

Subject Area
Education Management

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 100
PP: 2432-2443

Arrival
14 June 2022
Published

31 July 2022
Article ID Number
63570

Article Serial Number
21

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/sssj.63570>

How to Cite This Article

Kara, B. & Avci, A. (2022). "İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:100; pp:2432-2443



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi

The Effect Of Organizational Commitment Levels Of Teachers Working In Primary Schools On Organizational Citizenship Behaviors

Bülent KARA ¹  Ahmet AVCI ² 

¹ Öğretmen (Okul Müdürü), Tuzla Peyami Safa İlkokulu, İstanbul, Türkiye

² Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; öğretmen algılarına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri 2018 yılında, İstanbul ili, Tuzla ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel okullarda çalışan 481 öğretmenden elde edilmiştir. Bu araştırmada veriler, Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık" ve Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilerek kullanılan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği" ile toplanmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin girişi, SPSS aracılığıyla yapılmış; araştırma verileri "ortalama", "standart sapma", "pearson moments korelasyon katsayısı" ve "regresyon analizi" ile çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı ortalamaları yüksek düzeydedir. Yine araştırma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısıdır. Elde edilen sonuçlar araştırmanın hipotezlerini destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları da artacaktır. Etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamının hazırlanmasında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olması kritik bir rol oynayacaktır. Bu bağlamda kurumlardaki örgütsel bağlılığın geliştirilmesi ve bu konu ile ilgili çalışmaların yapılması son derece önemli olduğu açıktır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca okul yöneticilerinin de öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının güçlendirilmesi hususunda ekstra çaba sarf etmeleri okullardaki eğitim ve öğretimdeki kalitenin yükselmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık; örgütsel vatandaşlık davranışları; eğitim yönetimi; okul; öğretmen

ABSTRACT

The purpose of this research is the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors according to the perceptions of teachers. Relational screening model is used in the research. The data of the study are acquired from 481 teachers working in public and private schools of the Ministry of National Education in Tuzla, İstanbul in 2018. In this study, the data are collected by "Organizational Commitment Scale" developed by Üstüner (2009) and "Organizational Citizenship Behavior Scale" which is developed by Podsakoff and Mac Kenzie (1989). The data acquired from participants are entered through SPSS and the data are analyzed by "Standard Deviation", "The Pearson Product-Moment Correlation Coefficient", "Regression Analysis" and "Average Deviation". According to the result of the analysis, the perception level of the teachers working in primary schools about organizational commitment and organizational citizenship behaviors is high. According to another result of the study, there is a moderately positive relationship between organizational commitment. Besides, organizational commitment is the predictor of organizational citizenship behaviors.

As the organizational commitment levels of the teachers increase, their organizational citizenship behaviors will increase too. The high level of organizational citizenship behaviors of teachers will play a critical role in the preparation of an effective and productive educational environment. In this context, it is obvious that the organizational commitment in the institutions and the studies on this subject are very important. New policies should be developed by the Ministry of National Education to increase the organizational commitment of teachers. In addition, the outstanding effort of school administrators to strengthen teachers' commitment to their schools is of critical importance for improving the quality of education and training in schools.

Key words: Organizational Commitment, organizational citizenship behaviors, educational management, school, teacher.

1. GİRİŞ

21. yüzyıldaki teknolojinin hızla değişmesi ve gelişmesi, kurumları da hızlı bir değişim sürecine sokmuştur. Küreselleşen dünyada rekabetin acımasız bir hale geldiği günümüzde kurumların yaşamlarını devam ettirebilmeleri yeni rekabet koşullarına ayak uydurabilmeleriyle mümkündür. Günümüzde rekabetin sertleşmesi ve değişimin çok hızlı olması, kurumların hedeflerine ulaşarak ayakta kalabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için kurum-çalışan ilişkisi oldukça önemli bir duruma gelmiştir (Allen ve Meyer, 1990a: 848). Kendilerini bu hızlı ve yeni gelişmelere adapte edemeyen kurum ve kuruluşlar, zaman içerisinde başarısız olmak ve nihayetinde yok olmak gerçeğiyle yüzleşmek durumundadırlar (Schein, 2004: 307).

İnsanların bütün istek ve ihtiyaçlarını tek başlarına karşılayamayacağı bir gerçektir. Kişi, kuvvet, yetenek ya da tahammül gücünün yetersizliğinden dolayı bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için başkalarının yardımına ihtiyaç duyar. İnsanlar çabalarının eşgüdümüyle birlikte içimizden bir kişinin tek başına yapabileceğinden daha fazlasını yaparlar. Bu nedenle örgüt kavramının dayandığı önemli fikirlerden biri de ortak amaçların gerçekleştirilmesi için faaliyetlerin eşgüdülenmesidir (Schein, 1978: 9). Örgütler toplumsal alanda bir ya da daha fazla işlevi yerine

getirebilmek için oluşturulur. Bu anlamda toplumsal işlevi olmayan hiçbir örgüt varlığını sürdürmez (Başaran, 1982). Örgütlerin başarısını, çalışanların kurum içerisindeki tutum ve davranışlarından bağımsız düşünmek mümkün değildir. Dolayısıyla örgütlerin başarısı, işgörenin başarısı ile doğru orantılıdır (Brown, 1996: 231). Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri duygu ve düşünceler davranışa dönüşerek bağlı oldukları örgütün başarısı veya başarısızlığına çok önemli etki etmektedir (Becker, 1960: 34 ; Brown, 1969: 348). Meyer ve Allen (1984: 372); bir faaliyetin kesintisi halinde ortaya çıkacak maliyetin, bağlılığı oluşturacağını, Becker (1960: 33) ise bağlılığı, faaliyetin devamıyla ilgili meşgul olma durumu olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık tüm örgütler için çok büyük önem taşımaktadır. (Çetin, Basım, Aydoğan, (2011: 63). Örgütsel bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmaz. Aynı zamanda bireyi, örgütün yaşaması ve en üst düzeyde başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436).

İşlerinde yüksek düzeyde doyum sağlayan ve kurumuna güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanların, işten ayrılma davranışlarından sakındıkları ve işlerine bağlılıklarına devam ettikleri görülmüştür (Sagie, 1998: 156). Kurumuna bağlılığı yüksek seviyede olan işgörenler; çalıştığı kurumun başarısında ve zor rekabet şartları altında örgütün faaliyetlerini başarıyla sürdürmesinde önemli katkılarda bulunurlar (Uygur, 2007: 74). Buna göre örgütlerin en temel gereksinimlerden biri olan örgütsel bağlılığın, örgütlerin varlıklarını sürdürmede önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz. Örgütlerin en önemli görevlerinden biri ve en önemli hedeflerinden biri de sürdürülebilir bir örgütsel bağlılık olmalıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin daha uyumlu, üretken ve sadakat duygusuyla çalışıp örgütüne daha az maliyete neden olurlar (Balci, 2003: 27). Ayrıca örgütsel bağlılığa sahip işgörenler, örgütün amaçlarına inanmaktadır ve emirlerine uymaktadırlar. Bu işgörenler örgütün amaç ve beklentilerinin üstünde performans ortaya koymakta ve örgütte kalma konusunda kararlılık göstermektedirler (Balay, 2000: 3).

Şüphesiz örgütleri etkili kılan ve başarıya götüren en önemli unsur insan kaynağıdır. Bu kaynak örgütlerin rekabet etmesinde de güçlü bir etkiye sahiptir. Çalıştığı kurumda mutlu olan işgörenlerin performanslarında da pozitif yönde bir artış olacağı ve örgütüne bağlılık duyan çalışanların, kurumlarının amaçlarına ulaşmalarında daha fedakârca çalışıp daha üretken olacakları düşünülmektedir. Örgütlerin yüksek düzeyde performans sağlamları, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. İşgörenlerin örgüte bağlılığının sağlanabilmesi için örgütler, çalışanların istek, ihtiyaç ve beklentilerini iyi anlamak ve bunları karşılamak durumundadır. Bu ihtiyaçlar karşılandığında işgörenler, kurumları için verimli ve etkili çalışma göstereceklerdir (Uygur, 2007: 72).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının seviyesi, örgütler için olumlu veya olumsuz sonuçlar ortaya koyabilmektedir (Çetin, Basım, Aydoğan, 2011: 64). Rekabet ortamında örgütlerin amaçları doğrultusunda varlıklarını sürdürebilmeleri için işgörenlerin, az maliyetle yüksek performans göstererek kurumlarına daha çok bağlı olmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kurumlarıyla özdeşleşmekte, kurumlarının hedef ve değerlerini içselleştirmekte ve kendilerini örgütlerinde kalıcı olarak görebilmektedirler (Avcı, 2017: 66).

Örgütler için son derece önemli olan örgütsel bağlılığın, eğitim kurumları açısından da büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin okuldaki verimliliğini etkileyen çok sayıda değişkenler vardır. Verimliliği artıran faktörlerden birinin de örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir (Buluç, 2009: 8). Eğitim sisteminin vazgeçilmez ve en önemli örgütleri okullardır. Okullar eğitim sisteminde eğitim ve öğretimle ilgili olarak amaçları gerçekleştirmektedir. Okulların amaçlarına etkili olarak ulaşabilmeleri için, öğretmen ve okul yöneticilerinin kurumlarına güçlü bir şekilde bağlı olmaları gerekmektedir. Avcı (2017: 67)'ya göre okullarına bağlılığı yüksek olan öğretmenler ve okul yöneticileri, kurumlarına karşı sadakatle davranıp daha faydalı olabilmek için mesleki açıdan ve kişisel olarak kendilerini sürekli geliştirmektedir. Öğrencilerine daha çok vakit ayırın ve onlarla daha fazla ilgilenen öğretmenlerin sergilediği bu tutum ve davranışlar okulun başarılı olmasına katkı sunmaktadır.

Son yıllarda eğitim çalışanlarımızın okullarına olan bağlılıklarında azalma olduğu gözlemlenmektedir. Kurumuna bağlılığı düşük olan öğretmenlerin bulunduğu okulda öğrenci başarıları da azalmaktadır. Türkiye'de eğitimi geliştirme çabalarına rağmen sorunların daha da artmasının en önemli sebeplerinden birinin eğitim çalışanlarının okullarına olan bağlılık düzeylerindeki düşüklük olduğunu söyleyebiliriz (Balay, 2000: 8-11). Yapılan birçok çalışmada, işgücünden zorlamalarla verim alınamadığını göstermektedir. Gönülden çalışan, kendiliğinden sorumluluklarını yerine getiren, takım çalışması konusunda özverili çalışan işgücü; emirlere itaat eden ve sadece kendilerine verilen görevleri tarif edildiği şekilde gözetim altında iken yapan işgücüne göre daha verimli çalışmaktadır (Çelik, 2007: 82).

Rekabetin yüksek olduğu günümüzde, çalışanlardan sadece iş tanımlarında bulunan görevleri yapmaları kurumların varlığını koruyabilmeleri için yeterli değildir (Gürbüz, 2006: 49). Örgütteki işlerin aksamaması ve etkili bir örgüt işleyişinin sağlanması için, işgörenlerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar. Bu istek ve gönüllü işbirliği, örgütün amaç ve beklentilerinin gerçekleşmesi ile kurumun yaşaması için gereklidir (Katz

ve Kahn, 1977: 378). Belirsizlik ve yoğun rekabetin bulunduğu iş çevresinde şartlara uyum sağlayıp faaliyetlerini sürdürmeye çalışan işletmelerin iş tanımına bağlı kalmadan örgütsel başarıya katkı sağlayacak işgörenlere ihtiyaç kaçınılmaz olmaktadır (İplik, 2015: 1). İşgörenlerin çalıştıkları örgütlerde gönüllü olarak yaptıkları ve sergiledikleri bütün davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olarak kabul edilmektedir. Organ ve Konovsky (1989: 158)'ye göre gönüllülük esasına dayalı bir davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesine ve kurumdaki diğer çalışanlara ve yöneticilere fayda sağlamaktadır (Turnipseed, 2002: 1).

Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen işgörenlerin bulunduğu kurumların, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede ve hedeflerine ulaşmada çok daha etkili olacağını söyleyebiliriz. Resmi görev tanımlarının çok ötesinde ve bağlı olduğu kuruma katkı sağlayan işgörenlerin, örgütle ilgili olarak sürdürülen tüm olumlu davranışlarını örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade edebiliriz.

Bütün anne ve babalar, çocuklarının eğitim gördüğü okullarındaki öğretmenlerinden iyi eğitim almalarını ister. Çocuklarımızın çocukluk ve gençlik yaşamının büyük bir bölümü okullarda geçmektedir. Bu zaman diliminde evlatlarımızın, kurumuna bağlı ve bağlı olduğu kurumun yüksek menfaatleri için mücadele veren öğretmenlerden eğitim olarak Türk Millî Eğitiminin hedeflediği bilgi, beceri ve kazanımları elde etmeleri amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Alinyazın incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili olarak çok sayıda tanıma rastlanmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986: 493)'e göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin kurumlarına psikolojik olarak duydukları bağlılıktır. Wiener (1982: 418)'e göre ise örgütsel bağlılık; örgütün çıkarları doğrultusunda örgüt amaçlarına uygun olarak hareket etmek için normatif baskıların içselleştirilmiş olmasının bir sonucudur. Durna ve Eren (2005: 211) ise örgütsel bağlılığı; işgörenin kurumun amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusu olarak tanımlamışlardır. Balay (2000: 17)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütte kalma, onun için çaba gösterme ve örgütün amaç ve değerlerine inanması ve onları benimsemesidir. En çok kabul gören tanımlardan biri Porter ve arkadaşlarına aittir. Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul edip onlara inanması, bağlı olduğu kurumu adına çaba göstermesi ve kurumunda kalmayı devam ettirmek için çok güçlü bir istek duyması olarak tanımlamışlardır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian 1974' den Akt. Aydan Kurşunoğlu, Emin Bakay ve Abdurrahman Tanrıoğen, 2010: 102). Örgütsel bağlılığı, örgüt üyesi ile örgüt arasındaki ilişki şeklinde yansıtılmasını sağlayan psikolojik bir durum olarak gören Meyer ve Allen (1991: 67) söz konusu psikolojik durumun örgüt üyesi ile örgüt arasındaki ilişkileri ve çalışanın bulunduğu örgütte kalma veya ayrılma kararı üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu belirtmektedirler.

Wiener (1982) Örgütsel bağlılığın gücüne göre aşağıdaki durumları sıralamıştır (Wiener 1982: 421).

- ✓ Örgütün güvenliğine uygun kişisel olarak yapılan fedakârlığı yansıtmalıdır.
- ✓ Örgüte bağlılık sürekli olmalıdır. Davranış ödül ve ceza gibi etkenlere bağlı olmamalıdır.
- ✓ Birey, zihinsel olarak örgütle ne kadar meşgul olduğunu göstermelidir.

Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer (1990: 1) tarafından çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmış ve ölçülmüştür. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Allen ve Meyer tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli genel olarak kabul görmüş ve örgüte bağlılığı; duygusal, devam ve normatif olarak üç tür bağlılık olarak belirlemişlerdir (Allen ve Meyer, 1991: 67).

2.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın kurumuna karşı hissettiği duygusal bağlılığı, işyeriyle özdeşleşmesini ifade eder. Duygusal olarak güçlü bir bağlılığı olan işgörenler, kurumunda çalışmaya devam etmek ister. Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan iş görenler, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1991: 67). Duygusal bağlılık, hedeflere adanmışlık ve ortak bir değer duygusu ile tezahür ettirilen kuruma karşı güçlü ve olumlu bir dizi tutum olarak tanımlanmıştır (Brown, 1996: 231). Allen ve Meyer'e göre örgüte duygusal olarak bağlanan işgörenler, kurumun amacına ve daha önceden belirlenmiş olan değerlere ulaşması ile kurumun yararına çaba harcayacaklar, böylece performansları yüksek olacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

2.1.2. Devamlılık Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların kurumlarından ayrılmaları durumunda maliyetlerin farkında olmalarıdır. Devam bağlılığına sahip işgörenler kurumlarında kalmaya muhtaç oldukları için örgüte kalmaya devam ederler (Meyer ve

Allen, 1991: 67). Örgüte devamlılığı etkileyen faktörleri Kaya ve Selçuk (2007: 180); işten ayrılması durumunda maliyetin yüksek olacağı düşüncesi, başka iş ortamına uyum sağlayamama düşüncesi, işyerindeki tazminattan mahrum kalmak, işsiz kalmak, maddi kayıplar gibi nedenler olarak açıklamışlardır.

2.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın istihdama devam etme zorunluluğu hissi ile ilgilidir. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumda kalmaları gerektiğini düşünürler. Böylece çalışanlar güçlü bir normatif bağlılık duygusu içerisinde, örgütlerinde kalma ihtiyacı duyarlar (Meyer ve Allen, 1991: 67). Örgüte karşı normatif bağlılığa sahip çalışanlar ise zorunluluk, sorumluluk duyguları ile örgüte bağlanmakta ve böyle olması gerektiği, bu şekilde davranmaya zorunlu olduklarını hissettikleri için örgütte kalmaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990: 3-4; Balay, 2000: 2).

Örgütsel bağlılık, kişinin kurumuyla bütünleşme derecesini yansıtır. Bu yönüyle bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli öğesinin olduğu söylenebilir (Randall, 1987: 461; Brockner ve diğerleri, 1992: 244).

- ✓ Kişi örgütüne güçlü bir inanç duyarak örgüt amaçlarını kabul eder.
- ✓ Bireyin örgütte beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği.
- ✓ Kişinin kurumundaki üyeliğini devam ettirme isteği

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını son yıllarda yoğun olarak araştırma konusu olmuş ve ÖVD'yi etkileyen faktörler üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Bateman ve Organ (1983), Podsakoff ve diğerleri (1990), Farh, Zong, Organ (2004), Organ ve Konovsky (1989), O'Reilly ve Chatman, (1986), Gürbüz (2006), Aslan (2008), Avcı (2015).

Örgütsel vatandaşlık davranışı terimini 1983 yılında ilk olarak Batman ve Organ kullanmış olmasına rağmen 1960'lı yıllarda Katz ve Kahn gibi bazı araştırmacılar ÖVD'yi, gönüllü davranış olarak kullanmaya başlamışlardır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili yapılan araştırmalarda Turnipseed, (2002: 1); Katz ve Kahn (1977: 436) ÖVD'yi; işgörenin iş tanımlarının ötesinde kendi rolünden fazlasını yaparak gönüllü fazladan rol (extra-role) davranışı, George (1991: 299) ise prososyal (prosocial) davranış olarak tanımlamışlardır. Doğrul (2013: 2)'a göre Örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların resmi iş tanımlarında olmayan, herhangi bir ödül beklentisi veya takdir edilme amacı gütmeyen, örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttırmaya yönelik gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel unsuru bulunmaktadır. Birincisi, işgörenin rol tanımlarının ötesine geçerek beklenenden fazlasını yerine getirmesi; ikincisi, bu davranışların hiçbir zorlama olmadan gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmesi ve üçüncüsü ise, bu tür davranışların örgütün ödül sisteminde yer almamasıdır (Greenberg ve Baron, 2000)'den Akt. İplik (2015).

ÖVD'nin özünde gönüllülük yatmaktadır. Bu nedenle tanımda geçen "isteğe bağlılık" kavramından; rolün veya iş tanımının gerektirmediği ve işgörenin örgütle sözleşmesinde açıkça belirtilmemiş, bireysel seçime bağlı olan ve uygulanmadığında herhangi bir ceza, uygulandığında ise ödül gerektirmeyen davranışlar anlaşılmaktadır (Çelik, 2007: 84).

Psikolojik sözleşme gereği işgören kurumunda olumlu ilişkiler kurar ve kurumunun yararına davranışlar sergiler. Bu davranışlar örgütsel sadakat, amirlerine itaat ve işbirliğine yönelik olabilir. Dolayısıyla, eğer işgören yüksek katılım seviyesine sahipse ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde algılıyorsa yüksek seviyede bir ÖVD sergilemesi beklenebilir (Gürbüz, 2006: 54).

Sonuç olarak ÖVD; çalışanların sağduyularına bağlı, örgütün çalışma ahengini düzenleyen olumlu ve rol fazlası davranışlar ile olumsuz durumlardan kaçınma davranışları olarak tanımlanabilmektedir (Çelik, 2007: 87).

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı genelde beş boyutta oluşturularak çeşitli çıkarımlar yapılmıştır (Katz ve Kahn, (1977); Bateman ve Organ, (1983); Organ, Konovsky (1989); Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, (1990); Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, (2000); Podsakoff, MacKenzie ve Bommer (1996).

Diğergamlık-Özgeçilik: Diğergamlık, işgörenlerin örgüt ile ilgili görevlerde örgütteki diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etmeye yönelik davranışlardır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Çalışma ortamında diğergamlık; çalıştığı işte başarısız olan bir işgörene yardımcı olma, sağlık sorunlarından dolayı işe zamanında gelemeyen arkadaşının görevini üstlenme, göreve yeni başlayanlar çalışanlara gönüllü olarak yardım etme,

kurumdaki arkadaşının tek başına tedarik edemeyeceği ve ihtiyacı olan malzemeleri sağlama olarak ele alınmaktadır (Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000: 513). Organ ve Konovsky (1989: 157)'ye göre özgeçicilik, kurum içinde çalışma arkadaşlarına yardım etmeye ve işle ilgili problemlerin ortaya çıkmasına engel olmaya yönelik olarak ortaya çıkan gönüllü davranışlardır.

Centilmenlik: ÖVD'nin centilmenlik boyutu, örgütte çalışanların çalıştıkları ortamda çatışma ve gerginliğe neden olabilecek olumsuz bütün davranışlardan kaçınmaları ve önemsiz sorunlar sebebiyle şikâyetten kaçınmayı öngören davranışlardır (Organ, 1990:44).

Nezaket boyutu: Organizasyon içinde iş yükümlülükleri dolayısıyla sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ (1990)'ın nezaket boyutu için verdiği örnekler; önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarma şeklindedir (Organ, 1990: 47).

Sivil Erdem: Organ'ın (Organ, 1990: 48) sivil erdem olarak isimlendirdiği bu boyut Türkçe kaynaklarda "örgütsel erdem", "kurumsal geliştirmeye destek vermek" olarak yer almaktadır. Podsakoff ve MacKenzie (1994: 351) örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunu, kurumun siyasi hayatına aktif olarak katılma olarak tanımlamışlardır. Sivil erdem boyutunun temelini siyasi sosyoloji çalışmaları oluşturmaktadır.

Sportmenlik: İşgörenin örgütte karşılaşmış olduğu olumsuzluklar ve sıkıntılar karşısında şikâyetle bulunmadan görevini istekli bir şekilde yerine getirmeyi ifade eder. Çalışanların başkaları tarafından rahatsız edildiği durumlarda dahi şikâyet etmeden ve arkadaşlarının isteğini geri çevirmeme durumudur (Farh, Zong, Organ, 2004: 242).

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sonuçları

ÖVD'nin örgütsel başarıya katkısını Cohen ve Vigoda (2000: 603) aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir;

- ✓ ÖVD işgörenlerin ve kurumun verimliliğini artırır.
- ✓ Kurumda çalışan yetenekli işgörenlerin kurumdaki devamlılığı sağlanır.
- ✓ Kurumun performansını sürekli hale getirir.
- ✓ Kurum içerisindeki işveren ve çalışan arasındaki koordinasyonun sağlanmasına katkı sunar.
- ✓ Kurumun değişim ve dönüşümlere hızlı uyum sağlamasına yardımcı olur,

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarıyla ilgili olarak Türkiye'de eğitim kurumları ve öğretmenler üzerinde sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda bu araştırmanın sonuçları itibariyle öğretmenler ve okul müdürlerine ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı yetkililerine de önemli geri dönüşler sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.3. Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Çalışanların kurumlarına yönelik geliştirmiş oldukları olumlu bakış açıları ve olumlu tutumlar, güçlü bir olasılıkla örgütsel vatandaşlık davranışına dönüşmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 142). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler; örgütün yaşaması için gönüllü eyleme (Katz ve Kahn, 1977: 436), işten ayrılma davranışından sakınmaya (Sagie, 1998: 156) ve zor şartlar altında bile kurumun başarısına katkıda bulunmaya devam ederler (Uygur, 2007: 74).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kurumların üzerindeki etkileri bulunan ve birçok örgütsel sonuçla yakından ilişkili olan kavramlardır. Yazında, örgütsel bağlılık ve Övd arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda ÖVD'yi etkileyen değişkenlerden birisi de örgütsel bağlılıktır. O'Reilly ve Chatman (1986) ve Becker (1960) gibi alanyazında ciddi araştırmalar yapanlar örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Mesleğine bağlı çalışanların, örgütlerinde iyi bir vatandaş olacakları ve mesleki gelişimlerine karşı duyarlı olacakları da öngörülmektedir (Meyer vd., 1993: 548). ÖVD, kamusal alan için de vazgeçilmez bir değere sahiptir. Kamu personelinin örgütsel vatandaşlık davranışı, kamu kurumlarına yönelik tutumları etkileyebilir. Meşruiyetlerini geliştirebilir ve kamuya güveni artırır (Cohen ve Vigoda , 2000: 598).

3. ARŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Bu çalışmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konulması ile etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamının hazırlanması adına ortaya çıkacak veriler açısından önemlidir. Bu çalışma, eğitim kurumlarımızın gelişimi ve öğrencilerimizin başarılı ve mutlu bir öğrencilik hayatlarının ortaya çıkması ile ilgili olarak alanyazına katkı sunmak amacıyla yapılmıştır. Bu bilgiler ışığında çalışmanın amacı; öğretmen

algularına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki düzeyinin ortaya konulması ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl yordadığının tespit edilmesidir. Bu bilgiler çerçevesinde araştırmanın temel amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki düzeyinin ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinin belirlenmesidir.

Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- ✓ Öğretmenlerin algularına göre, ilkokullardaki örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
- ✓ Öğretmenlerin algularına göre, ilkokullardaki örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi nedir?
- ✓ İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- ✓ İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin algularına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki var mıdır?
- ✓ İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin algularına göre, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamakta mıdır?

4.YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada genel tarama modeline dayalı olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve nicel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel bağlılık, bağımlı değişkeni ise örgütsel vatandaşlık davranışları olarak belirlenmiştir.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Tuzla ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ise basit tesadüfi eleman örnekleme yöntemiyle seçilen 481 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan toplam 481 öğretmenin 343'i (%71,3) kadın, 138'si (%28,7) ise erkektir. Kadro türü değişkenlerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 388'ü (%80,7) kadrolu, 57'si (%11,9) sözleşmeli, 36'sı (%7,5) ücretli öğretmen olarak görev yapmaktadır. Branş değişkenlerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 315'i (%65,5) sınıf öğretmeni, 38'i (%7,9) İngilizce öğretmeni, 31'i (%6,4) rehber öğretmeni, 16'sı (%3,3) Din Kültürü öğretmeni, 31'i (%6,4) özel eğitim öğretmeni ve 50'si (%10,4) ise okul öncesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Mesleki kıdeme bakıldığında 111 öğretmen (%23,1) 1-5 yıl arasında, 98 öğretmen (%20,4) 6-10 yıl, 82 öğretmen (%17) 11-15 yıl, 74 öğretmen (%15,4) 16-20 yıl, 116 öğretmen (%24,1) ise 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğrenim durumuna bakıldığında 47 öğretmen (%9,8) ön lisans, 390 öğretmen (%81,1) lisans, 41 öğretmen (%8,5) yüksek lisans ve 3 öğretmen (%0,6) doktora yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırma verilerini toplamak amacıyla “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*”, “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği*” ve araştırmacılar tarafından geliştirilen *Kişisel Bilgi Formu* kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin girişi, SPSS aracılığıyla yapılmış; araştırma verileri “ortalama”, “standart sapma”, “pearson moments korelasyon katsayısı” ve “regresyon analizi” ile çözümlenmiştir.

4.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Üstüner (2009) tarafından geliştirilen “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği Üstüner (2009) tarafından iki farklı öğretmen grubu ile yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları neticesinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.96” test tekrarında pearson korelasyon katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm yapabileceğinin kanıtı olarak kabul edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 5’li liker tipinde bir ölçek olup 17 madde ve tek alt boyuttan oluşmaktadır.

4.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ’ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan “*örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği*” ile ölçülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin deneme uygulaması sonuçlarına yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin güvenilirlik katsayısı .97 çıkmıştır. Veri toplandıktan sonra yapılan güvenilirlik analizinde tüm ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizine dayalı boyutlar için yapılan güvenilirlik hesabında ise yardımlaşma boyutunda .84; centilmenlik boyutunda .86; vicdanlılık boyutunda .85 ve sivil erdem boyutunda ise .84 çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde ise, aslı 5 boyutlu olan ölçek, 4 boyutta toplanmıştır. Ölçeğin aslındaki yardımlaşma ve nezaket boyutunda yer alan maddeler bir boyutta toplanmıştır. Alanyazında yardımlaşma ve nezaket boyutlarının birbiri ile oldukça ilgili olduğuna vurgu yapılarak, her iki davranışın da diğerlerine yardımcı içerdiği ifade edilmektedir.

5. BULGULAR

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Bilgiler	f	%	
Cinsiyet	Kadın	343	71,3
	Erkek	138	28,7
Kadro Türü	Kadrolu	388	80,7
	Sözleşmeli	57	11,9
	Ücretli	36	7,5
Branş	Sınıf Öğretmeni	315	65,5
	İng. Öğretmeni	38	7,9
	Rehber Öğretmen	31	6,4
	Din Kültürü	16	3,3
	Özel Eğitim	31	6,4
	Okul Öncesi	50	10,4
	Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	111
	6-10 Yıl	98	20,4
	11-15 Yıl	82	17
	16-20 Yıl	74	15,4
	21 ve üzeri	116	24,1
Şu An Bulduğunuz Okulda Çalışma Süreniz	1-5 Yıl	310	64,4
	6-10 Yıl	103	21,4
	11-15 Yıl	40	8,3
	16-20 Yıl	18	3,7
	21 ve üzeri	10	2,1
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	47	9,8
	Lisans	390	81,1
	Yüksek Lisans	41	8,5
	Doktora	3	0,6

Tablo 1 incelendiği zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin 343'i kadın, 138'si ise erkektir. Kadro türü değişkenlerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 388'ü kadrolu, 57'si sözleşmeli, 36'sı ücretli öğretmen olarak görev yapmaktadır. Branş değişkenlerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 315'i sınıf öğretmeni, 38'i İngilizce öğretmeni, 31'i rehber öğretmeni, 16'sı Din Kültürü öğretmeni, 31'i özel eğitim öğretmeni ve 50'si ise okul öncesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Mesleki kıdeme bakıldığında 111 öğretmen 1-5 yıl arasında, 98 öğretmen 6-10 yıl, 82 öğretmen 11-15 yıl, 74 öğretmen 16-20 yıl, 116 öğretmen ise 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırma problemine uygun olarak yapılan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgular ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarına ilişkin algı düzeyleri Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algı Düzeyleri

	N	X	Cronbach's Alpha
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	481	3,79	,971

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algı ortalaması (X=3,79) olup, ölçeklere verilen cevaplar ise en yüksek (X=4,06 / "Okul müdürümüzün, çabalarımıza destek ve cesaret veriyor olması kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor." Maddesi) ile en düşük (X=3,47 / "Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor." Maddesi) arasında değişmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğine verilen cevapların Cronbach's Alpha katsayısı ,971 ile oldukça yüksek çıkmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları olumlu ve yüksek düzeydedir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algı Düzeyleri

	N	X	Cronbach’s Alpha
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	481	4,30	,911

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı ortalaması ($X=4,30$) olup, ölçeklere verilen cevaplar ise en yüksek ($X=4,66$ / “İşime zamanında gelirim.” Maddesi) ile en düşük ($X=3,96$ / “Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşları bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol oynarım.” Maddesi) arasında değişmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğine verilen cevapların Cronbach’s Alpha katsayısı ,911 ile oldukça yüksek çıkmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları olumlu ve yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	343	3.716	.954	-2.978	479	.003
	Erkek	138	3.997	.893			
Örgütsel Vata. Dav.	Kadın	349	4.341	.459	2.488	479	.013
	Erkek	138	4.218	.561			

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[479]=-2.978$; $p<.05$). Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları ($X=3.99$), kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarından ($X=3.716$) daha olumludur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[479]=2.488$; $p<.05$). Örgütsel vatandaşlık davranışları ise kadın öğretmenlerin ($X=4.341$), erkek öğretmenlere ($X=4.218$) göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri gözükmektedir.

Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

	Örgütsel Bağlılık	ÖDV Davranışı	Övd Yard.	Övd Centilm.	Övd Vicdan	Övd Sivil
Örgütsel Bağlılık	r	1	.440**	.270**	.453**	.213**
ÖVD	r	1	.859**	.710**	.719**	.788**
Övd Yard.	r		1	.416**	.440**	.549**
Övd Centilmen	r			1	.465**	.457**
Övd Vicdan	r				1	.518**
Övd Sivil	r					1

Tablo 5’te verilen pearson korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.440$; $p<.05$) anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ile ÖVD’nin alt boyutlarından “yardımlaşma” arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ($r=.270$; $p<.05$); “centilmenlik” arasında pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.453$; $p<.05$); “vicdanlılık” arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ($r=.213$; $p<.05$); “sivil erdem” arasında ise pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.492$; $p<.05$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Literatürde farklı sınıflamalar olmakla birlikte, genelde (.00 -.30) zayıf, (.31 -.49) orta, (.50 -.69) güçlü, (.70 -.100) çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Öğretmen algılarına göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Vatandaşl. Davranışı	3.4	.084	.440	40.9	.00	.440	.194	114.9	.001

Anlamlılık düzeyi (significance) $p < .05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre; Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri: .194 olarak hesaplanmıştır ($R = .440$; $R^2 = .194$; $p < .05$). Bu değer, örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin (varyansın) %19,4'ünün modeldeki bağımsız değişken, yani örgütsel bağlılık tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dâhil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı= .440'dir ($p < .05$). Buna göre örgütsel bağlılık $p < .05$ olduğu için, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

6. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, ilkokullarda görev yapan öğretmen algılarına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı ortalaması yüksek düzeydedir. Bu sonuçlar Atay (2001), Karacaoğlu ve Güney (2010), Korkut ve Hacıfazlıoğlu (2011), İpek (2012), Koşar ve Yalçinkaya (2013), Yeşilyurt, R. (2015), Oğuz ve Yılmaz (2006), Güçel (2013), Balay (2000), Avcı, A. (2015), Başaran (1982) ve Ada ve Ayık'ın (2008) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin okula bağlılık durumu eğitim ve öğretim sistemimiz için oldukça önemlidir. Okula bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin okul amaçlarını gerçekleştirmek için güçlü bir istek duyduğu, daha yüksek performans gösterdiği, işinden daha fazla zevk aldığı söylenebilir. Böyle davranan bir öğretmenin okulun etkililiğini ve verimliliğini arttıracığı sonucuna ulaşılabilir (Yeşilyurt, 2015 :45).

Eğitim alanında yapılan bir çalışmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kendilerini okullarına bağlı hissetmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koymalarına da neden olmaktadır (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 148). Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada varılan sonuca göre ise, hemşirelerin örgütlerine bağlılık duymadıkları fakat mesleklerine bağlı olduklarını göstermektedir. Hemşirelerin yalnızca mesleki bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki ettiği görülmüştür (Aslan, 2008: 174).

Yurtdışındaki çalışmaları incelediğimizde, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yapılmış farklı çalışmaların olduğunu da görüyoruz: Örgüt Psikolojisi (Schein, 1978), Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Bağlanma (O'Reilly ve Chatman, 1986); Menfaat Memnuniyetinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Wiener, 1982); Örgütsel Bağlılık ve İş Memnuniyeti (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974); Üç Bileşenli Bir Örgütsel Kavramlaştırma Bağlılık. İnsan Kaynakları Yönetimi İncelemesi (Meyer ve Allen, 1991); Örgütsel Bağlılık: Normatif Bir Bakış Akademisi Yönetim İncelemesi (Wiener, 1982); Örgütsel Devamlılık ve Normatif Bağlılık (Allen ve Meyer, 1990); Yöneticiler ve Çalışanlar Arasında Bağlılığın Geliştirilmesi (Brown, 1996); İş Tatmini ve İyi Çalışan: Yeniden Duygu ve Çalışan "Vatandaşlığı" Arasındaki İlişki (Bateman ve Organ, 1983); Dönüşümcü Lider Davranışları ve Bunların Takipçilerin Liderin Güveni Üzerindeki Etkileri (Podsakoff ve diğerleri, 1990); Çin Halk Cumhuriyeti'nde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Farh, Zong ve Organ, 2004); Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Organ ve Konovsky, 1989); Kişisel Ahlak ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Turnipseed, 2002); Durum veya Özellik: İş yerinde prososyal davranışlar (George, 1991); Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Satış Birimi Etkinliği (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Bütün bu çalışmalara bakıldığında örgütlerine bağlı bireylerin örgütün başarısında veya başarısızlığında çok önemli bir etki etmekte olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek işgörenlerin çalıştığı kurumlarda, örgütün hedeflerine daha hızlı ve etkili bir şekilde ulaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Yapılan bu araştırma İstanbul Tuzla'da bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlı olduğu için benzer başka çalışma farklı il ve ilçelerde yapılabilir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek için yapılan bu araştırma ölçek uygulaması ile sınırlı kalmıştır. Yapılacak yeni araştırmalarda gözlem ve görüşme yöntemlerinin de kullanılması ile daha ayrıntılı bilgilere ulaşılabilir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları tüm kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarının etkin ve başarılı olabilmesinde çok önemli yere sahip iki kavramdır. Bu anlamda hem örgütsel bağlılığın hem de eğitim kurumlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi için çaba sarf edilmelidir. Araştırmadan elde edilen analiz sonuçlarına göre; erkek öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme bakımından ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri bu çalışma sonucunda ortaya

çıkılmaktadır. Bu bağlamda; kadın öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığını daha fazla güçlendirecek ve erkek öğretmenlerin de okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileyecekleri çalışmaların yapılması okullarımızın başarısına büyük katkı sunacaktır. Ayrıca ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları da artacaktır. Etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamının hazırlanmasında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olması kritik bir rol oynayacaktır. Bu bakımdan kurumlardaki örgütsel bağlılığın geliştirilmesi ve bu konu ile ilgili çalışmaların yapılması son derece önemli olduğu açıktır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca okul yöneticilerinin de öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının güçlendirilmesi hususunda ekstra çaba sarf etmeleri okullardaki eğitim ve öğretimdeki kalitenin yükselmesi açısından oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

1. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990a). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
3. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment *Human resource management review*. 1 (1). 61-89.
4. Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Yönetim ve ekonomi Yıl:2008 Cilt:15 Sayı:2*, 163-178 *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28 2010/II), ss. 101-115
5. Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri.
6. Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından *Turkic* etkileri, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Volume 12/6*, p. 55-76
7. Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
8. Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
9. Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
10. Bateman, T. S., & Otgan, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587- 595.
11. Becker, H. S., (1960). "Notes on The Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32 40.
12. Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct topology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-252
13. Buluç, B. (2009a). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
14. Cohen, A. And E. Vigoda. (2000). "Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? An Empirical Examination of the Relationship Between General Citizenship and Organizational Citizenship Behavior in Israel" *Administration and Society*, 32(5), 596-625.
15. Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı –bir uygulama-*. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi.
16. Çetin, F., Basım, H.N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
17. Doğrul, M.A. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
18. Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
19. George, J.R. (1991). "State Or Trait: Effect Positive Wood On Prosocial Behaviors At Work", *Journal Of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.

20. Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: İmalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
21. Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
22. Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
23. İplik, F. N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Akademisyen Kitabevi, Ankara).
24. Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği
25. Katz, D., Kahn, R.L. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167.
26. Kaya, N., Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8/2, s:175-190
27. Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(4), 603-627.
28. Kurşunoğlu, A., Bakay, E., Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri.
29. Meyer, .P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89
30. Meyer, John P., Allen, Natalie J. ve C.A., SMITH (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
31. Oğuz, E., & YILMAZ, K. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin algıları (Yozgat örneği). *Eğitim ve Bilim*, 31(142), 89-98.
32. O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71(3), 492-499.
33. Organ, D. W., & Konovsky M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1,157-164.
34. Organ, D. W., (1990). "The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior", *Research In Organizational Behavior*, 12, 43-72.
35. Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (1994). "Organizational Citizenship Behaviors And Sales Unit Effectiveness", *Journal of Marketing Research*, August, 351, 351-363.
36. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Morman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2),107-142.
37. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
38. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research", *Journal of Management*, 26(3), 513.
39. Randall, D.M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460- 471.
40. Sagie, A.(1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52:156-171.
41. Schein, Edgar. H.(2004). Organizational culture and leadership. *San Francisco, CA: Jossey*, 2004.
42. Schein, E. H., & Tosun, M. (1978). *Örgüt psikolojisi*. Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

43. Şükrü, A. D. A., & Ahmet, A. Y. I. K. (2008). İLKÖĞRETİM OKULLARINDA OKUL KÜLTÜRÜ. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 26-39.
44. Tavşancıl, E. (2006). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi, Nobel Yayın Dağıtım, 3. Baskı
45. Turnipseed, D. L.(2002). Exploring the link between organization citizenship behavior and the personal ethics. *Journal of Business Research*, 55 (1) : 1-15.
46. Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Arştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71 – 85.
47. Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18.
48. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
49. Yeşilyurt, R. (2015). *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tesi, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.