsurlar etkilidir. Çalışanların kadın ve erkek olmaları evli ve bekar olmaları, eğitim durumlarına yönelik farklı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca, bireylerin mesleki çalışma yılı ve geçmiş deneyimlerinden elde ettiği sonuçlar ile işyerinde ne kadar süre çalıştığı da örgütsel

vatandaşlık davranışlarını etkiler. Bireyin dünya görüşü, meslek etiği anlayışı örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmini gibi pek çok unsur örgütsel vatandaşlık davranışları açısından farklılıklar oluşturmaktadır (İplik, 2015).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer değişkenler arasında işin niteliği yer almaktadır. İşin rutinleşmesi ya da sürekli olarak çalışanların kendilerini geliştirmesine dayanması davranışlarını farklılaştıracaktır. Çalışanların davranışlarının sonucu olarak kendilerine verilen geri bildirimler, bireysel kazanımların ne olduğunun bilinmesi açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarını desteklemektedir (Podsakoff vd., 2000).

Çalışanlar işe yönelik olarak nasıl bir tutuma sahipseler davranışlarının da o şekilde oluşması tutarlılık açısından önemlidir. Bu nedenle işe yönelik tutumların da büyük bir oranda sosyal değişim ya da sosyal alışveriş kuramına göre şekillenmesi, bireysel düzeyde sağlanan yararlar açısından ele alınmalıdır. Örneğin tam zamanlı çalışanlar hayatlarının büyük bir zaman dilimini geçirdikleri işyerinde eylemlerinin takdir edileceğini düşünmeleri ve sosyal alışverişe dayalı ilişkiler kurmaları dolayısı ile daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Yarı zamanlı çalışmada ise yükselme ve kariyer yapma imkanlarının az olması bu davranışların gösterilme sıklığını azaltır (Bolat, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarında yöneticilerin astlarına yönelik tutumları da belirleyici bir özellik göstermektedir. Lider üye etkileşiminde lidere duyulan hayranlık ve sadakat örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini olumlu etkilemektedir. Lider ile astlar arasındaki güven duygusu, liderin astları sosyal açıdan desteklemesi ve kariyer yönetimi yapması rol dışı performanslarını artırmaktadır. Yöneticiler, astların örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik dönütleri sistemli bir şekilde yaptıklarında davranışların gözlemlendiği ve değerlendirildiğine yönelik olumlu tutumlar geliştirilir. Bu amaçla yapılan takdir, teşekkür etme, iş arkadaşlarının yanında çalışanların onurlandırılması gibi manevi ödüller diğer çalışanların da bu davranışlara özendirilmesini sağlayabilir (Sökmen ve Boylu, 2009).

2.2.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

İşyerinde “iyi vatandaş” olarak tanımlanan çalışanların olması bireysel performans dışında diğer çalışanlar ile olan ilişkileri olumlu etkilerken, fedakarlık davranışlarına

doğru bir yönelim söz konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelinde yaptırım olmaması, çalışanların öznel değerlendirmeleri sonucunda resmi rol gerekliliklerinin ötesine geçen davranışlardır. Bu davranışlar eğitim yöneticileri tarafından gözlemlenmekte ve öğretmenin bireysel performansının değerlendirilmesinde önemli bir etki yaratmaktadır (Smith, Organ ve Near, 1983). Çalışanların “iyi askerler” ya da “iyi vatandaşlar” olarak tanımlanması her kurum açısından istenilen bir düzeyi temsil eder. İşbirliğine yatkın, nazık ve kendini örgütüne adanmış çalışanlar, kurumuna ve iş arkadaşlarına yardım etme isteği ile olumlu kişilik eğilimlerinin bir göstergesidir (etin, 2004).

Eğitimin sosyal ıktıları ele alındığında eğitim kurumlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışları daha da fazla önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin resmi olarak tanımlanmış görevlerinin dışında okulun etkinliğine değer katacak davranışları gönüllü olarak sergilemesi eğitim ve ğretim faaliyetlerinin kalitesini artırabilir. Bu ğretmen davranışları güçlü okul kültürünün oluşması için öğretmenlerin mesleki dayanışması, veli ilişkilerinin sağlamlaştırılması, öğrencilerin akademik ve bireysel gelişimlerinin desteklenmesi açısından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında okullara gönüllü katkı sunmasını gerektirmektedir (Uğurlu vd., 2017).

Öğretmenlerin rgtsel vatandaşlık davranışlarının en önemli etkisi sosyal bir kurum olan okulun etkinliğine yönelik katkısıdır. Örgütsel performans olarak nitelenen eğitim çıktılarının olumlu olabilmesi barışçıl ve dayanışma içinde sorumluluklarını yerine getiren iş arkadaşlığına bağlıdır. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışları üst yönetimin faaliyetlerine yardımcı olurken yönetimsel fonksiyonlara ayrılabilen kaynakın azaltılmasına ve çalışma gruplarının faaliyetlerinin düzenlenmesine yardımcı olur (Kamer, 2001).

Okul kültüründe öğretmenlerin arasında dayanışma, yardımlaşma ve coşkulu işbirliğinin bulunması öğrenme ortamının başarıya odaklı olduğunu gösteren bir unsurdur. Öğretmenlerin iş arkadaşları ve üst yönetim ile olumlu ilişkiler kurması, meslektaşları ile yardımlaşma ve dostluğa yönelik gönüllü davranışlar üst yönetimin olumlu bir yönetim fonksiyonuna sahip olduğunu da göstermektedir. Okul içinde örgütsel davranışların bir bütünlük içinde ele alınması ile bireysel performans beklentisinin dışında oluşan gönüllü davranışlarının öğretmenlerin başarılarını da olumlu yönde etkilemesi beklenebilir (Bulu, 2008).

Okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi güvene dayalı bir örgütsel kültürün olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda eğitim kurumlarının yöneticilerinin tutum ve davranışlarının öğretmenleri desteklemesi, örgütsel adaletin sağlanması ve okulda görev yapan öğretmenlerin kendilerini okul ailesinin bir parçası olarak hissetmeleri önem arz etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ödüllendirme sisteminin dışında olmasına karşılık manevi olarak davranışların takdir edilmesi ve eğitim yöneticilerinin farkındalığı davranışların yayılmasını da sağlayacaktır (Sezgin, 2005).

2.2.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

Günümüzde eğitim kurumlarının üstlendiği görevler göz önüne alındığında okulların başarılı olması için öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerine bağlı olması gerekmektedir. Bilgi çağındaki hızlı değişimleri yakalamak için görev tanımlarının ötesindeki olumlu ve etkin davranışları ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışları ya da ekstra rol davranışları, iş yükü çok olan bir öğretmen arkadaşına yardım etmek, öğretmenliğe yeni başlayan meslektaşlarının uyum sürecini hızlandırmak, daha yüksek ve daha düşük seviyedeki öğrenciler için özel ödevler hazırlamak, öğretmen arkadaşları, eğitim yöneticileri ve öğrencilere yönelik tüm yardım davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışların en temel sonucu öğrencilerin pedagojik gelişmelerine ekstra katkı sağlarken okulun başarısına da olumlu etkide bulunmasıdır. Bu davranışlar ayrıca okul hakkında kamu oyundaki olumlu izlenimleri de desteklemektedir (Belogolovsky ve Somech, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışları öğretmenlerin içsel motivasyon kaynakları ile desteklenen ve sadece bireysel performanslarını etkileyen olumlu sosyal davranışlar değildir. Bu davranışların okul açısından en önemli özellik örgütsel performans ve verimliliğe olan katkısıdır. Yüksek görev bilincine sahip öğretmenlerin verimlilik açısından etkili rol dışı davranışları öğrenciler ve hatta tüm halk üzerinde büyük bir etki sağlayan davranışlardır (Dündar, 2012). İnsan emeğine bağlı öğretim süreçlerinde özellikle göreve yeni başlayan öğretmenler, mesleki kariyerlerinin ilk yıllarında bireysel ve mesleki anlamda gelişmesi için mentorluğa ihtiyaç duymaktadır. Okul içinde mesleki rehberlik ve destek davranışları öğretmen davranışlarının okula uyumlu olmasını sağlayan bir özelliği bulunmaktadır. Bu nedenle, kıdemli öğretmenlerin genç meslektaşlarına yardımcı olması ve sahip oldukları becerileri kullanmaları konusunda

teşvik edilmeleri yardımlaşma ve dayanışmanın standart bir davranış olarak tanımlandığı etkili okul kültürü ile ilişkilidir (Seferoğlu, 2003).

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları takım çalışmasının itici kuvvetidir. Eğitim ve öğretimde birbirleri ile dayanışma içinde olan ve yardımlaşan öğretmenlerin takım çalışması içinde olması, deneyimli öğretmenlerin rehberliğinde başarıya odaklanmaları, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkiler. Öğretmenlerin okullarında uyumlu davranışlar sergilemeleri okuldaki eğitim ve öğretim iklimini destekleyen örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyine bağlıdır. Öğretmenlerin okulun ilke, norm ve değerlerini benimsemeleri ve içselleştirmeleri grup etkileşimine ve örgütsel desteğe bağlıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları öğretmen, eğitim yöneticileri, öğrenci ve velilerin iletişimlerini kuvvetlendirir ve öğrencilerin bireysel başarı ve akademik performanslarını olumlu düzeyde etkiler (Sezgin, 2005).

Eğitim kurumlarının etkililiği ve başarısı üzerinde olumlu etkileri olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim kalitesinin yükseltilmesi açısından da önemli olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyinin yükseltilmesi, okul kültürü açısından bozucu ve istenmeyen davranışları önlerken öğretmenlerin kolektif başarısı üzerinde de kritik bir role sahiptir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının dengeleyici bir rolü olduğunu ve bireysel amaçlarına ulaşmaya çalışan öğretmenlerin grubu tarafından desteklenmesini ifade etmektedir (Avcı, 2016). Eğitim kurumlarında verimli ve etkin bir çalışma ikliminin oluşmasında örgütsel vatandaşlık davranışları üç temel alanda destekleyici bir işleve sahiptir (DiPaola ve Hoy, 2005):

- Eğitim kurumunda çalışanların ilişkilerinin düzenlenmesinde işbirliği ve dayanışma kültürünün oluşması,
- Eğitim kurumundaki paydaşların hem kurumlarına hem de diğer paydaşlara sorumluluk duygusu içinde davranması,
- Eğitim kurumunda paydaşların olumlu tutumlar geliştirmesi.

Günümüzde eğitim kurumlarının başarısı ve etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışları kurumsal performansın temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları değerlendirildiğinde eğitim kurumunun genel performansı açısından görev bilinci, nezaket, eğitim kurumun gelişmesine destek verme, öğretmenler arası dayanışma ve işbirliği açısından katkı sağladığı belirlenmiştir (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003).

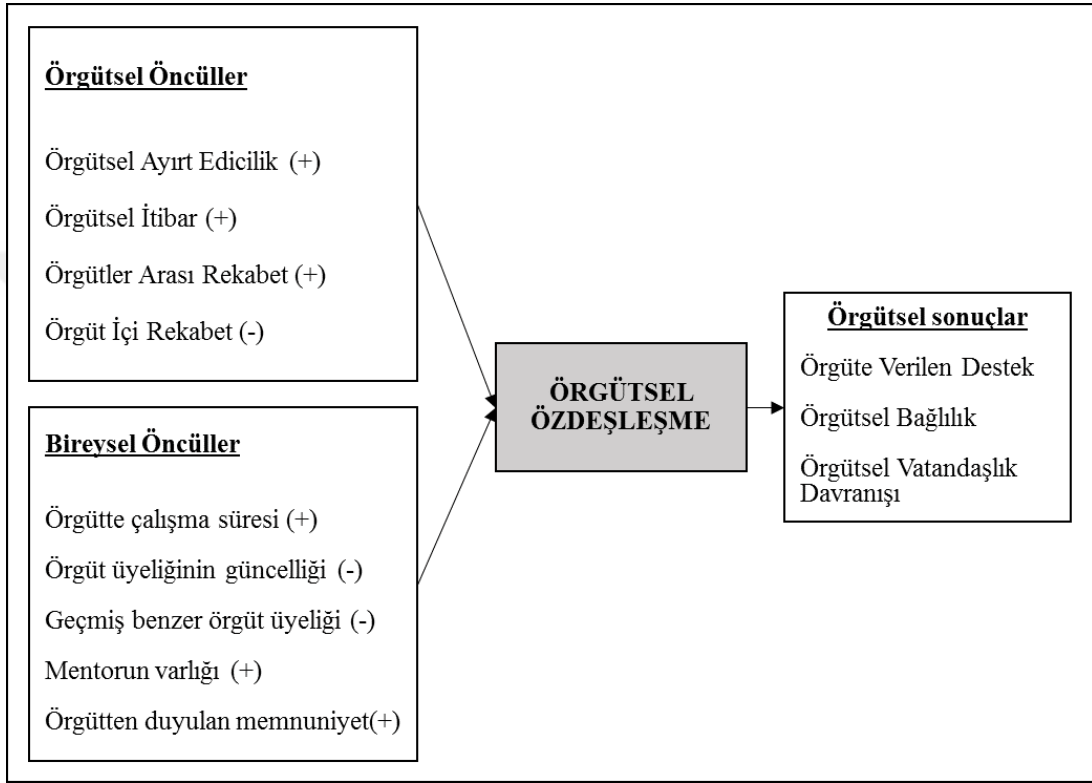
2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütsel özdeşleşme bireyin kendi benliğini örgütsel benlik ile birleştirmesi ve örgütsel amaçları içselleştirerek kişisel amaçları olarak belirlemesidir. Örgütsel özdeşleşmede çalışanların hissettikleri biz duygusunun düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile yapılan araştırmalarda ilişkinin aynı yönlü olduğu ve çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça kurumlarında vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri belirlenmiştir. Bu durumun temel nedeni, kendisini işletme ailesinin bir parçası olarak değerlendiren çalışanların aileleri için fedakârlıkta bulunmaları ve örgütsel amaçlara erişmek için ekstra rol davranışlarını benimsemesi olarak gösterilmektedir (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların duygu, düşünce ve tutumlarının örgütsel düzeyde uyumlu olmasını ifade etmektedir. Bu uyum düzeyinin sonucunda istenilen özdeşleşme düzeyi yakalandığında çalışanların işyerinde uzun süre çalışma istekleri ve örgütsel bağlılıkları yüksek olmaktadır. Yüksek özdeşleşme, çalışanların ekstra rol dışı görevlere yönelmelerini sağlarken, bu davranışların temelini de oluşturmaktadır. Çalışanların örgütsel amaç ve hedeflere bağlanmaları bu davranışların gösterilmesinde önemli bir unsurdur. Gönüllü olarak mesaiye kalma, iş arkadaşları ile yardımlaşma, kurumun toplumda savunulması, sorunlara çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirilmesi için aktif katılımın amacı örgütsel özdeşleşme ile sağlanan uyumun devam ettirilmesidir (Christ vd., 2003).

Örgütsel özdeşleşmede biz ve onlar kavramının oluşması, örgüt içi ve örgüt dışı ayrımına bağlı olarak hangi tarafından tutulacağını belirlemesidir. Çalışanların özdeşleşme düzeyinin yüksek olması halinde grubun üyelerinin lehine davranışlarda bulunması ve iş arkadaşlarını desteklemesi doğaldır. Güçlü bir özdeşleşme, biz duygusunun oluşmasını sağlar ve bu özdeşleşmeye sahip bireyler örgüt ruhuna uygun davranıp örgütleri için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar. Özdeşleşmede

çalışanlar ile örgütsel çıkarların uyum içinde olması nedeniyle bireyler bu davranışları örgüt lehine yapmayı bir sorumluluk olarak değerlendirmektedir. Bu durum çalışanın hem kendisine hem de kurumuna faydasının olduğunu hissetmesini sağlar (Karacabey ve İşcan, 2007). Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları incelendiğinde bu sonuçların arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının olduğu görülmektedir (Mael ve Ashforth, 1992).



Şekil 2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Sonuçları (Mael ve Ashforth, 1992).

Şekil 2.5. incelendiğinde bireysel ve kurumsal etmenler tarafından etkilenen özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği görülmektedir. Bu etkinin temel nedeni özdeşleşme düzeyine bağlı olarak bireylerin örgütsel düzeyde kim olduklarını belirlemesi ve bununla tutarlı davranışlara yönelmesidir. Çalışanların örgütsel amaçlara daha duyarlı oldukları güçlü özdeşleşmede, olumlu ve etkin vatandaşlık davranışlarına yönelik itici bir güç bulunmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992).

Bireyler örgütlerin özüdür. Bir kurumun üyelerinin kendilerini kurumla birlikte tanımlamaları ve neyi temsil ettiklerine yönelik inançları bireysel motivasyonları açısından önemli bir faktördür. Bireyler, örgütlerini oluşturduklarını ve kendilerinden meydana geldiklerine inandıklarında güçlü bir özdeşleşme yaşamakta ve bu

birlikteliğin başarıya ulaşması için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Çalışanların inandıkları durumla tutarlı davranışlar göstermesi, eyleme geçmek için bilişsel ve duyuşsal alt yapının olması ile ilişkilidir. Bu düşünme biçiminin uygun olarak yapılan gönüllü ve etkin davranışların etkisi hem bireysel hem de kurumsal olarak yatırım yapma ve uyumun bir parçasıdır (Dutton ve Dukerich,1991).

Çalışanların örgütsel kültüre yönelik bilişsel ve ruhsal bağ düzeyinin uygun bir şekilde bütünleşme düzeyi, çalışanların işbirliği ve dayanışmaya olan yaklaşımını da belirler. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerin bilinçli bir tercih ile örgütsel başarıya katkı sağlayacak en yüksek düzeyde prososyal davranışları tercih etmesi beklenmektedir. Bu durum, insanların örgütsel amaçları kendi amaçları olarak içselleştirmeleri nedeniyle daha duyarlı olması ile açıklanabilir (Argon ve Ekinci, 2016).

Kurumları ile özdeş olan çalışanların kendi benliklerini kurumsal çıktılarının başarısına göre değerlendirmesi nedeniyle çalışan örgüt ilişkisinde özdeşleşme iyileştirici bir işlev üstlenmektedir. Çalışanların örgütsel değer, norm ve amaçları benimsemeleri örgütsel çıkarları savunmalarını sağlar. Örgüt lehine olan bütün davranışlarını bu bilişsel değerlendirmeye uygun olarak belirleyen çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelmesi doğal karşılanmalıdır. Ayrıca iş doyumunun yüksek olması da bu yöndeki davranışları destekleyen bir özelliğe sahiptir. İşyerinde kendini mutlu ve huzurlu hisseden çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin azalması örgütlerine uzun vadeli yaptırım yapmalarını sağlar ve işbirliğine yönelik davranışları artırır (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013).

Özdeşlemenin bir başka özelliği de düşünsel açıdan belirsizliğin ortadan kalkması ve çalışanın kendisini nasıl tanımlandığına ilişkin karar vermesidir. Örgütleri ile özdeş bireylerin iletişim kurdukları insanlara kendilerini üyesi oldukları örgütün temsilcisi olarak tanımlaması örgütsel çıkarların kişisel çıkarlardan önce gelmesini sağlamaktadır (Çakınberk vd., 2011).

2.4. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Yönelik Araştırmalar

2.4.1. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çavuşoğlu'nun (2022) yapmış olduğu araştırmanın örneklemini Antalya ilinde ortaokul kademesinde görev yapan 281 öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu, en çok sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık (yardımlaşma) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet, medeni durum ve okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna karşılık, eğitim düzeyi değişkenine göre lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeylerinden yüksektir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin centilmenlik düzeyi 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde aynı yönlü ilişki bulunmuştur.

Polat'ın (2022) yapmış olduğu araştırmanın evrenini İstanbul ili Çatalca ilçesinde bulunan 825 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu değişkenlerine göre örgütsel algılarında farklılık belirlenmemiştir. 0-5 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin 6-10, 11-15 ve 16 yıl üzeri görev süresine sahip öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin fazla olduğu tespit edilmiştir.

Hatipoğlu'nun (2022) yaptığı doktora tezinin örneklemini İzmir ilinde görev yapan ve tabakalı örnekleme yolu ile seçilen 526 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, okul türü, yaş, branş ve okulun öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken kıdem, okulun kuruluş yılı ve lise türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu farklılıklardan kıdem değişkeninde 16-20 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin 0-5, 11-15 ve 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek özdeşleşmeye sahip olduğu, lise türü değişkeninde ise Fen liselerinde

görevli öğretmenlerin Anadolu ve Meslek Liselerinde görevli öğretmenlere göre özdeşleşmelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akyol ve Öztaban'ın (2022) yapmış oldukları araştırmada, araştırmanın evrenini Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan resmi ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler, örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 398 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyet ve kıdem değişkenine göre farklılaşırken okul türü ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koptagel Çeltek'in (2021) yaptığı tez çalışmasında, Karaman ilindeki okullarda görev yapan 336 öğretmenin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre durumunu incelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, okuldaki görev süresi, mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı fakat okul türü değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul ve ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin lise kademesinde görev yapan öğretmenlere göre kurumlarıyla daha çok özdeşleştiği durumu ortaya çıkmıştır.

Paksoy (2021) Kahramanmaraş ilinde bulunan okullarda görev yapan 345 öğretmenin eğitime inanmaları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları öğrenim durumu, branş ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı bir fark yaratmazken; cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı bir fark ortaya koymuştur. Cinsiyet değişkenindeki bu fark erkekler lehine olduğu, mesleki kıdem değişkeninde kıdem yılı arttıkça özdeşleşme algılarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Atmaca'nın (2020) yapmış olduğu araştırmaya Düzce ilinde bulunan 660 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya göre, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, istihdam türleri ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde farklılık belirlenmiştir. Sendikali öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ise sendikasız öğretmenlerden yüksek olarak belirlenmiştir. Ayrıca, lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinden yüksek olarak belirlenmiştir.

Yaykiran'ın (2020) yapmış olduğu çalışmaya Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokullarda bulunan 662 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri “katılıyorum” ve yüksek düzey olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi, değişkenlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri lisans ve yüksek lisans düzeyinde olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden yüksek olarak belirlenmiştir.

Yavuz Özbaş'ın (2020) yapmış olduğu araştırmaya Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda bulunan 400 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı ancak eğitim seviyesine göre farklılaştığı ve bu farkın lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin örgütleriyle daha fazla özdeşleştiği yönünde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erel (2020), öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada İstanbul ili Avrupa Yakası'ndaki devlet okullarında ve özel okullarda bulunan 392 öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet ve çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı derecede farklılaşmadığı, medeni durum, yaş ve kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Karakuş'un (2019) yapmış olduğu araştırmaya Manisa ilinin Sarıgöl İlçesinde bulunan resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında bulunan 230 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet ve alan değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre ise anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Koçluk rolleri ile özdeşleşme arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunurken, koçluk rollerinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı olarak açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alcan'ın (2018) yapmış olduğu araştırmaya İstanbul ilinin Avcılar ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan 372 sınıf öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve okuldaki

görev süresi değişkenlerine göre anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel destek algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Olukçu'nun (2018) yapmış olduğu Çorum il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullardan görev yapan 400 öğretmenin katıldığı araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerinde anlamlı fark bulunmamış ancak kurumda çalışma süresi, branş ve yaş değişkenlerinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri sergiledikçe öğretmenlerin de örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttığı ve orta düzeyde, anlamlı bir ilişki ortaya çıktığı bulunmuştur.

Yaşa'nın (2018) yapmış olduğu araştırmaya Isparta ilinde bulunan devlet liselerinde görev yapan 291 lise öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde cinsiyet, öğrenim durumu, sendika üyeliği ve sosyal medya değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmazken; yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur.

Argon ve Ekinci'nin (2016) yapmış olduğu araştırmaya Bolu merkez ilçede görev yapan 636 ilkokul ve ortaokul öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşmeye yönelik algıları "katılıyorum" düzeyinde yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik algıları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki belirlenmiş ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça olumsuz duygu ve düşüncelerinin azaldığı belirlenmiştir.

Çanak ve Avcı'nın (2016) yapmış olduğu araştırmaya Kayseri ili merkez ilçelerinde bulunan kamu okullarında görev yapan 384 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme alt boyutları sırasıyla özdeşleşme, sosyal kimlik ve içselleştirme olarak belirlenmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden, evli öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin bekar öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenleri ile karşılaştırılmasında örgütsel özdeşleşme

lehine anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Kıdem değişkeni incelendiğinde ise 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin 1-10 yıl arası, 11-20 yıl arası ve 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin düzeylerinden düşük, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ise 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden düşük olduğu belirlenmiştir.

Balcı vd.'nin (2012) yapmış olduğu araştırmaya Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan 580 okul müdürü katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, özdeşleşmenin alt boyutlarından özdeşleşme boyutuna yönelik öğretmen algıları çok yüksek, içsellik ve uyum boyutları ise yüksek düzeyde belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca örgütsel sosyalleşme düzeyinin özdeşleşmeyi olumlu etkilediği, örgütsel özdeşleşmenin de örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) yaptıkları çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesini araştırmışlardır. Araştırmayı Malatya ve Tunceli ilinde bulunan özel okullarda bulunan 232 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin cinsiyet ve medeni hal değişkenlerine göre farklılaşmadığı ve yaş değişkeninde orta yaş grubunun daha fazla özdeşleştiği, eğitim değişkeninde eğitim düzeyleri arttıkça özdeşleşme düzeyinin düştüğü, mesleki kıdem değişkeninde meslekte geçirilen süre arttıkça özdeşleşmenin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erel Yetim'in (2010) yapmış olduğu araştırmaya Ankara merkez ilçelerde bulunan resmi liselerde bulunan 510 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur.

2.4.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Ji ve Cui (2021) Çin'de devlet okullarında görev yapan anaokulu öğretmenleri ile araştırmayı yapmıştır. Araştırmaya 1.014 anaokulu öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre anaokulu öğretmenlerinin toplam ödül algılarının ve örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkları tarafından pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmada ayrıca örgütsel özdeşleşmenin anaokulu öğretmenlerinin toplam ödül algısı ile örgütsel bağlılıklarına kısmen aracılık ettiği de belirlenmiştir.

Ngo Ndjama ve Joubert (2020) akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin eğitim çıktıları ile ilişkileri akademisyenlerin yaş, deneyim ve iş grupları değişkenlerine yönelik incelemişlerdir. Araştırmaya 253 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortanın üzerinde ortanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaş ve çalışma yılı değişkenlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında farklılık bulunmazken, akademisyenlerin mesleki yükselmeye bağlı olarak örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Buna göre kıdemli öğretim üyelerinin (profesörler) kıdemsiz öğretim görevlileri ve laboratuvar teknisyenlere göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek belirlenmiştir.

Avanzi vd. (2018) Öğretmenlerin İş yükü ve tükenmişliği arasındaki ilişki de örgütsel özdeşleşmenin rolünü incelemişlerdir. İsviçre’de Ticino Kantonun’daki 2.685 öğretmeni kapsayan araştırmada öğretmenlerin özdeşleşme ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkileri iki aşamalı arayıcılık modeli ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme algıları olumlu olan öğretmenlerin meslektaşlarından daha fazla destek aldığı ve öğretmenlerin tükenmişliğinin azalan iş yükü algılarıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Guglielmi vd. (2014) öğretmenlerin mesleki gelişim ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılığın aracılık rolünü incelemişlerdir. İtalya’da devlet okullarındaki 202 ilk ve ortaokul öğretmenine yönelik araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş tatmin düzeylerini olumlu etkilediği ve mesleki gelişim ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir.

Chughtai ve Buckley (2009) okul müdürlerine duyulan güven ile okul çıktıları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme ve işe adanmanın aracılık rolünü incelemişlerdir. Bu doğrultuda okul müdürüne duyulan güvenin rol içi iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenme hedefi yönelimi ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve işe bağlılığın etkileri araştırılmıştır. Pakistan’da 130 devlet okul öğretmenine yönelik yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşmenin kısmen aracılık etkisinin olduğu, öğretmenlerin özdeşleşmişlik düzeylerinin artmasına bağlı olarak

öğretmenlerin performansını ve öğrenme yönelimlerinin etkilendiği ve okul müdürlerine duyulan güveni olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Christ vd. (2003) Almanya devlet okullarındaki 447 alman öğretmen ile araştırmayı tamamlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin kariyer, ekip ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlığın yeterlilik, ekip ve organizasyona yönelik alt boyutta davranışlarını da desteklediği belirlenmiştir.

2.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Hasan'ın (2022) yapmış olduğu araştırmaya Erzurum merkez ilçelerde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 523 lise öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmamıştır. Okul yönetişimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunurken okul yönetişiminin örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir'in (2022) yapmış olduğu araştırmaya Bolu'nun Gerede ilçesindeki okul öncesi ve yüksek öğretim kurumları haricindeki okullarda görev yapan 508 sınıf ve branş öğretmeni katılmış, araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkeninde sivil erdem alt boyutunda farklılaştığı, medeni durum değişkeninde sivil erdem alt boyutunda farklılaştığı, çalışma yılı değişkeninde yardımlaşma boyutunda, kurum türü değişkeninde yardımlaşma ve sivil erdem alt boyutlarında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur.

Yücesan (2022) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin meslek etiği algısını örgütsel vatandaşlık davranışıyla karşılaştırmıştır. Araştırmaya Tunceli il merkezindeki okullardan 311 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin

örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının (diğerkâmlık-özgecılık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) cinsiyet ve kıdem değışkenine göre farklılaşmadığı ancak medeni durum, kıdem ve yaş değışkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin meslek etiğı algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunurken öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının meslek etiğı algısını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İmalı ve Kaya (2022) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlere göre anlamlı işin örgütsel vatandaşlık davranışını ne şekilde etkilediğini incelemiştir. Kahramanmaraş'ın Dulkadiroğılu ve Onikişubat ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerdeki 450 öğretmenle yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme düzeyleri yüksek seviyede çıkmıştır. Araştırma kapsamında görev türü değışkenine bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyet, medeni durum, yaş, branş ve okul türü değışkenlerinin farklılaşmaya sebep olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca anlamlı iş ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Soysal (2021) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmaya Bolu ili merkez ilçelerdeki ilkokullarda çalışan 390 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan yardımlaşma ve sivil erdem boyutları yaş, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresi değışkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bilecik'in (2021) yaptığı araştırmaya Antalya'nın Alanya ilçesindeki ortaokullarda görev yapan 277 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin diğerkâmlık-özgecılık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olarak belirtilen alt boyutlarının cinsiyet, eğitim durumu ve bulunduğu okuldaki görev süresine göre farklılaşmadığı ancak mesleki deneyime göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları (diğerkâmlık-özgecılık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) ile pozitif

psikolojik sermaye ve yönetsel destek algısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Aycan (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini incelemiştir. Denizli'nin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışan 338 öğretmen dahil olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarında (yardımlaşma, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) öğretmen davranışları genelde katılıyorum düzeyinde çıkmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları olan yardımlaşma, nezaket ve sivil erdem davranışlarının yaşa göre; yardımlaşma, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem davranışlarının okul türüne göre; yardımlaşma, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem davranışları branşa göre; yardımlaşma davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülürken cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak herhangi bir farka rastlanmamıştır.

Alarçin'in (2020) yapmış olduğu çalışmaya İstanbul'un Beykoz ilçesindeki ortaöğretim kurumlarından 343 öğretmen katılmıştır. Araştırmada kullanılan demografik değişkenlerin hiçbiri örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile okul müdürlerinin karizmatik liderlik davranışları arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bütün'ün (2020) yaptığı çalışmaya İstanbul'un ilçelerinden Bağcılar, Bahçelievler, Bakırköy ve Esenler 'de bulunan devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerden 646 tanesi katılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında sivil erdem alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre fark olduğu, okul türü değişkenine göre bir fark olmadığı, mesleki kıdem, öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yenikan Güner (2020) yapmış olduğu araştırmada lise öğretmenlerinin örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne şekilde etkilediğini incelemiştir. İstanbul'un Beşiktaş ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarından 214 lise öğretmeni dahil olmuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ancak alt boyutlar incelendiğinde yardımlaşma boyutunda cinsiyet değişkenine; centilmenlik boyutunda

eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı; mesleki kıdem ve çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre de örgütsel vatandaşlık ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Alanoğlu ve Demirtaş'ın (2019) yapmış oldukları çalışmada Mersin ili dört merkez ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 357 lise öğretmeni yer almıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri mesleki kıdem değişkenine bakıldığında anlamlı fark göstermiş, ancak cinsiyet, eğitim durumu ve mezuniyet değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki ortaya koyduğu, örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Önal'ın (2019) yapmış olduğu araştırmaya İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde bulunan ortaokullarda çalışan 289 ortaokul öğretmeni katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarında cinsiyet, branş ve mesleki kıdem değişkenlerinin yardımlaşma boyutunda bir fark yaratmadığı ancak yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerinin fark yarattığı; sivil erdem boyutunda medeni durumun farklılık yarattığı; mezun olunan son program değişkeninin ise hiçbir alt boyutta farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları ile duygusal emek alt boyutları arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Güneş'in (2019) yapmış olduğu araştırmada İstanbul, Pendik'te bulunan devlet okullarındaki 721 öğretmen yer almıştır. Öğretmenlerin sık sık örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarında (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) okul türü değişkeninin ölçek genelinde ve yardımlaşma ve vicdanlılık alt boyutlarında farklılık oluşturduğu, mesleki kıdem değişkeninin yardımlaşma davranışı alt boyutunda farklılık oluşturduğu, okullarda çalışma süresi değişkenine göre yardımlaşma davranışı alt boyutunda farklılık oluşturduğu, okullarda çalışma süresi değişkenine bakıldığında ise yardımlaşma ve sivil erdem davranışı alt boyutunda farklılık oluşturduğu, sendika üyeliği değişkenine göre centilmenlik davranışı alt boyutunda farklılık oluşturduğu saptanmıştır.

Yıldırım'ın (2017) yapmış olduğu çalışmaya İstanbul, Esenyurt'ta 480 lise öğretmeniyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının hizmet süresi, eğitim durumu, yaş ve medeni hal değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ancak cinsiyet ve teneffüslerini nerede geçirdikleri değişkenlerinde anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur.

Zehir ve Yavuz'un (2017) yapmış oldukları araştırmaya İstanbul ilinde bulunan dört devlet okulunda çalışan 310 yönetici ve öğretmen katılım sağlamıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Şayir' in (2015) yapmış olduğu araştırmaya Erzurum'un Yakutiye ve Palandöken ilçelerinden 422 ortaokul öğretmeni katılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı, branş değişkenine göre vicdanlılık davranışı boyutunun farklılaştığı, kıdem değişkenine göre bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demir'in (2015) yapmış olduğu araştırmada 169 okul öncesi öğretmeni yer almıştır. Örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının %79'unu açıkladığı ve anlamlı bir yordayıcı olduğu belirtilmiştir.

Alanoğlu'nun (2014) yaptığı araştırmaya Diyarbakır il merkezinden 713 lise öğretmeni ve yönetici katılmıştır. Araştırma, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları özgecilik boyutunda orta seviyede diğer boyutlarda yüksek seviyede bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları (diğerkâmlık-özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) cinsiyet, okulun bulunduğu ilçe ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı, lise türü değişkeni, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yancı'nın (2011) yapmış olduğu araştırmaya Şanlıurfa il merkezindeki okullarda görev yapan 530 lise öğretmeni katılım sağlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin

örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem); kıdem değişkeninde sivil erdem boyutunda fark olduğu, medeni durum değişkeninde centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı fark olduğu, kıdem değişkeninde vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında fark olduğu, okullarındaki hizmet yılı değişkeninde yardımlaşma ve sivil erdem boyutunda fark olduğu ancak cinsiyet, branş ve eğitim durumu değişkenlerinde fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zeka düzeyleri arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Titrek, Bayrakçı ve Zafer'in (2009) yapmış oldukları araştırmaya Sakarya, Kırıkkale ve Muş ilçelerinde çalışan 777 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin "çoğunlukla" düzeyinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, eğitim durumu, görev yapılan il değişkenlerine göre bir farklılık olmadığı ancak okul türü değişkenine göre farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yarım (2009) genel liselerdeki branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemiştir. İstanbul, Bahçelievler'de bulunan ortaöğretim kurumlarından 390 branş öğretmeni katılım sağlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, kıdem, mezuniyet statüsü ve çocuk sayısına nazaran anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ancak medeni durum ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

McKenzie (2011) ilkokul öğretmenleri tarafından fakülte güveninin boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma güney orta Teksas'ta 112 ilkokulda gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okullarda eğitim yöneticilerine güven ve okul büyüklüğünün öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı ilişkisi bulunmazken, öğretmenlerin meslektaşlarına ve velilere güvenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Zeinabadi ve Salehi (2011) çalışmayı 652 öğretmen ve 131 okul müdürü ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, bir kararın veya işlem sürecinin adil olduğunu ve uygun bir şekilde uygulandığını hissetme algısı anlamına gelen prosedürel adaletin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmeyi öğretmen güveni ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki yolla pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Khalid v.d. (2010) Arau, Malezya'daki yükseköğretim kademesinde yerel bir devlet kurumundaki 196 öğrenciyle yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrencilerin akademik başarılarını ne şekilde etkilediğini incelemiş ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından özgecilik, nezaket (ve vicdanlılık) boyutlarının öğrencilerin başarı düzeyleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Oplatka (2009) yaşları 28 ile 64 arasında, meslek yılları ise 8 ile 38 yıl arasındaki 40 kadın ve 10 erkekten oluşan İsraili 50 ilk ve ortaokul öğretmeniyle yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının öğretmenlere, öğrencilere ve okula yönelik etkilerini incelemiştir. Öğretimde ekstra rol, zorunlu olmayan ve ödüksüz görev ve etkinliklerin performansının, bu görevleri yerine getiren öğretmenler tarafından kendileri (örneğin kendini gerçekleştirme duygusu, iş tatmini), öğrencileri (örneğin, daha yüksek öğrenci başarısı) ve tüm okul (örneğin, gelişmiş okul disiplini ve okul imajı) üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Jackson (2009) yapmış olduğu araştırmaya kentsel bir bölgedeki 35 ilkokulda çalışan 1327 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin ortaya koyduğu örgütsel vatandaşlık davranışı ile kolektif yeterlik algıları ile öğrenci başarısı arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Somech ve Ron (2007) tarafından yapılan bir çalışmada bireysel ve örgütsel özelliklerin okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenmiştir. Kuzey İsrail'de 8 ilkokuldan 104 öğretmenle yapılan bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen değişkenler arasında iş tatmini, örgütsel adalet, kendini işe adama eğilimi ve üst yönetimin desteği ile aynı yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal durumlarından kötümser bakış açısı, yaşama

olumsuz değerler ile yaklaşma, stres ve gerginliğin ise ters yönlü anlamlı ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir.

Garg ve Rastogi (2006) Hindistan’da 50’si devlet okullarında, 50’si özel okullarda görev yapan 100 öğretmenle yaptıkları çalışmada devlet okulu ve özel okul öğretmenleri arasında örgütsel iklim algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, özel ve devlet okulları arasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme miktarında anlamlı bir fark olduğu ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin daha yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran daha yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, 35 yaş altı ve üstü olarak öğretmenler iki grup halinde ele alındığında ise 35 yaş üstü öğretmenlerin daha yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

DiPaola ve Hoy, (2005) Amerika’da 15 veya daha fazla ğretmeni bulunan Ohio’daki 97 lisenin dahil edildiği bu araştırmada, aynı okullardan örneklem olarak seçilen öğrencilerin standardize edilmiş testlerdeki başarıları ile okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arttıķa öğrencilerin akademik başarılarının arttığı belirlenmiştir.

Bogler ve Somech (2004) yapmış oldukları araştırmaya İsrail’in kuzey ve orta kesimlerinden rastgele seçilen 25 ortaokul ve 27 liseden 983 ğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, eğitim kurumunda karar almaya katılım düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve mesleki bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) ğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul iklimi arasındaki bağlantıyı ikili çalışma yaparak iki örneklem grubuyla incelemişlerdir. Birinci alışma Ohio ve Virginia, ABD’deki hedef kitlesi kırsaldan taşraya, düşük gelir düzeyinden yüksek gelir düzeyine uzanan bir yelpazeyi kapsayan 16’sı ilkokul, 10’u ortaokul ve 16’sı lise olmak üzere 42 devlet okulundan 664 tane öğretmenle yapılmış olup çalışma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının, bir organizasyonda liderlik görevlerinin eşit olarak paylaşıldığı ve ortak karar alındığı bir liderlik biçimi anlamına gelen okul müdürünün sergilediği ortak liderlik (meslektaş

liderliği), öğretmen profesyonelliği ve kurumdaki akademik baskı ile pozitif yönlü ilişki gösterdiği belirtilmiştir. İkinci çalışma ise Ohio eyaletinin çeşitli coğrafi bölgelerinden seçilmiş 97 devlet lisesinde çalışan 1210 öğretmen ile yapılmış olup örgütsel vatandaşlık davranışının müdürün sergilediği ortak liderlik, öğretmen profesyonelliği ve kurumdaki akademik baskı ile ilk çalışmaya benzer şekilde pozitif yönlü ilişki gösterdiği belirtilmiştir. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi ile okulun gördüğü çevre baskısı düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Somech ve Drach-Zahavy (2000) İsrail'in kuzey kesiminde 231 kadın ve 20 erkek olmak üzere 13 ilkokuldan 251 öğretmene yönelik yaptıkları araştırmada okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini, öz yeterlik ve kolektif yeterlik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan bir faktör analizinde, örgütsel vatandaşlık davranışının ekstra rol davranışı boyutunun, birer ünite olarak öğrenci, takım ve örgüt olmak üzere üç seviyede okul sistemine karşılık geldiği tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, iş tatmini ve ekstra rol davranışı arasında bu üç seviyede de pozitif ilişki bulunmuş, öz yeterliliğin sadece takıma ve örgüte karşı ekstra rol davranışı göstermede pozitif ilişki gösterdiği tespit edilmiş ve kolektif yeterliliğin ise yalnızca takıma karşı ekstra rol davranışı göstermede pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analizi başlıkları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir araştırma olup, araştırmada ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirleme amaçlandığından genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, şimdi veya geçmişteki bir durumu gerçekleştirdiği şekliyle belirlemeyi hedefleyen bir model olup, tarama modelinin bir çeşidi olan ilişkisel tarama ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel tarama modelinin korelasyonel ve karşılaştırma yolu olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır (Karasar, 2020). Araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki inceleneceğinden korelasyon türü ilişkiye bakılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılaşarak farklılaşmayacağı araştırılacağından karşılaştırma türü ilişkiye de bakılmıştır. Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olup olmadığı yordayıcı korelasyonel araştırma modeli ile araştırılmıştır.

3.2. Evren – Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021/2022 akademik yılı içerisinde İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan tüm öğretmenler (987 öğretmen) oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinden, olasılığı bilinmeyen örnekleme yöntemlerinden olan kolaylıkla bulunabilen örnekleme yöntemi ile seçilen 546 öğretmen oluşturmaktadır. Kolaylıkla bulunabilen örnekleme yöntemi; araştırmacının

çevresinde kolaylıkla ulaşabileceği ve katılım konusunda gönüllü bireyler üzerinde alınan örnekleme türüdür (Erkuş, 2019). Araştırmanın örnekleme, kolaylıkla bulunabilen örnekleme yöntemi yardımıyla İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde bulunan ve Ek-8 de yer alan 21 farklı ortaöğretim kurumuna farklı günlerde ve birden fazla defa gidilerek öğretmenlerden gönüllülük esasına dikkate alınarak toplanan verilerle oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırılan demografik değişkenlere göre dağılımları Tablo 3.1.'de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		Minimum- Maksimum	Ort ± SS
Yaş (yıl)		22 – 64	37,33 ± 8,53
Okuldaki Görev Süresi (yıl)		1 – 37	5,27 ± 5,17
Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	335	65,6
	Erkek	176	34,4
Mesleki Kıdem	1 – 5 yıl	105	20,5
	6 – 10 yıl	180	35,2
	11 – 15 yıl	76	14,9
	16 – 20 yıl	50	9,8
	21 ve üzeri yıl	100	19,6
Eğitim Durumu	Lisans	385	75,3
	Lisansüstü	126	24,7
Okul Türü	Anadolu Lisesi	188	36,8
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	226	44,2
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	97	19,0
Branş	Sayısal Ders Öğretmeni	141	27,6
	Sözel Ders Öğretmeni	244	47,7
	Mesleki Ders Öğretmeni	126	24,7

Tablo 3.1.'e göre araştırmaya dahil olan öğretmenlerin yaşları 22 – 64 arasında değişmekte olup ortalaması 37,33'tür (SS=8,53). Öğretmenlerin okuldaki görev süresi 1 – 37 yıl arasında değişmekte olup ortalaması 5,27'dir (SS=5,17). Araştırmada yer alan öğretmenlerin %65,6'sı kadın %34,4'ü erkektir. Öğretmenlerin %20,5'i 1 – 5; %35,2'si 6 – 10; %14,9'u 11 – 15; %9,8'i 16 – 20 ve %19,6'sı 21 ve üzeri yıl olarak mesleki kıdemlerini belirtmiştir. Öğretmenlerin %75,3'ü lisans ve %24,7'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Öğretmenlerin %36,8'i anadolu lisesi; %44,2'si mesleki ve teknik anadolu lisesi ve %19'u anadolu imam hatip lisesinde çalışmaktadır.

Öğretmenlerin %27,6'sı sayısal ders; %47,7'si sözel ders ve %24,7'si mesleki ders öğretmenidir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Kişisel Bilgiler Formu (demografik değişkenler; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, okuldaki görev süresi, okul türü, eğitim durumu), ikinci bölümde Örgütsel Özdeşleşme ölçeği ve üçüncü bölümde Örgütsel Vatandaşlık ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek amacıyla, Dick (2004) tarafından elde edilen ve Erel Yetim (2010)'in geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını öğretmenler üzerinde yaparak Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 25 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yük değerleri 0,43 ile 0,80 arasında değişmektedir (Erel Yetim, 2010). Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği beşli likert tipinde olup, derecelendirmesi; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcıların ölçeğin genelinden aldıkları puanların yüksek olması, örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu, düşük puan almaları ise örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin düşük olduğu anlamına gelmektedir. Erel Yetim (2010) tarafından yapılan ölçek uyarlama çalışmasında Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bütününe ilişkin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's alpha değerini 0,92 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's alpha değeri 0,93 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları 19 numaralı maddenin ele alınan örnekleme çalışmadığını ortaya koymuş olup bu maddeler ölçekten çıkarılmış ve analizlere dahil edilmemiştir. Ayrıca ölçekte yer alan 18 ve 22 numaralı maddeler ters maddeler olup analiz esnasında ters çevrilerek puanlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği için yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizi sonuç ve tabloları "3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları" başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından hazırlanan ve Polat (2007) tarafından geçerliği ve güvenilirliği öğretmenler üzerinde test edilerek Türkçeye uyarlanmış “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde olup, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5) Tamamen Katılıyorum” arasında 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir ve puanlanmıştır. Ölçek 20 maddeden ve yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlara ölçek maddelerinde; Yardımlaşma boyutu (1-8 madde), Centilmenlik boyutu (9-12 madde), Vicdanlılık boyutu (13-16 madde), Sivil Erdem boyutu (17-20 madde) aralıklarında yer verilmiştir. Centilmenlik alt boyutundaki maddeler (9-12 madde) ters madde olup analizler esnasında tersine çevrilerek puanlanılmışlardır. Polat (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analiz sonucunda ölçeğin tamamının Cronbach’s Alpha değeri 0,89, alt boyutlarının Cronbach’s Alpha değerleri; yardımlaşma boyutunda 0,86, centilmenlik boyutunda 0,81, vicdanlılık boyutunda 0,88, sivil erdem boyutunda 0,82 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach’s alpha değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach’s alpha değeri 0,77; centilmenlik alt boyutu için 0,71; vicdanlılık alt boyutu için 0,77 ve sivil erdem alt boyutu için 0,75 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada örgütsel vatandaşlık ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizi sonuç ve tabloları “3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları” başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

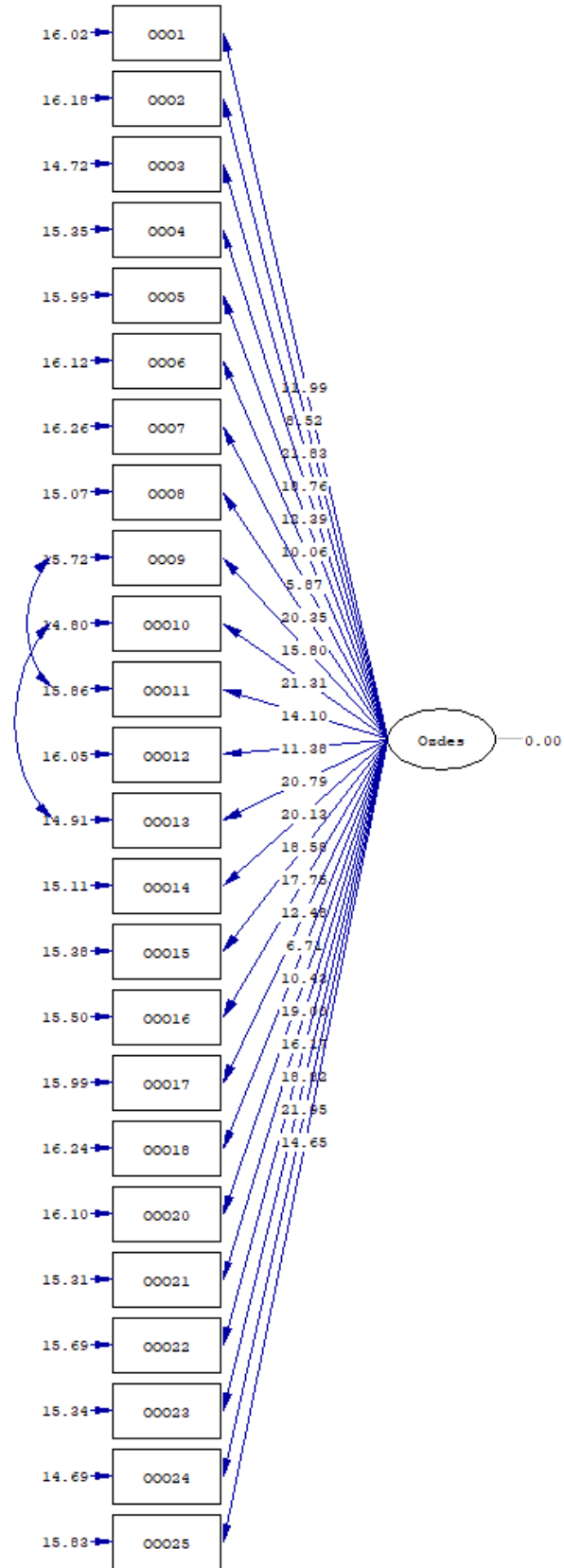
Tablo 3.2. Ölçme Modeli ve Yapısal Model İçin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$
NFI	$0,95 \leq NFI < 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
CFI	$0,95 \leq CFI < 1$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI < 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$

Tablo 3.2.'de yer alan uyum iyiliği değerleri baz alınarak yapısal eşitlik modellemesinde doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen modeller değerlendirilecektir (Çelik ve Yılmaz, 2013; Şimşek, 2007).

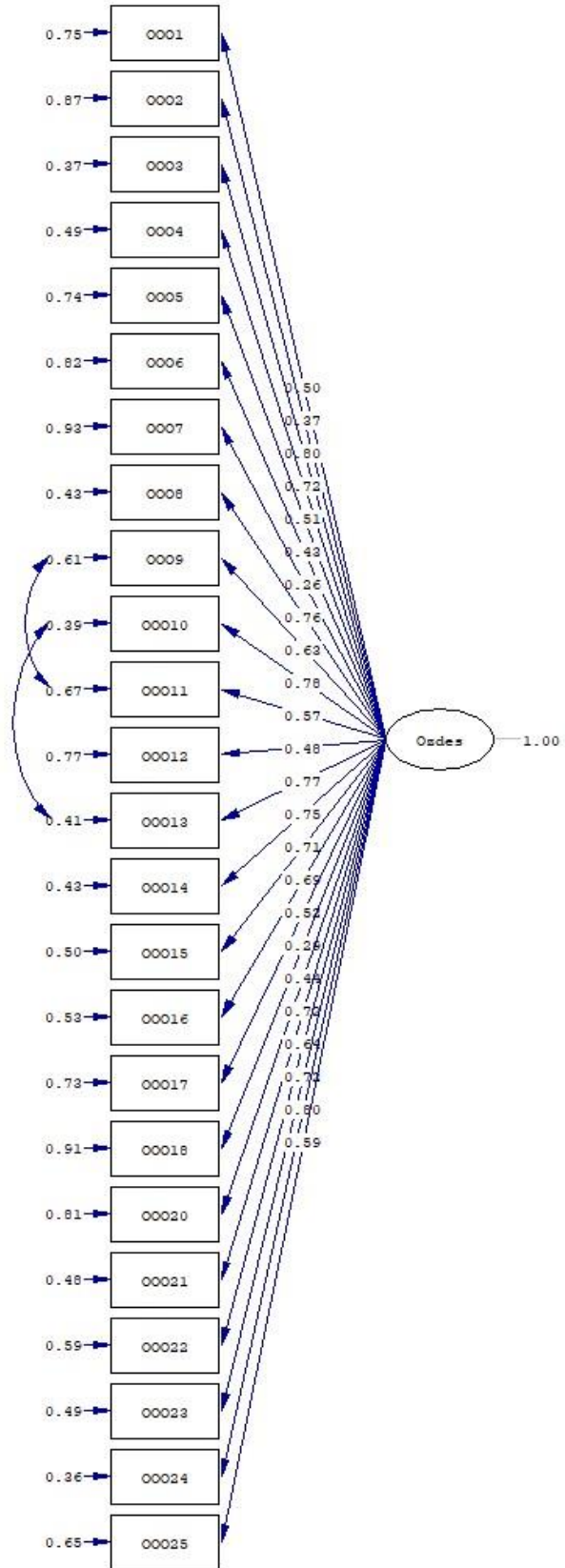
Tek boyutlu ve 25 madden oluşan **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine** doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve EK-6'da yer alan t değerlerine göre 19. maddenin yol katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($\beta=0,02$; $t=0,55$; $p>0,05$). EK-6'da doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen yol kat sayılarının t değerlerinin yer aldığı yol diyagramı ve EK-7'de yol katsayılarının standardize edilmiş çözümlene değerlerinin yer aldığı yol diyagramı bulunmaktadır. Modelden, yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı olmayan 19 numaralı madde çıkarılmıştır ve modelin ki-kare değerini düşürmek için 9 ve 11 ile 10 ve 13 numaralı maddelere hata kovaryansı eklenmiştir. Elde edilen modele ait yol katsayılarının t değerlerinin bulunduğu yol diyagramı Şekil 3.1.'de ve standardize edilmiş çözümlene değerlerinin yer aldığı yol diyagramı Şekil 3.2.'de mevcuttur.

Şekil 3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen t-değerleri



Chi-Square=1221.63, df=250, P-value=0.00000, RMSEA=0.085

Şekil 3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri



Chi-Square=1221.63, df=250, P-value=0.00000, RMSEA=0.085

Tablo 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Model İçin Uyum İyiliği Değerleri

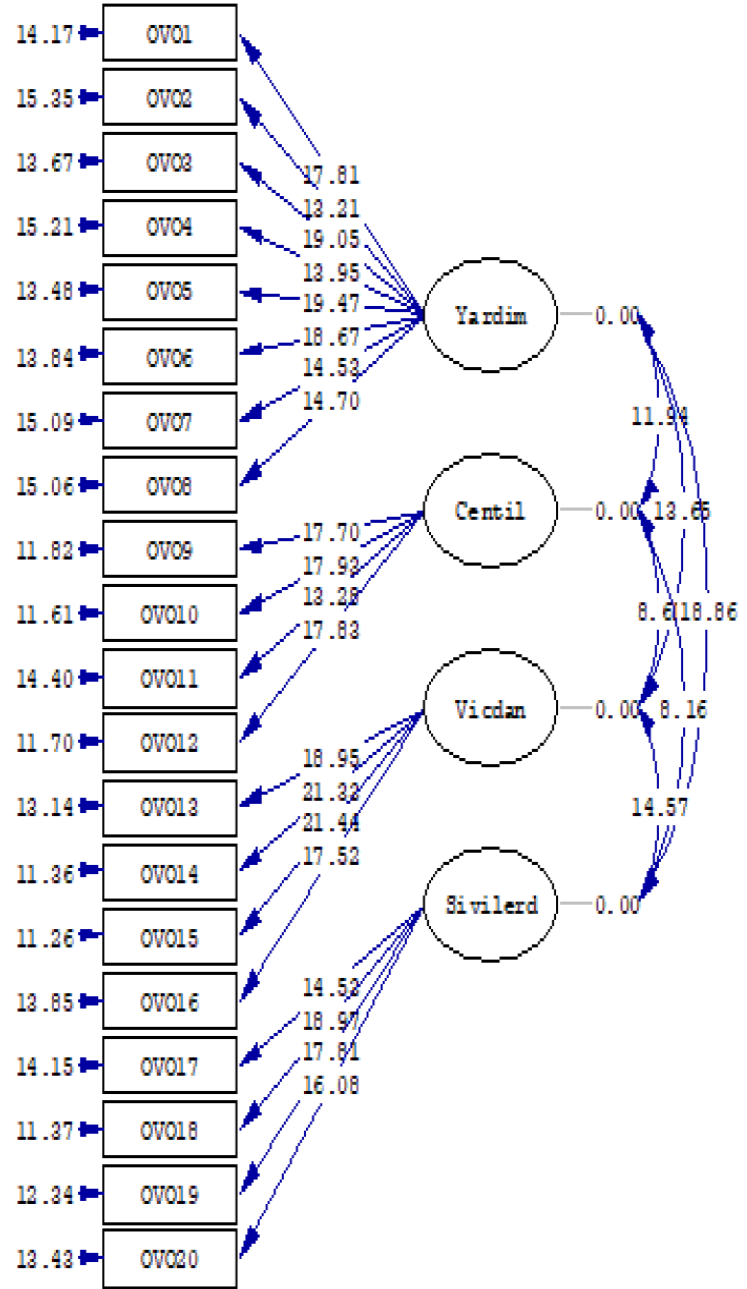
Model	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
ÖÖÖ-DFA	1221,63/250=4,89	0,085	0,056	0,83	0,86	0,84

ÖÖÖ-DFA: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 3.3. incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizi modeline ait değerlerden ki kare değeri/ serbestlik derecesi ve SRMR değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir ($\chi^2/sd \leq 5$; $SRMR \leq 0,08$) ve RMSEA, NFI, CFI ve GFI değerleri uyum göstermemektedir ($RMSEA \geq 0,08$; $NFI \leq 0,90$; $CFI \leq 0,90$; $GFI \leq 0,90$). RMSEA değerinin 0,08 ile 1 arasında olduğunda zayıf uyum (Fabrigar, MacCallum, Wegener ve Strahan, 1999) kabul edilebileceğine dair çalışmalar bulunmaktadır. Model uyum indekslerinden 3 tanesi model – veri uyumunu sağladığı için ölçeğin yapı geçerliği sağlanmıştır. Ölçeğin 24 maddelik ve tek boyutlu hali araştırmada kullanılmıştır. Ölçekte 18 ve 22 numaralı maddeler ters maddedir.

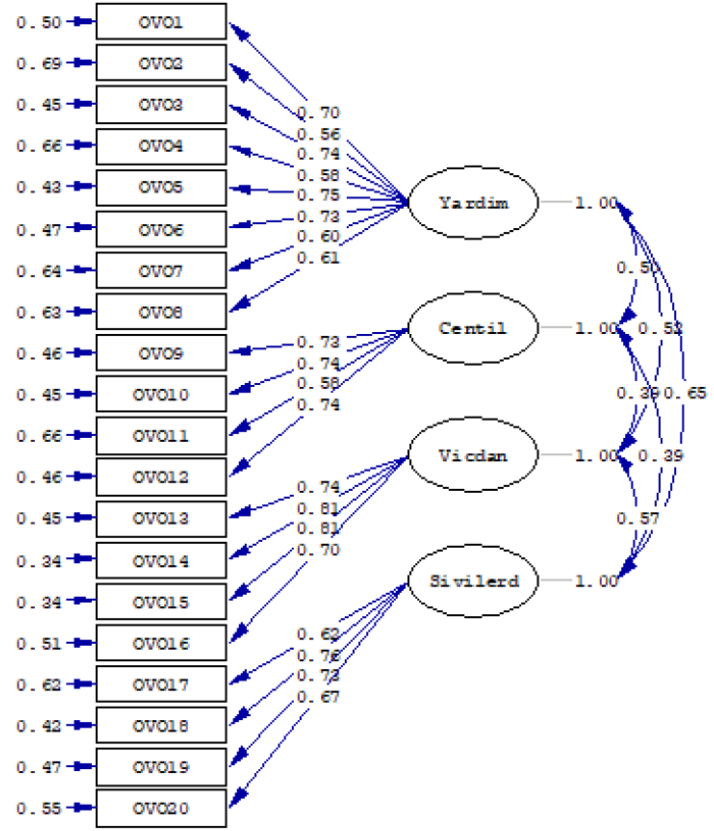
4 boyutlu ve 20 madden oluşan **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine** doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan modele ait yol katsayılarının t değerlerinin bulunduğu yol diyagramı Şekil 3.3.'te ve standardize edilmiş çözümlene değerlerinin yer aldığı yol diyagramı Şekil 3.4.'te yer almaktadır.

Şekil 3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen t-değerleri



Chi-Square=518.51, df=164, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Şekil 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri



Chi-Square=518.51, df=164, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Tablo 3.4. Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Model İçin Uyum İyiliği Değerleri

Model	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
VDÖ-DFA	518,51/164=3,16	0,064	0,054	0,89	0,92	0,91

VDÖ-DFA: Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 3.4. incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizi modeline ait değerlerden ki kare değeri/ serbestlik derecesi, RMSEA, SRMR, CFI ve GFI değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir ($\chi^2/sd \leq 5$; $RMSEA \leq 0,08$; $SRMR \leq 0,08$; $CFI \geq 0,90$; $GFI \geq 0,90$). NFI değeri uyum göstermemektedir ($NFI \leq 0,90$). Model uyum indekslerinden 5 tanesi model – veri uyumunu sağladığı için ölçeğin yapı geçerliği sağlanmıştır. Vatandaşlık davranışı ölçeğinin 4 boyutlu ve 20 maddeli hali araştırmada kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

Araştırmada yer alan ölçekler için ölçekleri geliştiren kişilerden mail yolu ile izinler alındıktan sonra ölçeklerin eğitim kurumlarında uygulanabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden onay alınmış, sonrasında ise etik kurul iznine başvurulmuştur. Gerekli izinlerin alınmasının ardından, 2021/2022 eğitim-öğretim yılı esnasında İstanbul'un Zeytinburnu ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere, gönüllülük esası dikkate alınarak araştırmada kullanılan ölçekler yüz yüze uygulanmıştır. Ölçekler toplanırken 546 tane öğretmene ulaşılmış fakat toplanan ölçeklerden 14 tanesi kayıp veri olduğundan analizlere dahil edilmemiş olup sonuçta 532 veri üzerinde analizler yapılmış, uç değerler atıldıktan sonra nihai analizler 511 veri üzerinde tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 25 ve LISREL 8.51 programlarıyla analiz edilmiştir. Örneklem dağılımı frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmadan faydalanılarak belirlenmiştir. Araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin tespiti için iç tutarlık katsayısı olan Cronbach's Alpha hesaplanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellerinden doğrulayıcı faktör analizi ölçeklere uygulanmıştır. Ölçeklere ait dağılımı belirlemek için aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık gibi betimsel analiz sonuçları dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeklerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş ve gruplar arası farklılıkları test etmek için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Grupların varyanslarının homojenliği Levene testinden yararlanılarak saptanmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın yönünü ortaya koymak için post hoc testlerinden varyansın homojen olduğu durumlarda Scheffe, homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane'nin T2 testi kullanılmıştır. Ölçekler arası korelasyonda Pearson çarpım-moment korelasyonu kullanılmıştır. Veri normal dağılım gösterdiği ve ölçekler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu için bir bağımsız değişkenin modele alındığı doğrusal regresyon modeli, bağımlı değişken üzerindeki etkiyi belirlemek için kurulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerden toplanan veriler doğrultusunda gerekli analizler sonucunda araştırma sorularına dair bulgular yer almaktadır.

4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Betimsel İstatistiklere Ait Bulgular

Tablo 4.1.'de ölçeklerden elde edilen toplam puanlara ait en düşük ve en yüksek puanlar, toplam puanların ortalamaları, standart sapma değerleri, basıklık ve çarpıklık katsayıları ve standart hata değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Toplam Puanların Betimsel Analiz Sonuçları

	n	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{X}	ss	Çarpıklık		Basıklık	
						İstatistik	SH	İstatistik	SH
ÖZDEŞ	511	38	120	83,58	15,77	-0,26	0,11	-0,21	0,22
ÖVATDAV	511	62	100	82,88	8,00	0,01	0,11	-0,36	0,22
YARDIM	511	22	40	33,54	3,53	0,16	0,11	-0,37	0,22
CENTİL	511	8	21	16,76	2,85	-0,80	0,11	0,31	0,22
VİCDAN	511	9	20	17,49	2,38	-0,83	0,11	0,35	0,22
SİVERD	511	7	20	15,10	2,57	-0,30	0,11	0,16	0,22

*ÖZDEŞ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; ÖVATDAV: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; YARDIM: Yardımlaşma alt boyutu; CENTİL: Centilmenlik alt boyutu; VİCDAN: Vicdanlılık alt boyutu; SİVERD: Sivil Erdem alt boyutu

Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının incelenmesinde kullanılan ölçütlerden biri basıklık ve çarpıklık katsayılarıdır. Basıklık ve çarpıklık değerleri +2,0 ve -2,0 değerleri arasında (George ve Mallery, 2010) ise normal dağılımdan bahsedilebilir. Tablo 4.1.'e göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinden alınan en düşük puan 38; en yüksek puan 120'dir. Ölçeğin aritmetik ortalaması 83,58'dir (SS=15,77). Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı -0,26 (SH=0,11) ve basıklık katsayısı ise -0,21'dir (SH=0,22). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden alınan en düşük puan 62; en yüksek puan 100'dür. Ölçeğin aritmetik ortalaması 82,88'dir (SS=8,00). Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı 0,01 (SH=0,11) ve basıklık katsayısı ise -0,36'dır (SH=0,22). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutundan alınan en düşük puan 22; en yüksek puan 40'tır. Ölçeğin aritmetik

ortalaması 33,54'tür (SS=3,53). Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı 0,16 (SH=0,11) ve basıklık katsayısı ise -0,37'dir (SH=0,22). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutundan alınan en düşük puan 8; en yüksek puan 21'dir. Ölçeğin aritmetik ortalaması 16,76'dır (SS=2,85). Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı -0,80 (SH=0,11) ve basıklık katsayısı ise 0,31'dir (SH=0,22). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutundan alınan en düşük puan 9; en yüksek puan 20'dir. Ölçeğin aritmetik ortalaması 17,49'dur (SS=2,38). Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı -0,83 (SH=0,11) ve basıklık katsayısı ise 0,35'tir (SH=0,22). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutundan alınan en düşük puan 7; en yüksek puan 20'dir. Ölçeğin aritmetik ortalaması 15,10'dur (SS=2,57). Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı -0,30 (SH=0,11) ve basıklık katsayısı ise 0,16'dır (SH=0,22).

4.2. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine Ait Normallik Analiz Bulguları

Bu başlık altında araştırmada ölçeklerden elde edilen puanlar doğrultusunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinden alınan puanların normallik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.2.'de örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının cinsiyet değişkenine göre normallik analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.2. Cinsiyete Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

	n	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{X}	ss	Çarpıklık		Basıklık		
						İstatistik	SH	İstatistik	SH	
Kadın	ÖZDEŞ	335	42	119	83,92	14,97	-0,25	0,13	-0,27	0,27
	ÖVATDAV	335	62	100	83,38	7,83	0,00	0,13	-0,32	0,27
	YARDIM	335	22	40	33,80	3,51	0,18	0,13	-0,55	0,27
	CENTİL	335	8	21	16,90	2,82	-0,90	0,13	0,54	0,27
	VİCDAN	335	9	20	17,59	2,40	-0,93	0,13	0,60	0,27
	SİVERD	335	7	20	15,08	2,54	-0,34	0,13	0,34	0,27
Erkek	ÖZDEŞ	176	38	120	82,93	17,22	-0,25	0,18	-0,24	0,36
	ÖVATDAV	176	63	100	81,94	8,26	0,02	0,18	-0,42	0,36
	YARDIM	176	23	40	33,05	3,51	0,13	0,18	-0,04	0,36
	CENTİL	176	8	20	16,49	2,89	-0,64	0,18	0,01	0,36
	VİCDAN	176	10	20	17,28	2,33	-0,65	0,18	-0,02	0,36
	SİVERD	176	8	20	15,13	2,63	-0,24	0,18	-0,11	0,36

*ÖZDEŞ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; ÖVATDAV: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; YARDIM: Yardımlaşma alt boyutu; CENTİL: Centilmenlik alt boyutu; VİCDAN: Vicdanlılık alt boyutu; SİVERD: Sivil Erdem alt boyutu

Tablo 4.3.'te örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre normallik analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.3. Mesleki Kıdeme Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

	n	En		\bar{X}	ss	Çarpıklık		Basıklık		
		düşük puan	yüksek puan			İstatistik	SH	İstatistik	SH	
1 – 5 yıl	ÖZDEŞ	105	42	115	86,34	15,18	-0,56	0,24	0,29	0,47
	ÖVATDAV	105	63	100	84,75	8,24	-0,07	0,24	-0,40	0,47
	YARDIM	105	23	40	34,38	3,50	-0,12	0,24	-0,06	0,47
	CENTİL	105	8	20	17,20	2,70	-1,00	0,24	1,16	0,47
	VİCDAN	105	11	20	17,70	2,25	-0,79	0,24	0,12	0,47
	SİVERD	105	9	20	15,48	2,45	-0,18	0,24	-0,11	0,47
6 – 10 yıl	ÖZDEŞ	180	38	119	80,66	15,99	-0,16	0,18	-0,38	0,36
	ÖVATDAV	180	63	100	82,23	7,81	-0,05	0,18	-0,28	0,36
	YARDIM	180	26	40	33,74	3,46	0,31	0,18	-0,77	0,36
	CENTİL	180	8	21	16,41	2,91	-0,73	0,18	0,10	0,36
	VİCDAN	180	9	20	17,36	2,49	-0,87	0,18	0,52	0,36
	SİVERD	180	8	20	14,73	2,63	-0,20	0,18	0,14	0,36
11 – 15 yıl	ÖZDEŞ	76	38	113	81,70	15,40	-0,30	0,28	-0,06	0,54
	ÖVATDAV	76	64	99	81,58	8,46	0,05	0,28	-0,40	0,54
	YARDIM	76	22	40	32,61	3,73	0,06	0,28	0,34	0,54
	CENTİL	76	9	20	16,88	2,68	-0,60	0,28	-0,01	0,54
	VİCDAN	76	11	20	17,17	2,49	-0,61	0,28	-0,31	0,54
	SİVERD	76	7	20	14,92	2,43	-0,51	0,28	0,67	0,54
16 – 20 yıl	ÖZDEŞ	50	56	114	83,52	13,35	-0,10	0,34	-0,07	0,66
	ÖVATDAV	50	69	98	82,58	6,74	0,20	0,34	-0,46	0,66
	YARDIM	50	28	39	32,76	2,65	0,57	0,34	-0,07	0,66
	CENTİL	50	8	20	17,08	2,82	-0,89	0,34	0,63	0,66
	VİCDAN	50	11	20	17,50	2,32	-0,87	0,34	0,14	0,66
	SİVERD	50	10	20	15,24	2,45	-0,33	0,34	-0,10	0,66
21 ve üzeri yıl	ÖZDEŞ	100	44	120	87,38	16,38	-0,28	0,24	-0,18	0,48
	ÖVATDAV	100	62	100	83,24	8,11	0,00	0,24	-0,39	0,48
	YARDIM	100	25	40	33,40	3,69	0,20	0,24	-0,69	0,48
	CENTİL	100	8	20	16,69	2,99	-0,83	0,24	0,26	0,48
	VİCDAN	100	9	20	17,73	2,22	-0,89	0,24	1,04	0,48
	SİVERD	100	7	20	15,42	2,71	-0,46	0,24	0,42	0,48

*ÖZDEŞ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; ÖVATDAV: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; YARDIM: Yardımlaşma alt boyutu; CENTİL: Centilmenlik alt boyutu; VİCDAN: Vicdanlılık alt boyutu; SİVERD: Sivil Erdem alt boyutu

Tablo 4.4.'te örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre normallik analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

		n	En	En	\bar{X}	ss	Çarpıklık		Basıklık	
			düşük	yüksek			İstatistik	SH	İstatistik	SH
			puan	puan						
Lisans	ÖZDEŞ	385	38	120	84,03	15,87	-0,23	0,12	-0,25	0,25
	ÖVATDAV	385	63	100	82,96	8,08	0,04	0,12	-0,38	0,25
	YARDIM	385	22	40	33,61	3,56	0,08	0,12	-0,34	0,25
	CENTİL	385	8	21	16,72	2,92	-0,83	0,12	0,32	0,25
	VİCDAN	385	9	20	17,53	2,28	-0,73	0,12	0,15	0,25
	SİVERD	385	7	20	15,11	2,62	-0,31	0,12	0,22	0,25
Lisansüstü	ÖZDEŞ	126	38	114	82,18	15,43	-0,40	0,22	-0,07	0,43
	ÖVATDAV	126	62	98	82,64	7,80	-0,14	0,22	-0,26	0,43
	YARDIM	126	24	40	33,34	3,43	0,42	0,22	-0,38	0,43
	CENTİL	126	8	20	16,90	2,62	-0,63	0,22	0,04	0,43
	VİCDAN	126	9	20	17,35	2,65	-0,98	0,22	0,48	0,43
	SİVERD	126	8	20	15,06	2,44	-0,28	0,22	-0,10	0,43

*ÖZDEŞ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; ÖVATDAV: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; YARDIM: Yardımlaşma alt boyutu; CENTİL: Centilmenlik alt boyutu; VİCDAN: Vicdanlılık alt boyutu; SİVERD: Sivil Erdem alt boyutu

Tablo 4.5.'te örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının eğitim okul türü değişkenine göre normallik analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.5. Okul Türüne Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

		n	En	En	\bar{X}	ss	Çarpıklık		Basıklık	
			düşük	yüksek			İstatistik	SH	İstatistik	SH
			puan	puan						
Anadolu Lisesi	ÖZDEŞ	188	44	120	84,96	14,12	-0,14	0,18	0,08	0,35
	ÖVATDAV	188	63	100	82,46	7,95	0,11	0,18	-0,32	0,35
	YARDIM	188	22	40	33,11	3,51	0,26	0,18	-0,09	0,35
	CENTİL	188	8	21	16,87	2,74	-0,84	0,18	0,70	0,35
	VİCDAN	188	9	20	17,46	2,33	-0,85	0,18	0,55	0,35
	SİVERD	188	7	20	15,03	2,74	-0,29	0,18	-0,06	0,35
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	ÖZDEŞ	226	38	118	81,80	16,85	-0,17	0,16	-0,53	0,32
	ÖVATDAV	226	62	100	82,81	8,03	-0,01	0,16	-0,26	0,32
	YARDIM	226	25	40	33,68	3,42	0,24	0,16	-0,45	0,32
	CENTİL	226	8	20	16,62	3,00	-0,70	0,16	-0,16	0,32
	VİCDAN	226	9	20	17,44	2,47	-0,86	0,16	0,42	0,32
	SİVERD	226	7	20	15,08	2,55	-0,33	0,16	0,33	0,32
Anadolu İmam Hatip Lisesi	ÖZDEŞ	97	38	115	85,04	15,94	-0,49	0,24	0,18	0,49
	ÖVATDAV	97	66	100	83,87	8,06	-0,20	0,24	-0,43	0,49
	YARDIM	97	23	40	34,05	3,76	-0,17	0,24	-0,45	0,49
	CENTİL	97	8	20	16,89	2,72	-0,98	0,24	1,15	0,49
	VİCDAN	97	12	20	17,66	2,24	-0,66	0,24	-0,46	0,49
	SİVERD	97	8	20	15,27	2,29	-0,18	0,24	0,15	0,49

*ÖZDEŞ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; ÖVATDAV: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; YARDIM: Yardımlaşma alt boyutu; CENTİL: Centilmenlik alt boyutu; VİCDAN: Vicdanlılık alt boyutu; SİVERD: Sivil Erdem alt boyutu

Tablo 4.6.'da örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının branş değişkenine göre normallik analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.6. Branşa Göre Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi

		n	En		\bar{X}	ss	Çarpıklık		Basıklık	
			düşük puan	yüksek puan			İstatistik	SH	İstatistik	SH
Sayısal Ders Öğretmeni	ÖZDEŞ	141	42	119	83,13	15,04	0,04	0,20	-0,19	0,41
	ÖVATDAV	141	63	100	82,09	8,11	0,17	0,20	-0,12	0,41
	YARDIM	141	22	40	33,00	3,78	0,27	0,20	-0,17	0,41
	CENTİL	141	8	21	16,68	2,61	-0,52	0,20	-0,04	0,41
	VİCDAN	141	11	20	17,51	2,18	-0,64	0,20	0,08	0,41
	SİVERD	141	7	20	14,90	2,68	-0,48	0,20	0,43	0,41
Sözel Ders Öğretmeni	ÖZDEŞ	244	38	120	83,27	16,01	-0,27	0,16	-0,19	0,31
	ÖVATDAV	244	65	100	82,86	7,82	-0,03	0,16	-0,31	0,31
	YARDIM	244	23	40	33,59	3,40	0,17	0,16	-0,38	0,31
	CENTİL	244	8	20	16,72	2,96	-0,82	0,16	0,19	0,31
	VİCDAN	244	9	20	17,51	2,40	-0,92	0,16	0,65	0,31
	SİVERD	244	8	20	15,03	2,48	-0,21	0,16	0,03	0,31
Mesleki Ders Öğretmeni	ÖZDEŞ	126	39	115	84,67	16,17	-0,54	0,22	-0,10	0,43
	ÖVATDAV	126	62	100	83,83	8,20	-0,16	0,22	-0,52	0,43
	YARDIM	126	25	40	34,04	3,42	0,10	0,22	-0,59	0,43
	CENTİL	126	8	20	16,93	2,91	-1,00	0,22	0,87	0,43
	VİCDAN	126	9	20	17,41	2,56	-0,79	0,22	-0,01	0,43
	SİVERD	126	8	20	15,44	2,62	-0,28	0,22	0,04	0,43

*ÖZDEŞ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; ÖVATDAV: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; YARDIM: Yardımlaşma alt boyutu; CENTİL: Centilmenlik alt boyutu; VİCDAN: Vicdanlılık alt boyutu; SİVERD: Sivil Erdem alt boyutu

Tablo 4.2., Tablo 4.3., Tablo 4.4., Tablo 4.5 ve Tablo 4.6.'da araştırmada kullanılan ölçeklerin cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü ve branş değişkenlerine göre betimsel analizlerine yer verilmiştir. Tablolar incelendiğinde puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında değer aldığı ve elde edilen verilerin tüm değişkenlere göre normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

4.3. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmada birinci alt problemde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okul türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmış ve bulunan sonuçlar tablolarla verilmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları toplam puanların cinsiyet değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.2. de görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların cinsiyet

değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Cinsiyete Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Levene Testi		t	sd	p
	F	p			
Örgütsel Özdeşleşme	3,99	0,05*	0,65	315,43	0,52

*p<0,05

Tablo 4.7.’de yapılan Levene Testi sonucuna göre gruplar arası varyansın homojen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Bu sebeple, varyansların homojen olmadığı bağımsız örneklem t testi değerleri verilmiştir. Tablo 4.7. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (t(315,43)=0,65; p>0,05). Tablo 4.2. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarında, kadın öğretmenlerin ortalamaları (\bar{X} =83,92) erkek öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =82,93) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olmadığı görülmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları toplam puanların mesleki kıdem değişkenine göre dağılımının normal olduğu Tablo 4.3.’te görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.8., Tablo 4.9 ve Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.8. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	p
Örgütsel Özdeşleşme	1,09	4	506	0,36

Tablo 4.8.’de yer alan Levene Testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu görülmüş (p>0,05) ve tek yönlü ANOVA testinde gruplar arası farkın belirlenmesi için post hoc testlerinden Scheffe testinin kullanılacağı belirlenmiştir.

Tablo 4.9. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	sd	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar arası	4048,63	4	4,17	0,00*
	Grup içi	122792,0,6	506		

*p<0,01

Tablo 4.9.'a göre mesleki kıdeme göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinde gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F(4, 506)=4,17$; $p<0,01$). Farklılığın hangi yönde olduğunu belirlemek için post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 4.10. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Scheffe Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup (i)	Grup (j)	i - j	p
Örgütsel Özdeşleşme	6 - 10 yıl	21 yıl ve üzeri	-6,72	0,02*

*p<0,05

Scheffe testi sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.10.'a göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinde 6 - 10 yıl mesleki kıdem ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem arasındaki 6,72 puanlık farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları toplam puanların branş değişkenine göre dağılımının normal olduğu Tablo 4.6'da görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların branş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.11. ve Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Branşa Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	P
Örgütsel Özdeşleşme	0,52	2	508	0,59

Tablo 4.11.'de yer alan Levene Testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu görülmüş ($p>0,05$) ve tek yönlü ANOVA testinde gruplar arası farkın belirlenmesi için post hoc testlerinden Scheffe testinin kullanılacağı belirlenmiştir

Tablo 4.12. Branşa Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	sd	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar arası	200,11	2	0,40	0,67
	Grup içi	126640,59	508		

Tablo 4.12'ye göre branşa göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinde gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=0,40$; $p>0,05$). Gruplar arası farklılık olmadığı için post hoc testine başvurulmamıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları toplam puanların okul türü değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.5'te görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.13. ve Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Okul Türüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	P
Örgütsel Özdeşleşme	5,23	2	508	0,01*

* $p<0,01$

Tablo 4.13.'de yer alan Levene Testi sonucuna göre varyansların homojen olmadığı görülmüş ($p<0,05$) ve tek yönlü ANOVA testinde gruplar arası farkın belirlenmesi için post hoc testlerinden Tamhane T2 testinin kullanılacağı belirlenmiştir.

Tablo 4.14. Okul Türüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	sd	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar arası	1279,16	2	2,59	0,08
	Grup içi	125561,53	508		

Tablo 4.14'e göre okul türüne göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinde gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=2,59$; $p>0,05$). Gruplar arası farklılık olmadığı için post hoc testine başvurulmamıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları toplam puanların eğitim durumu değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.4'te

görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Levene Testi		t	sd	p
	F	p			
Örgütsel Özdeşleşme	0,21	0,65	1,14	509	0,25

Tablo 4.15.'te, yapılan Levene Testi sonucuna göre gruplar arası varyansın homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$). Bu sebeple, varyansların homojen olduğu bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 4.15'e göre örgütsel özdeşleşme ölçeği puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($t(509)=1,14$; $p > 0,05$). Tablo 4.4. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeği puanları için, lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=84,03$) lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=82,18$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir.

4.4. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmada ikinci alt problemde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okul türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmış ve bulunan sonuçlar tablolarla verilmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) aldıkları toplam puanların cinsiyet değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.2. de görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Cinsiyete Göre Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Levene Testi		t	sd	p
	F	p			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,87	0,35	1,93	509	0,05
Yardımlaşma	0,67	0,41	2,31	509	0,02*
Centilmenlik	0,12	0,73	1,57	509	0,12
Vicdanlılık	0,66	0,42	1,40	509	0,16
Sivil Erdem	0,20	0,66	-0,19	509	0,85

*p<0,05

Tablo 4.15.'te, yapılan Levene Testi sonucuna göre gruplar arası varyansın homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05). Bu sebeple, varyansların homojen olduğu bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 4.16'ya göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır (t(509)=-0,65; p>0,05). Tablo 4.2. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanları için, kadın öğretmenlerin ortalamaları (\bar{X} =83,38) erkek öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =81,94) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olmadığı görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır (t(509)=2,31; p<0,05). Tablo 4.2. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu puanları için, kadın öğretmenlerin ortalamaları (\bar{X} =33,80) erkek öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =33,05) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutu puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır (t(509)=1,57; p>0,05). Tablo 4.2. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutu puanları için, kadın öğretmenlerin ortalamaları (\bar{X} =16,90) erkek öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =16,49) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutu puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır (t(509)=1,40; p>0,05). Tablo 4.2. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutu puanları için, kadın öğretmenlerin ortalamaları (\bar{X} =17,59) erkek öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =17,28) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutu puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır (t(509)=-0,19; p>0,05). Tablo 4.2. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutu puanları

için, kadın öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=15,08$) erkek öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=15,13$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) aldıkları toplam puanların mesleki kıdem değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.3.'te görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.17., Tablo 4.18 ve Tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.17. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1,07	4	506	0,37
Yardımlaşma	2,21	4	506	0,07
Centilmenlik	0,34	4	506	0,85
Vicdanlılık	0,54	4	506	0,71
Sivil Erdem	0,29	4	506	0,89

Tablo 4.17.'de yer alan Levene Testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu görülmüş ($p>0,05$) ve tek yönlü ANOVA testinde gruplar arası farkın belirlenmesi için post hoc testlerinden Scheffe testinin kullanılacağı belirlenmiştir.

Tablo 4.18. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	sd	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Gruplar arası	589,48	4	2,32	0,06
	Grup içi	32088,71	506		
Yardımlaşma	Gruplar arası	180,16	4	3,70	0,01*
	Grup içi	6162,77	506		
Centilmenlik	Gruplar arası	49,67	4	1,54	0,19
	Grup içi	4091,20	506		
Vicdanlılık	Gruplar arası	20,91	4	0,92	0,45
	Grup içi	2860,76	506		
Sivil Erdem	Gruplar arası	53,44	4	2,04	0,09
	Grup içi	3320,86	506		

* $p<0,014$

Tablo 4.18'e göre mesleki kıdeme göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(4, 506)=2,32$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F(4, 506)=3,70$; $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(4, 506)=1,54$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(4, 506)=0,92$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(4, 506)=2,04$; $p>0,05$). Farklılığın hangi yönde olduğunu belirlemek için post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 4.19. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Yardımlaşma Alt Boyutundan Alınan Puanların Scheffe Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup (i)	Grup (j)	i - j	p
Yardımlaşma	1 – 5 yıl	11 – 15 yıl	1,78	0,02*

* $p<0,05$

Scheffe testi sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.19'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutunda 1 – 5 yıl mesleki kıdem ile 11 – 15 yıl mesleki kıdem arasındaki 1,78 puanlık fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) aldıkları toplam puanların branş değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.6.'te görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların branş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.20. ve Tablo 4.21.'de verilmiştir.

Tablo 4.20. Branşa Göre Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,51	2	508	0,60
Yardımlaşma	0,36	2	508	0,70
Centilmenlik	1,49	2	508	0,23
Vicdanlılık	2,28	2	508	0,10
Sivil Erdem	0,27	2	508	0,76

Tablo 4.17.'de yer alan Levene Testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu görülmüş ($p>0,05$) ve tek yönlü ANOVA testinde gruplar arası farkın belirlenmesi için post hoc testlerinden Scheffe testinin kullanılacağı belirlenmiştir.

Tablo 4.21. Branşa Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	Sd	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Gruplar arası	200,25	2	1,57	0,21
	Grup içi	32477,94	508		
Yardımlaşma	Gruplar arası	73,29	2	2,97	0,05
	Grup içi	6269,63	508		
Centilmenlik	Gruplar arası	4,83	2	0,30	0,74
	Grup içi	4136,04	508		
Vicdanlılık	Gruplar arası	0,93	2	0,08	0,92
	Grup içi	2880,74	508		
Sivil Erdem	Gruplar arası	21,78	2	1,65	0,19
	Grup içi	3352,52	508		

Tablo 4.21'e göre branşa göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=1,57$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=2,97$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=0,30$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=0,08$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=1,65$; $p>0,05$). Gruplar arası farklılık olmadığı için post hoc testine başvurulmamıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) aldıkları toplam puanların okul türü değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.5.'te görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.22. ve Tablo 4.23.'te verilmiştir.

Tablo 4.22. Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Varyanslarının Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Levene İstatistiği (F)	sd1	sd2	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,05	2	508	0,95
Yardımlaşma	0,82	2	508	0,44
Centilmenlik	2,04	2	508	0,13
Vicdanlılık	0,67	2	508	0,51
Sivil Erdem	1,53	2	508	0,54

Tablo 4.17.'de yer alan Levene Testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu görülmüş ($p>0,05$) ve tek yönlü ANOVA testinde gruplar arası farkın belirlenmesi için post hoc testlerinden Scheffe testinin kullanılacağı belirlenmiştir.

Tablo 4.23. Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bağımsız Değişken		Kareler Toplamı	sd	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Gruplar arası	128,00	2	1,00	0,37
	Grup içi	32550,19	508		
Yardımlaşma	Gruplar arası	65,25	2	2,64	0,07
	Grup içi	6277,68	508		
Centilmenlik	Gruplar arası	8,17	2	0,50	0,61
	Grup içi	4132,70	508		
Vicdanlılık	Gruplar arası	3,60	2	0,32	0,73
	Grup içi	2878,07	508		
Sivil Erdem	Gruplar arası	3,74	2	0,28	0,75
	Grup içi	3370,56	508		

Tablo 4.23.'e göre okul türüne göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=1,00$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=2,64$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutunda gruplar

arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=0,50$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=0,32$; $p>0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(2, 508)=0,28$; $p>0,05$). Gruplar arası farklılık olmadığı için post hoc testine başvurulmamıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) aldıkları toplam puanların okul türü değişkenine göre normal dağılım gösterdiği Tablo 4.4'te görülmektedir. Dağılımın normal olması sonucunda ölçek genelinden alınan puanların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Levene Testi		t	sd	p
	F	p			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,47	0,49	0,39	509	0,70
Yardımlaşma	0,38	0,54	0,73	509	0,47
Centilmenlik	0,89	0,35	-0,62	509	0,54
Vicdanlılık	2,51	0,11	0,75	509	0,45
Sivil Erdem	0,21	0,64	0,20	509	0,84

Tablo 4.24'te, yapılan Levene Testi sonucuna göre gruplar arası varyansın homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sebeple, varyansların homojen olduğu bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 4.24'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($t(509)=0,39$; $p>0,05$). Tablo 4.4. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanları için, lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=82,96$) lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=82,64$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir. Örgütsel Vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($t(509)=0,73$; $p>0,05$). Tablo 4.4. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu puanları için, lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=33,61$) lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin

ortalamalarından ($\bar{X}=33,34$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutu puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($t(509)=-0,62$; $p>0,05$). Tablo 4.4. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutu puanları için, lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=16,72$) lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=16,90$) istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutu puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($t(509)=0,75$; $p>0,05$). Tablo 4.4. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutu puanları için, lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=17,53$) lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=17,35$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutu puanları eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($t(509)=0,20$; $p>0,05$). Tablo 4.4. incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem alt boyutu puanları için, lisans mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=15,11$) lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=15,06$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek değildir.

4.5. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Üçüncü alt problemde araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) arasında ilişki incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.25.'te verilmiştir.

Tablo 4.25. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Ölçekler	1	2	3	4	5	6
1. Örgütsel Özdeşleşme	1					
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,57*	1				
3. Yardımlaşma	0,44*	0,80*	1			
4. Centilmenlik	0,43*	0,62*	0,30*	1		
5. Vicdanlılık	0,23*	0,67*	0,35*	0,23*	1	
6. Sivil Erdem	0,49*	0,72*	0,46*	0,19*	0,43*	1

* $p<0,01$

Korelasyon katsayısı 0,00 – 0,30 arasında ise çok düşük; 0,30 – 0,50 arasında ise düşük; 0,50 – 0,70 arasında ise orta; 0,70 – 0,90 arasında ise yüksek ve 0,90 – 1,00 arasında ise çok yüksek şeklinde yorumlanır (Hinkle, Wiersma ve Jurs, 2003).

Tablo 4.25. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasında pozitif yönlü, orta düzey ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,57$; $p<0,01$); vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,44$; $p<0,01$); centilmenlik alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,43$; $p<0,01$); vicdanlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,23$; $p<0,01$) ve sivil erdem alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,49$; $p<0,01$) ilişki vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu arasında pozitif yönlü, yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,80$; $p<0,01$); centilmenlik alt boyutu arasında pozitif yönlü, orta düzey ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,62$; $p<0,01$); vicdanlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, orta düzey ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,67$; $p<0,01$) ve sivil erdem alt boyutu arasında pozitif yönlü, yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,72$; $p<0,01$) ilişki vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma alt boyutu ile centilmenlik alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,30$; $p<0,01$); vicdanlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,35$; $p<0,01$) ve sivil erdem alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,46$; $p<0,01$) ilişki vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik alt boyutu ile vicdanlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,23$; $p<0,01$) ve sivil erdem alt boyutu arasında pozitif yönlü, çok düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,19$; $p<0,01$) ilişki vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutu ile sivil erdem alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,43$; $p<0,01$) ilişki vardır.

4.6. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Dördüncü alt problemde araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.26., Tablo 4.27., Tablo 4.28, Tablo 4.29., Tablo 4.30., Tablo 4.31., Tablo 4.32., Tablo 4.33., Tablo 4.34., Tablo 4.35.'te verilmiştir.

Tablo 4.26. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	0,57	0,32	0,33	245,99	0,00*

*p<0,001

Örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanını açıklama gücünü belirlemek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanı ile ilişkisi orta düzey (R=0,57) ve açıklama oranı %33'tür. Oluşturulan doğrusal regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (F(1, 509)=245,99; p<0,001).

Tablo 4.27. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p
Sabit	58,67	1,57	-	37,34	0,00*
Örgütsel Özdeşleşme	0,29	0,02	0,57	15,68	0,00*

*p<0,001

Tablo 4.27.'de elde edilen parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayısına göre vatandaşlık davranışı üzerinde örgütsel özdeşleşmenin etkisinin (β=0,57; t=15,68; p<0,001) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin vatandaşlık davranışının önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.28. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Yardımlaşma Boyutunu Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	0,44	0,19	0,19	121,84	0,00*

*p<0,001

Örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma puanını açıklama gücünü belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre bağımsız

değişkenin vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma puanı ile ilişkisi düşük ($R=0,44$) ve açıklama oranı %19'dur. Oluşturulan doğrusal regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 509)=121,84$; $p<0,001$).

Tablo 4.29. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Yardımlaşma Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p
Sabit	25,33	0,76	-	33,45	0,00*
Örgütsel Özdeşleşme	0,10	0,01	0,44	11,04	0,00*

* $p<0,001$

Tablo 4.29.'da elde edilen parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayısına göre yardımlaşma değişkeni üzerinde örgütsel özdeşleşmenin etkisinin ($\beta=0,44$; $t=11,04$; $p<0,001$) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin yardımlaşmanın önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.30. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Centilmenlik Boyutunu Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R^2	ΔR^2	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	0,43	0,19	0,19	117,92	0,00*

* $p<0,001$

Örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik puanını açıklama gücünü belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenin vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik puanı ile ilişkisi düşük ($R=0,43$) ve açıklama oranı %19'dur. Oluşturulan doğrusal regresyon modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 509)=117,92$; $p<0,001$).

Tablo 4.31. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Centilmenlik Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p
Sabit	10,21	0,61	-	16,64	0,00*
Örgütsel Özdeşleşme	0,08	0,01	0,43	10,86	0,00*

* $p<0,001$

Tablo 4.31.'de elde edilen parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayısına göre centilmenlik değişkeni üzerinde örgütsel özdeşleşmenin etkisinin ($\beta=0,43$; $t=10,86$; $p<0,001$) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin centilmenliğin önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.32. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Vicdanlılık Boyutunu Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	0,23	0,05	0,05	27,32	0,00*

*p<0,001

Örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık puanını açıklama gücünü belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenin vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık puanı ile ilişkisi çok düşük (R=0,23) ve açıklama oranı %5'tir. Oluşturulan doğrusal regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (F(1, 509)=27,32; p<0,001).

Tablo 4.33. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Vicdanlılık Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p
Sabit	14,64	0,55	-	26,46	0,00*
Örgütsel Özdeşleşme	0,03	0,01	0,23	5,23	0,00*

*p<0,001

Tablo 4.33.'de elde edilen parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayısına göre vicdanlılık değişkeni üzerinde örgütsel özdeşleşmenin etkisinin (β=0,23; t=5,23; p<0,001) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin vicdanlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.34. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Sivil Erdem Boyutunu Açıklama Gücü

Model	R	Düzeltilmiş R ²	ΔR ²	F	p
Örgütsel Özdeşleşme	0,49	0,23	0,24	156,35	0,00*

*p<0,001

Örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem puanını açıklama gücünü belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenin vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem puanı ile ilişkisi düşük (R=0,49) ve açıklama oranı %23'tür. Oluşturulan doğrusal regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (F(1, 509)=156,35; p<0,001).

Tablo 4.35. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puanının Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Sivil Erdem Boyutunu Yordamasına Ait Sonuçlar

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	p
Sabit	8,49	0,54	-	15,78	0,00*
Örgütsel Özdeşleşme	0,08	0,01	0,49	12,50	0,00*

*p<0,001

Tablo 4.33.'de elde edilen parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayısına göre sivil erdem değişkeni üzerinde örgütsel özdeşlemenin etkisinin ($\beta=0,49$; $t=12,50$; $p<0,001$) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin sivil erdemın önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde sonuç, tartışma ve öneriler başlıklarına yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde sonuçlar ve bu sonuçlarla ait ilgili tartışmaya aşağıda verilmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Birinci alt problemde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okul türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmış ve elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri **cinsiyet** değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Yani bu çalışmada öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşmesi, örgütü ile kendini bir görmesi, örgütleri ile kendilerini açıklamaları erkekler ve kadınlar bazında bir fark oluşturmamıştır. Bu durumda erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde; Çavuşoğlu (2022), Hatipoğlu (2022), Polat (2022), Koptagel Çeltek (2021), Yaykırın (2020), Atmaca (2020), Yavuz Özbaş (2020), Yaşa (2018), Erel (2020), Olukçu (2018), Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), Erel Yetim (2010) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonuçlar araştırma sonucunu desteklemektedir. Araştırma sonucundan farklı olarak Paksoy (2021), Akyol ve Öztaban (2022) ve Alcan (2018)'in çalışmalarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet

değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Genel olarak alanyazın incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile ilgili bulunan sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **mesleki kıdem** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bulunan bu fark 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında olup 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinden yüksek olduğu yönündedir. Yani bu araştırmada öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yılların farklılaşmasının, örgütlerinin başarılarını ve başarısızlıklarını kendi başarısı veya başarısızlığı olarak görmeleri konusunda dolayısı ile örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinde bir fark yarattığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Polat (2022) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin azaldığı, Hatipoğlu (2022) yaptığı araştırmada 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer yıllara göre daha yüksek olduğu, Akyol ve Öztaban (2022) yaptıkları araştırmada 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri, Yaşa (2018) yaptığı araştırmada 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütleriyle daha fazla özdeşleştiği, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre arttıkça okulları ile daha fazla özdeşleştiği sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Araştırma sonucundan farklı olarak; Çavuşoğlu (2022), Paksoy (2021), Koptagel Çeltek (2021), Atmaca (2020), Yavuz Özbaş (2020), Yaykiran (2020), Karakuş (2019), Olukçu (2018), Erel Yetim (2010) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Genel olarak alanyazın incelendiğinde mesleki kıdem değişkeni ile ilgili bulunan sonuçların bazılarının bu araştırmanın sonucunu desteklediği bazılarının desteklemediği görülmektedir. Bunun nedenleri arasında farklı örneklem ve zaman değişikliği gösterilebilir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **branş** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Yani bu araştırmada öğretmenlerin eğitim verdikleri ders türlerinin farklı olması örgütleri ile kendilerini açıklama durumunda yani örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinde bir farklılık yaratmamıştır. Alanyazın incelendiğinde; Hatipoğlu (2022) ve Erel Yetim (2010) tarafından lise öğretmenleri ile yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır ve bu sonuç araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **okul türü** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Yani bu araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları lise türü; okul ile kurdukları bağ, okulun bir parçası olma veya kendilerini okula ait hissetme durumunda bir fark ortaya koymamıştır. Alanyazın incelendiğinde; Hatipoğlu (2022) lisede görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmasında Fen liselerindeki öğretmenlerin Anadolu ve Meslek liselerindeki öğretmenlerden, Çok Programlı liselerdeki öğretmenlerin ise Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha fazla örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olduğu, Yaşa (2018) lisede görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ve Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin diğer lise kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre okulları ile daha çok özdeşleştiği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu iki araştırmanın sonucu bu araştırmadan elde edilen sonucu desteklememektedir. Sonuçların farklılık göstermesinin nedeni farklı örneklem ve zamandan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **eğitim durumu** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Yani bu araştırmada öğretmenlerin en son mezun olduğu eğitim kademesi örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılaşması yönünde bir etkide bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde; Çavuşoğlu (2022), Hatipoğlu (2022), Polat (2022), Koptagel Çeltek (2021), Paksoy (2021), Olukçu (2018), Yaşa (2018) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonuçlar araştırma sonucunu desteklemektedir. Araştırma sonucundan farklı olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin; Yavuz Özbaş (2020) tarafından

yapılan araştırmada lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, Yayakıran (2020) ve Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılan araştırmalarda ise lisans mezunu olan öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır ve bu sonuçlar araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Genel olarak alanyazın incelendiğinde eğitim durumu değişkeni ile ilgili bulunan sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

İkinci alt problemde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okul türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmış ve elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları **cinsiyet** değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Yani öğretmenlerin ödül ve ceza sisteminde yer almayan, gönüllü olarak okullarının çıkarları için sergiledikleri davranışları kadın ve erkekler açısından bir farklılık yaratmamaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin okulları için gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Hasan (2022), Özdemir (2022), Yücesan (2022), İmalı ve Kaya (2022), Soysal (2021), Bilecik (2021), Alarçin (2020), Bütün (2020), Yenikan Güner (2020), Alanoğlu ve Demirtaş (2019), Önal (2019), Güneş (2019), Yılmaz (2019), Yıldırım (2017), şayir (2015), Alanoğlu (2014), Yancı (2011), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Yarım (2009) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır ve bu sonuçlar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Alanyazın incelendiğinde bu araştırma sonucundan farklı olarak, Soysal (2021) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere karşı daha fazla örgütsel vatandaşlık sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Genel olarak alanyazın incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile ilgili bulunan sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan **centilmenlik**, **vicdanlılık** ve **sivil erdem** boyutlarında göstermiş oldukları davranış düzeyleri **cinsiyet** değişkenine göre incelendiğinde ise anlamlı fark gözlenmemiştir. Bir başka deyişle öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda var olan sorunları büyütmemeye, okulun işleyişi için gerekli görevler ve gönüllü yapılan işler, çeşitli toplantılarda görev alma gibi gönüllülük esasına dayalı davranışları göstermelerinde kadın ve erkeklerin benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Çavuşoğlu (2022), Yücesan (2022), Bilecik (2021), Aycan (2020), Güneş (2019), Yıldırım (2017), Alanoğlu (2014), Yancı (2011), Yarım (2009) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında cinsiyet değişkeninin anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna ulaşımlardır ve bu sonuçlar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Bu araştırma sonucundan farklı olarak; Özdemir (2022), Soysal (2021), Bütün (2020), Yıldırım (2017), Şayir (2015) örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sivil erdem boyutunda, Hasan (2022) centilmenlik boyutunda ve Güneş (2019) vicdanlılık boyutunda cinsiyete göre anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşımlardır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan **yardımlaşma** boyutunda ise **cinsiyet** değişkenine göre anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Bu farklılık kadınlar lehine olup, kadın öğretmenlerin yardımlaşma davranışının erkek öğretmenlerin yardımlaşma davranışından anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kadın öğretmenlerin gönüllü olarak meslektaşlarına karşı yaptıkları yardımlarda, sorunlar çıkmadan önce sorunları öngörüp bu sorunların çıkmaması için çaba sarf etme durumunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla fedakar olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bunun nedeninin kadın öğretmenlerin olayları farklı açılardan görmeleri ve çok boyutlu düşünmeleri olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Önal (2019), Yenikan Güner (2020), Hasan (2022) yaptıkları araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından yardımlaşma boyutunda cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla yardımlaşma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşımlardır ve bu sonuçlar bu araştırma sonucunu destekler niteliktedirler.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **mesleki kıdem** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan centilmenlik,

vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarındaki davranışları incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı gözlenmiştir. Yani öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yılların farklılaşmasının, çalıştıkları kurum için gönüllü davranışlar sergilemelerinde, okulu için kararlar almalarında, küçük sorunları büyütmemelerinde, üzerine düşen görevleri layığı ile yapmalarında bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Özdemir (2022), Hasan (2022), Soysal (2021), Aycan (2020), Yılmaz (2019), Güneş (2019), Yıldırım (2017), Şayir (2015), Yıldırım (2009) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarındaki davranışları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ve bu sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bundan farklı olarak; Alanoğlu ve Demirtaş (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı, 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini, Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı ve öğretmenlerin meslekteki kıdem yılı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterdiği sonucuna ulaşımlardır. Genel olarak alanyazın incelendiğinde mesleki kıdem değişkeni ile ilgili bulunan sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan **yardımlaşma** boyutunda ise mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Bulunan bu fark 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında olup 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme düzeyleri 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme düzeylerinden yüksek olduğu yönündedir. Yani öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre değiştikçe yardımlaşma davranışını göstermelerinde değişim olduğu söylenebilir. Bu durumda 1-5 yıl ve 11-15 yıl kategorileri arasında fark çıkması ve bu farkın 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenler yönünde olması öğretmenlerin mesleklerinde geçirdikleri süre arttığında gönüllü olarak sergiledikleri yardımlaşma davranışlarında azalma yönünde olduğu söylenebilir. Bu farklılık ise göreve yeni başlayan ve meslekte daha az yıpranmış öğretmenlerin enerjilerinin fazla olmasından ve görevin vermiş olduğu heyecandan kaynaklı olduğu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde; Yenikan Güner (2020) yapmış olduğu araştırmada 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin 11-20 yıl ve 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla yardımlaşma davranışında bulunduğunu; Önal (2019) yapmış olduğu araştırmada 11-21 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 22 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerden daha fazla yardımlaşma davranışına sahip olduğunu yani mesleki kıdem arttıkça öğretmenler arasındaki yardımlaşma davranışının azaldığını; Bütün (2020) yapmış olduğu araştırmada 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla yardımlaşma davranışı sergilediklerini gözlemlemişlerdir. Alanyazında yer alan bu çalışma sonuçları incelendiğinde bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **branş** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarındaki davranışları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Yani öğretmenlerin eğitim vermiş oldukları branş türünün farklı olmasının onların gönüllülük esasına dayalı davranışları sergilemeleri yönünde bir fark yaratmadığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; İmalı ve Kaya (2022) öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının branş değişkenine göre bir fark oluşturmadığını, Yancı (2011) lise öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlardaki davranışların branş değişkenine göre farklılaşmadığını gözlemlemiştir ve bu sonuçlar bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Bu araştırmadan farklı olarak; Şayir (2015) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının ve alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik ve sivil erdem boyutunda branş değişkeninin bir fark yaratmadığını ancak vicdanlılık alt boyutunda sözel ve sayısal ders öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha fazla bu davranışı sergilediği sonucuna, Alanoğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından yardımlaşma davranışını göstermede branş öğretmenlerinin meslek öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu ve diğer boyutlarda anlamlı bir fark olmadığını, Yıldırım (2009) yapmış olduğu araştırmada lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarından yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarındaki davranışlarında branş değişkenine göre farklılık bulamazken centilmenlik boyutundaki davranışlarda sayısal

ders öğretmenlerinin sözel ders öğretmenlerine göre daha fazla davranış sergilediğini gözlemlemiştir. Alanyazın incelemesi sonucunda araştırma sonucunu destekleyen ya da desteklemeyen araştırmaların olduğu görülmektedir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **okul türü** değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarındaki davranışlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerinin farklı olması onların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Alarçin (2020) ve Yılmaz (2019) lise öğretmenleri ile yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşımlardır ve bu sonuçlar araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Alanoğlu (2014) ise lise öğretmenleri ile yapmış olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarını incelediği çalışmada sivil erdem davranışı alt boyutunda okul türü değişkenine göre bir fark bulamazken; yardımlaşma, vicdanlılık, centilmenlik ve nezaket alt boyutlarında fen ve sosyal liselerde görev yapan öğretmenlerin meslek , Anadolu ve Anadolu imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenden anlamlı şekilde farklılaştığını ve bu davranışları sergilemede fen ve sosyal liselerde görev yapan öğretmenlerin daha iyi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) ise yapmış oldukları araştırmada genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında elde edilen sonuçların bu araştırmayı desteklediği ya da desteklemediği görülmüştür. Bu farklılığın değişen zaman ve örneklem farklılığından kaynaklandığı ve ayrıca değişen zamanla birlikte, geçmiş yıllarda farklı okul türlerinde okuyan öğrenci seviyelerinde farklılık gözlenirken bu farkın yıllar içinde ortadan kalkarak başarı seviyelerinin olumsuz yönde eşitlenmesi sonucunda öğretmen davranışlarının da okul türüne göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan **eğitim durumu** değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve onun alt boyutları olarak adlandırılan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında öğretmen

davranışlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. Yani öğretmenlerin gönüllü davranış göstermeleri, meslektaşlarına zor durumda yardım etmeleri, iş ve eylemlerinden şikayetçi olmamaları, görev yaptıkları okul için proje geliştirme toplantılarına katılma gibi davranışları, olumsuzluklara karşı hoşgörülü olmaları en son mezun oldukları kademeye göre farklılaşmadığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Çavuşoğlu (2022), Hasan (2022), Bilecik (2021), Alanoğlu ve Demirtaş (2019), Önal (2019), Yıldırım (2017), Alanoğlu (2014), Yancı (2011), Yıldırım (2009) yapmış oldukları çalışmalarda öğretmen davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonuçlar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Bu sonuçlardan farklı olarak; Bütün (2020) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutu olan centilmenlik boyutunda lisans mezunu olanların lisans üstü mezunu olan öğretmenlere göre daha fazla davranış sergilediğini, Yenikan Güler (2020) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha fazla davranış gösterdiğini, Soysal (2021) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sivil erdem boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla davranış sergilediğini gözlemlemişlerdir. Genel olarak alanyazın incelendiğinde eğitim durumu değişkeni ile ilgili bulunan sonuçlar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Üçüncü alt problemde araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) arasında ilişki incelenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki; aynı şekilde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma alt boyutu ile arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı, centilmenlik alt boyutu ile arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı, vicdanlılık alt boyutu ile arasında pozitif yönlü, çok düşük ve istatistiksel olarak anlamlı ve sivil erdem alt boyutu

ile arasında pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin kurumu ile özdeşleşme düzeyleri arttığında sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında da artış yaşanacağı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde Çavuşoğlu (2022) ve Zehir ve Yavuz (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür. Çavuşoğlu (2022) ve Zehir ve Yavuz (2017) öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı tüm alt boyutlarında (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ile özdeşleştiklerinde örgütsel vatandaşlık davranışını sergilediği ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşılabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kurumlarda istenilen bir davranıştır ve çalışanlardan örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu durumlarda gönüllülük esasına dayalı ekstra rol davranışı olan vatandaşlık davranışını göstermeleri beklenir (Zehir ve Yavuz, 2017). Yapılan araştırmalar ile bu araştırmanın sonucu birbirini destekler niteliktedir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Dördüncü alt problemde araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuca ulaşılmıştır:

Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ile gerçekleştirdikleri örgütsel özdeşleşmelerinin okulları için göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının %33' ünü açıkladığı görülmüştür. Yani öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri örgütsel vatandaşlık davranışını göstermeleri durumunu açıklar nitelikte olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan yardımlaşma davranışını %19 oranında, centilmenlik davranışını %19 oranında, vicdanlılık davranışını %5 oranında, sivil erdem davranışını %23 oranında açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık

ve sivil erdem boyutları üzerinde bir etkisi olduğu ve önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde; Demir (2015) yaptığı araştırmada regresyon analizleri sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın, %79'unu açıklamakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bulunan bu yordayıcılık araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

5.2. Öneriler

Bu başlık altında araştırma bulgularından çıkarılan sonuçlar kapsamında öneriler yer almaktadır.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerinin arttığı ve örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeleri yönünde yordayıcı olduğu gözlemlenmiştir. Gönüllülük esasına dayalı ve hiçbir karşılık beklemeden tamamen okulun ve öğrencilerin yarına olan bu davranışların öğretmenler tarafından daha çok sergilenmesi için okul yöneticilerinin öğretmenlerin çalıştıkları kurumla daha fazla özdeşleşme sağlayabilmeleri yönünde çaba sarf etmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda okul müdürlerinin önemli gün ve haftalarda okula karşı bağlılığı artırıcı, birlik ve beraberliğin sağlanacağı öğretmenlerin bir araya geldiği etkinlikler düzenlemeleri öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olduğunu hissetmesinde önemli bir rol üstleneceği söylenebilir. Ayrıca okul yöneticilerinin kendilerinin de birer öğretmen olduğunu unutmadan, öğretmenlerin talep ve isteklerine ellerinden geldiğince yanıt vermeleri öğretmenlerin okula karşı özdeşleşmelerini arttıracığı dolayısı ile okulu için elinden gelenin en iyisini yapan bir kadro ortaya çıkacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın sonucunda mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin okulları ile daha fazla özdeşleştiği gözlemlenmiştir. Ders yılı başında okul yöneticileri tarafından öğretmenlerin ders programları hazırlanırken mesleki kıdeme bakılmaksızın ayrıcalık gözetilmeden eşit düzeylerde hazırlanması kıdem yılı az olan öğretmenlerin kendilerini dışlanmış hissetmelerine dolayısı ile okulları ile daha fazla özdeşleşmelerine neden olacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın sonucunda mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre yardımlaşma davranışında daha az buldukları gözlemlenmiştir. Yardımlaşma davranışının öğretmenlerin diğer arkadaşlarına gönüllü olarak yardımcı olmaları olduğu düşünüldüğünde kıdem yılı fazla olan öğretmenlere yöneticiler tarafından meslekte yeni olan öğretmenlere mentorluk yapmaları doğrultusunda yönlendirmeleri, kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin yardımlaşma davranışlarını arttıracak yönünde bir eylem olabilir.

Bu araştırmanın sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yardımlaşma davranışında buldukları gözlemlenmiştir. Bu farklılığın ortadan kalkıp tüm öğretmenlerin yardımlaşma davranışında bulunmaları için okul yöneticilerinin sosyal sorumluluk projeleri kapsamında yapılan etkinliklere erkek öğretmenleri daha fazla yönlendirerek okullarda paylaşım yapmalarını sağlamaları farklılığın azalması yönünde bir önlem olabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

2021/2022 akademik döneminde İstanbul'un Zeytinburnu ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden toplanan verilerle gerçekleştirilen bu araştırma bağlamında alanyazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışını konu alan ve öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar kısıtlı sayıdadır. Bu konu, farklı il ve ilçelerde görev yapan ve farklı kademelerde çalışan öğretmenlerden toplanan verilerle çalışılabilir.

Bu araştırma örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışını konu alan nicel yöntemle hazırlanmış bir araştırmadır. Bu iki konu nitel ya da karma desenli yöntemler kullanılarak farklı örneklerde çalışılabilir.

Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı; cinsiyet, kıdem, branş, okul türü ve eğitim durumu değişkenleri ile ele alınarak incelenmiştir. Bu iki konu farklı demografik değişkenlere göre incelenerek ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 7(1), 1-14.
- Akgül, E. (2022). *Algılanan örgütsel destek, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14-1(27), 71-88.
- Aksoy K. S. ve Ertürk, A. (2004). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Research Journal of Business and Management*, 1(3), 261-262.
- Akyol, B. ve Öztaban, A. (2022). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel affedicilik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*. 8(2), 206-222.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 49, 1-16.
- Alarçin, S. (2020). *Okul müdürlerinin karizmatik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aliyev, B. (2020). *Okul kültürü üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerinin nitel bir analizi: Bakü örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aliyev, Y. ve Işık, M. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(37), 131-149.
- Allison, B. J., Voss, R.S. and D. S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Argon, T. ve 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.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. and Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C. and van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: *The role of organizational identification*. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167.
- Aycan, M. M. (2022), *Öğretmenlerde mesleki motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

- Avcı, A. (2016). Investigation of teachers' perceptions of organizational citizenship behavior and their evaluation in terms of educational administration. *Educational Research and Reviews*, 11(7), 318-327.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve 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.
- Belogolovsky, E. and Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26, 914-923.
- Bilecik, T. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek alguları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(21), 215-239.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü liderlik personel güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2008.
- Bozkurt, S. (2010). *İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Finansal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç., Ebru, A., Özcan, E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem akademi Yayıncılık.
- Bütün, Y. (2020). *Öğretmen özerkliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: mesleki benlik saygısının aracılık rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3, 239–262.
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 2004: 103-119.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Keleş, F. ve Konaklı, T. (2009). Öğretim elemanlarının adanmışlık ve örgütsel destek algıları. *18.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 369. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Ceyhan, S. (2018). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.
- Christ, O., Van Dick, R. Wagner, U. and Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behaviour among school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329–341.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U. and Stellmacher J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.

- Chughtai, A. A. and Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574-589.
- Chughtai, A. ve Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: the mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574-589.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 91-110.
- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çavuşoğlu, Ş. (2022). *Okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39-54.

- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2013). Yapısal eşitlik modellemesi temel kavramlar uygulamalar programlama. *Ankara: Anı Yayıncılık*.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Davila, M. C. and Garcia, G. J. (2012). Organizational identification and commitment: correlates of sense of belonging and affective commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15 (1), 244-255.
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 131-148.
- Demir, Ş. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.
- Demirci, D. (2019). *Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri: psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Malatya.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- DiPaola M. F. and Hoy W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal* 88(3), 35-44.
- Dipaola, M. and Moran, T-M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relation to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 424-447

- Dutton, J. E. and Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy Of Management Journal*, 34 (3), 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. and Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239- 263.
- Dünder, H. (2012). Öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 216-234.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: a conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Erel, A. N. (2020). *Örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Erel Yetim A. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erkuş, A (2019). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272.
- Garg, P. and Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- George, D. and Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. 10th Edition, Pearson, Boston.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 1960, 161-178.

- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 1990: 399-432.
- Guglielmi, D., Panari, C., Simbula, S., and Mazzetti, G. (2014). Is it possible to motivate teachers? The role of organizational identification. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1842-1847.
- Güney, S. (2013). *Davranış bilimleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Pendik ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar*, 3(2), 48-75.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2018). Sosyal kimlik teorisi açısından örgütsel özdeşleşmenin teorik temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 39-48.
- Hasan, M. (2022). *Öğretmen algılarına göre okulların yönetim düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W. ve Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (Vol. 663). Houghton Mifflin College Division.

- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: a motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11, 223– 255.
- Islam, N. G. (2014). Social identity theory. *Encyclopedia of Critical Psychology*. 2 Mart 2023 https://www.academia.edu/27023396/Social_Identity_Theory
- Işıkay, T. ve Başcı, A. (2020). Sosyal kimlik kuramı açısından tüketici – marka özdeşleşmesi ve bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 42(1), 63-90.
- İmalı, H ve Kaya, A. (2022). Öğretmenlere göre anlamlı iş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 22(2), 191-213.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Akademisyen.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jackson, P. R. (2009). Employee commitment to quality: Its conceptualization and measurement. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 21(7), 714-730.
- Ji, D. and Cui, L. (2021). Relationship between total rewards perceptions and work engagement among Chinese kindergarten teachers: Organizational identification as a mediator. *Frontiers in psychology*, 12, 648729, 1-8
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar: sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Evrim.
- Kalemci T. İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: uygulamalı bir çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Kalemci T. İ. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*. 3(9), 1011-1027.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaaslan, A., Ergun Ö. D. ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 135-160.
- Karacabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231- 241.
- Karakuş, K. H. (2019). *Okul yöneticilerinin koçluk rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemleri kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, A., Göçen, A. ve Uzun, M. (2022). Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerinin örgütsel sinizm ve özdeşleşme ile olan ilişkisi: bir yol analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 207-224.
- Khalid, S. A, Jusoff, K., Othman, M., Ismail, M., and Rahman, N. A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. *International Journal of Economics and Finance*, 2(1), 65-71.
- Konovsky, M. A. and Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.

- Koptagel Çeltek, M. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme alguları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1989). Social identity theory and the organization". *The academy of management review*. 14(1), 20-37.
- Mael, F. A. ve 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.
- MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği (2016). 20 Haziran 2023 <https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_11/03111224_ooky.pdf>
- McKenzie, S. G. (2011). Trust and organizational citizenship: a study of the Relationship of the three referents of trust and the organizational citizenship of elementary school teachers, *The University of Texas at San Antonio*, UMI Number: 3454095
- Ngo Ndjama, J. D. and Joubert P. A. (2020). Organizational identification among academics in a higher education institution in south Africa: effects of age, work experience and job grade levels. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 12(2), 433-448.
- Olukçu, E. (2018). *Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkisi (Çorum ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi, Amasya.

- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 385-423.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Organ, D. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research In Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Organ, D. W., Philip M., Podsakoff, Scott, B. M. (2006). Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences. California, Sage Pub.
- Öcal, H. ve Sarnıç, A. (2017). Dönüştürücü liderliğin prososyal örgütsel davranış üzerindeki etkileri ve imalat endüstrisinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 107-125.
- Önal, G. (2019). *Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Özcan, H. U. (2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme İle İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (29), 25-39.
- Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın Sahibi Ben Değilim: Sosyal Kimlik, Sosyal Baskınlık ve Sistemi Meşrulaştırma Kuramları Perspektifinden Sahtekâr Fenomeni*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Özdemir, F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özgözü, S. (2017). Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşimi Teorisi Çerçevesinde Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Paksoy, D. (2021). *Öğretmenlerin eğitime inanmaları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie S. B., Paine, J. B. and 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 D. N. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2022). *Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Purvanova R. K., Bono J. E. and Dzieweczynski J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human Performance*. 19(1), 1-22.

- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Riketta, M. (2005) Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358- 384.
- Scott, R. C., Corman, S. R. and Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*. 8(3), 305-312.
- Seferoğlu, S. S. (2003). Öğretmenlerin hizmetiçi eğitiminde yeni yaklaşımlar. *Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumunda Sunulmuş Bildiri*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas, (2003, Mayıs).
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Somech, A. and Bogler, R. (2002). Antecedent consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- Somech, A. and Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Somech, A. and Roon, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.

- Soysal, M. R. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal üniversitesi, Bolu.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2009). Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2381-2402.
- Şayir, G. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zeka düzeyleri ile okul kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş:(temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ekinoks.
- Tajfel, H. and John C. T. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Ed. Austin, W. G. and Worchel, S. *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, Calif.: Brooks/Cole, 33-47.
- Taner, D. (2008). *Öğretmenlerin umutsuzluk düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- TDK. *Özdeş*, 01Şubat 2023 <<https://sozluk.gov.tr>>.
- Thiruvnkadam, T. and Durairaj, Y. A. (2017). Organizational citizenship behavior: its definitions and dimensions. *GE-International Journal of Management Research*. 5(5), 46-55.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. 17, 1-28.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141–148.
- Trepte, S. and Loy, L. S. (2017). Social identity theory and self-categorization theory. *The International Encyclopedia of Media Effects*. Editor P. Rössler, C. A. Hoffner and L. van Zoonen. John Wiley & Sons, Malten, MA, 1832-1845.
- Turgut, M. ve 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.
- Turner J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. *Social Identity: Context, Commitment, Content*, eds. Naomi Ellemers, Russell Spears, Bertjan Doosje, Oxford, UK: Blackwell Publishers, 6–35.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good?: exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.
- Uğurlu, C. T., Topçu, İ., Doğan, S. ve Köybaşı, F. (2017). *Okul yönetimi*. C. Uğurlu (Ed.). İstanbul: Anı.
- Uzun, T. (20148). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. and Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization organizational identification: Which aspect really matter?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.

- Velićkovska, I. (2017). Organizational citizenship behavior-definition, determinants and effects. *Engineering Management*, 3(1), 40-51.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Yavuz, A. (2017). *Liderlik türleri, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.
- Yavuz Özbaş, E. (2020). *Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel etkililik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yaykırın, Z. (2020). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yenikan Güner, A. A. (2020). *Lise öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, Orhan ve Yıldız, Tuğçe. Türkiye Cumhuriyeti eğitim politikaları. *Journal Of Research in Education And Society*, 3(1), 2016: 24-41.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Yılmaz, G. (2019). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yücesan, B. (2022). *Öğretmenlik meslek etiği algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Yücel, C. ve Kaynak Taşçı, S. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 685-706.
- Zehir, C ve Yavuz, A. (2017). Değişim odaklı liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 18(2), 97-115.
- Zeinabadi, H., and Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.
- Zhang, D. (2011). Organizational Citizenship Behaviour, 01Şubat 2023 <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/ourpeople/documents/Deww%20Zhang%20-%20Organisational%20Citizenship%20Behaviour%20%20White%20Paper.pdf>

EKLER

EK - 1 ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	25/11/2021
Karar No:	2021/79
Sorumlu Araştırmacı:	Alev Eker Okalaner
Araştırma Başlığı:	Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Rauf Yıldız

Başkan

EK - 2 İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-37043557
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Alev EKER
OKALANER)

16/11/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesinin 03.11.2021 tarihli ve 29837 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 16.11.2021 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : İstanbul/Zeytinburnu/Lise
Araştırma Kişiler : Öğretmen
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
16/11/2021
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (6 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

EK- 3 ANKET VE ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

Sayı : E-59090411-44-37247176
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Alev EKER
OKALANER)

19.11.2021

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.02.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 16.11.2021 tarihli ve 37043557 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Yıldız ÇARDAK
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

EK - 4 ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ Gelen Kutusu X

alev eker 1 Ekim Cum 15:08 ☆
Merhaba isim ÖZDEMİR hocam. Ben İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans Programına kayıt

ASIM ÖZDEMİR 4 Ekim Paz 20:20 (12 gün önce) ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ✓
Sayın Alev Eker Ökalener, tarafımdan uyarılanmış olan "Örgütsel Özdeşleme Ölçeği"ni yapacağınız çalışmada kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.
Dr. Asim Özdemir

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: alev eker
Kime
Gönderiler: Fri, 01 Oct 2021 15:08:17 +0300 (EET)
Konu: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ
xxx

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ Gelen Kutusu X

alev eker 28 Eylül Sal 15:23 ☆
Merhaba Soner Polat hocam. Ben İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans Programına kayıtlı

Soner Polat 28 Eylül Sal 18:55 ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ✓
erhaba
Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Soner POLAT Prof. Dr. Soner POLAT
Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

----- Yönlendirilmiş İleti -----
Kimden: "alev eker"
Kime
Gönder: 28 Eylül 2021 15:23
Konu: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ
xxx

EK-5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

EK 2

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Sayın meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesidir.

Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, üçüncü bölümde Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği yer almaktadır.

Araştırma sonuçları bilimsel amaçlı kullanılacağından, ölçeğe lütfen adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Ölçek maddelerinde uygun gördüğünüz cevaplara (x) işareti koyunuz. Ölçek maddelerini boş bırakmadan, maddelere doğru ve içten vereceğiniz cevaplar araştırmaya katkı sağlayacaktır.

Katkılarınızdan dolayı TEŞEKKÜR EDERİM.

İstanbul Kültür Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi
Alev EKER OKALANER

BÖLÜM 1: Kişisel Bilgiler Formu

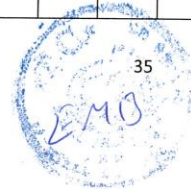
- 1) Cinsiyet..... () Kadın () Erkek
- 2) Yaş..... ()
- 3) Mesleki Kıdem..... ()
- 4) Okuldaki Görev Süresi..... ()
- 5) Eğitim Durumu..... () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
- 6) Okul Türü..... () Anadolu Lisesi
() Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
() Anadolu İmam Hatip Lisesi
- 7) Branş.....() Sayısal Ders Öğretmeni
() Sözel Ders Öğretmeni
() Meslek Dersi Öğretmen



BÖLÜM 2: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme ile ilgili 25 maddeden oluşan ölçek soruları yer almaktadır. Size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

SORU NO	Lütfen her soru ile ilgili katılma derecenizi ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Paraya ihtiyacım olmasa da okulum için çalışmaya devam ederim.					
2	Genel olarak okulumda çalışanlar aynı amaca yönelik olarak çalışıyorlar					
3	Okulumun çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.					
4	Okulumun toplumdaki imajı beni iyi derecede temsil niteliğindedir.					
5	Genellikle başkalarına kendimi "Bu okulda çalışıyorum" veya "Bu okuldayım" şeklinde tanıtırım.					
6	Genellikle işteki kararlarımı okulum için sonuçlarının ne olacağını dikkate alarak alırım.					
7	Bu okulda çalışan bizler, benzer eğitim kurumlarında çalışanlardan farklıyız.					
8	Başka bir okul yerine bu okulda çalışmaktan mutluyum.					
9	Genel olarak okulumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.					
10	Ben arkadaşlarıma okulumu çalışılabilecek çok güzel bir okul olarak anlatıyorum.					
11	Okulumun başarılı olmasına yardımcı olmak için benden istenenden daha fazla çaba göstermeyi arzuluyorum.					
12	Okulum dışında birilerinin okulumu eleştirdiğini duyduğumda bundan rahatsızlık duyarım.					
13	Okulumun çalışılabilecek bir yer olduğuna dair samimi hislerim var.					
14	Kariyerimin geri kalanını bu okulda geçirmeyi arzu ederim.					
15	Okulumun bana sahip çıktığını hissedirim.					
16	Okulumun kayıtlarına bakıldığında kendini okuluna adanmış kişilerin başarısı örnek teşkil eder.					
17	Okulumdaki çalışanlarla ortak çok yanım var.					
18	Okulumun benimle ilgili önemli konulardaki, sorunlardaki politikalarını onaylamakta, anlamakta güçlük çekiyorum.					



19	Okulumla olan ilişkim benim kim olduğumun yalnızca küçük bir parçasıdır.						
20	Okulum için çalıştığım projelerden başkalarına da bahsederim.						
21	Okulumun değerleri ile kendi değerlerim birbirine çok benzemektedir.						
22	Okulumla çok az bağlılık hissediyorum.						
23	Okulumun birçok çalışanlarının üyesi olduklarını hissettikleri büyük bir aile olarak tanımlayabilirim.						
24	Kendimi okulumla kolayca özdeşleştirebilirim.						
25	Okulumun kaderini gerçekten önemsiyorum.						



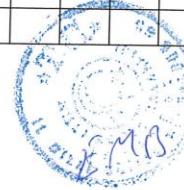
Lütfen arka sayfaya geçiniz.....

36

BÖLÜM 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık ile ilgili 20 maddeden oluşan ölçek soruları yer almaktadır. Size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

SORU NO	Lütfen her soru ile ilgili katılma derecenizi ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.					
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelmeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.					
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.					
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımın fikirlerini alırım.					
6	Öğretmen arkadaşlarımın hakkını korumaya özen gösteririm.					
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlem alırım.					
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.					
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.					
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.					
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.					
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.					
13	İşime zamanında gelirim.					
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.					
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					



37

BÖLÜM 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

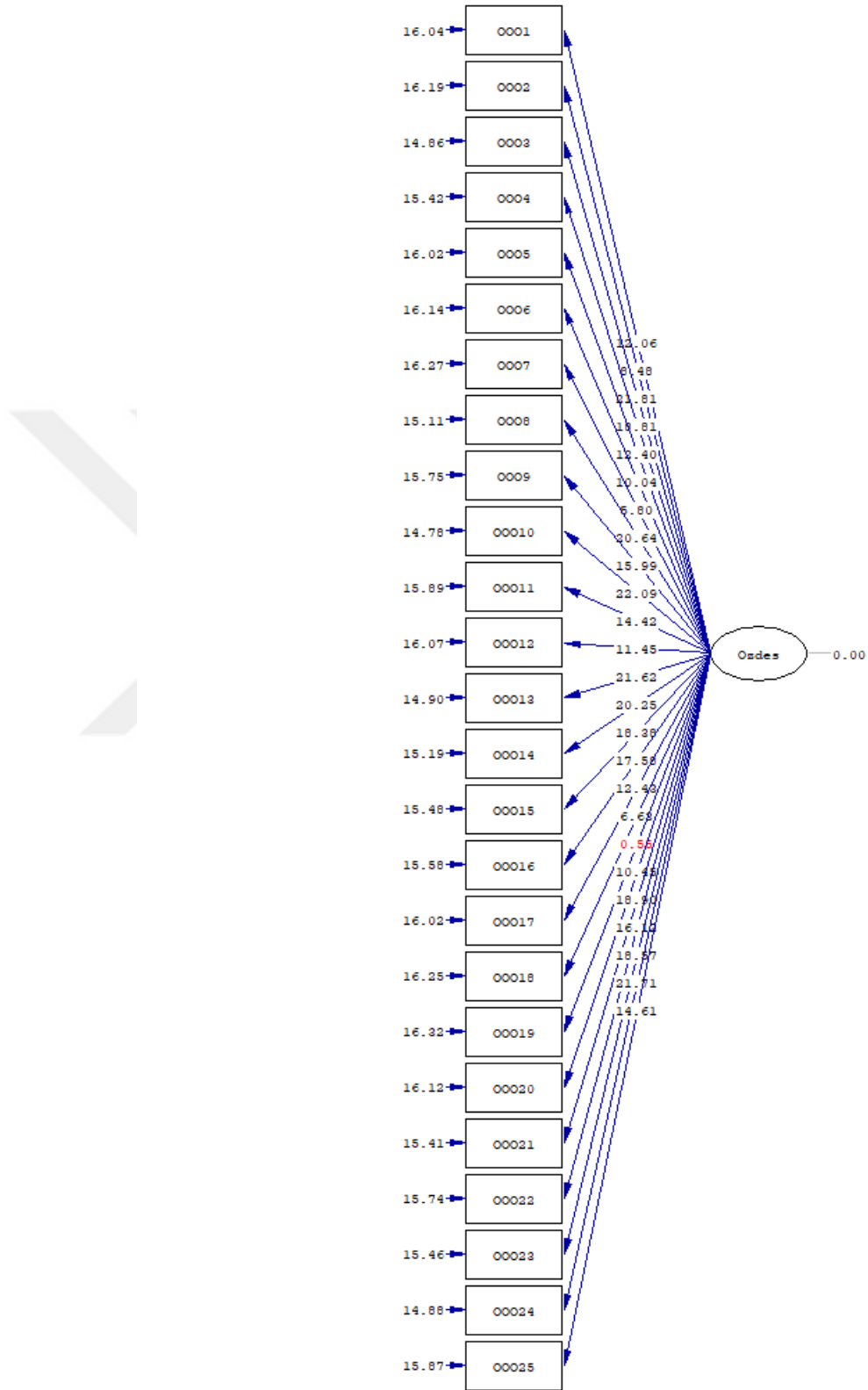
Bu bölümde örgütsel vatandaşlık ile ilgili 20 maddeden oluşan ölçek soruları yer almaktadır. Size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

SORU NO	Lütfen her soru ile ilgili katılma derecenizi ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.					
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelmeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırım.					
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.					
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımın fikirlerini alırım.					
6	Öğretmen arkadaşlarımın hakkını korumaya özen gösteririm.					
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlem alırım.					
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.					
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.					
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.					
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.					
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.					
13	İşime zamanında gelirim.					
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.					
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					



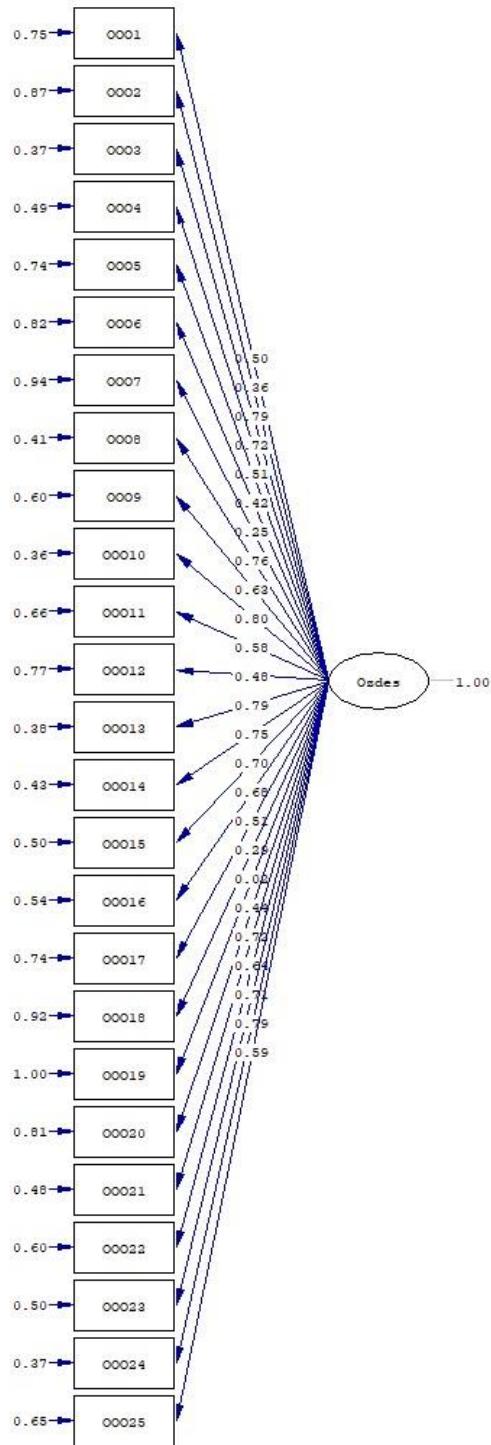
37

EK-6 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen t-değerleri (25 Madde)



Chi-Square=1540.57, df=275, P-value=0.00000, RMSEA=0.093

EK-7 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri (25 Madde)



Chi-Square=1540.57, df=275, P-value=0.00000, RMSEA=0.093

EK-8 ARAŞTIRMANIN EVRENİNİ OLUŞTURAN İSTANBUL İLİ ZEYTİNBURNU İLÇESİNDE BULUNAN ORTAÖĞRETİM KURUMLARI LİSTESİ

No	Anadolu Liseleri	Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri	Anadolu İmam Hatip Liseleri
1	Adile Mermerci Anadolu Lisesi	100. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	İstanbul Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
2	Borsa İstanbul Zeytinburnu Anadolu Lisesi	İstanbul Ticaret Odası Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Kazlıçeşme Abay Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
3	Haluk Ündeğer Anadolu Lisesi	Şehit Büyükelçi Galip Balkar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Zeytinburnu Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
4	İhsan Mermerci Anadolu Lisesi	Zeytinburnu İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Zeytinburnu Merkezefendi Anadolu İmam Hatip Lisesi
5	Kırımlı İsmail Rüştü Olcay Anadolu Lisesi	Zeytinburnu İDMİB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Veliefendi Anadolu İmam Hatip Lisesi
6	Samiha Ayverdi Anadolu Lisesi	Zeytinburnu M. İhsan Mermerci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	-----
7	Zeytinburnu Anadolu Lisesi	Zeytinburnu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	-----
8	Zühtü Kurtulmuş Anadolu Lisesi	Zeytinburnu Trisad Tekstil Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	-----