

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**



**ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ VEFASIZLIK ALGILARININ
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hülya ALTUN BOGOÇLU

Danışman

Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Hülya ALTUN BOGOÇLU tarafından, **Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ** danışmanlığında hazırlanan “**ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ VEFASIZLIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 20.2.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Doç. Dr. İbrahim Gül Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D.	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Fatma Kesik İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Eğitim Yönetimi A.B.D.	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Yüksel Gündüz Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D.	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

01/02 /2023

Hülya ALTUN BOGOÇLU

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ VEFASIZLIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 01.02.2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 27

Tek kaynak oranı : % 5 çıkmıştır.

01/02/ 2023

Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ VEFASIZLIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Hülya ALTUN BOGOÇLU
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı
Yüksek Lisans, Şubat/2023
Danışman: Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

Bu çalışma, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, tarama (survey) modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı içinde Giresun ili, Görele, Espiye ve Tirebolu ilçelerindeki anaokulu, ilkokul ve ortaokul kurumlarındaki görevli 1089 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise araştırmanın evreninden seçkisiz örneklem yoluyla belirlenen 561 öğretmeni kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak “İşyeri Vefasızlık Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeklerinden” yararlanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin algıladığı işyeri ortalama vefasızlık düzeyi ve alt boyutları “Nadiren” düzeyinde bulunmuştur. İşyeri vefasızlık ölçeğinin “Meslektaş Vefasızlığı” boyutu “Yönetici Vefasızlığı” boyutundan daha yüksek çıkmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin algıladığı işyeri vefasızlığı düzeyleri birbirine eşittir. Yönetici ve toplam vefasızlıkta yüksek lisans yapanlar, meslektaş vefasızlığında ise lisans mezunları lehine gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık algıları yönetici, meslektaş ve toplam vefasızlığı bazında okul öncesi öğretmenlerinin puan ortalaması sınıf ve branş öğretmenlerinininkinden daha yüksektir. Aynı şekilde anaokulu kurumunda görev yapmakta olan öğretmenlerin yönetici vefasızlığı boyutunda, ortaokul ve ilkokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Meslektaş vefasızlığı boyutunda da, ilkokullarda, ortaokullardan anlamlı derecede daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri “ortalama düzeyde katılıyorum” şeklinde çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin ÖVD düzeyleri, erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Lisans mezunu olan öğretmenlerin ÖVD düzeyleri, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Farklı okul türlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin düzeyleri birbirine eşittir. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları arasında negatif yönde ilişki elde edilmiştir. Yani İşyeri Vefasızlık Algısı düştükçe, öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış düzeyleri artış göstermektedir. İşyeri vefasızlık puanları, örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır.

Anahtar Sözcükler: İşyeri, Vefasızlık, Örgüt, Vatandaşlık

ABSTRACT

THE EFFECT OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF WORKPLACE DISLOYALTY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS

Hülya ALTUN BOGOÇLU
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Educational Sciences
Education Management Programme
Master, February/2023
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

This study was conducted to reveal the effect of teachers' perceptions of workplace disloyalty on their organizational citizenship behaviors. In the research, the survey model was used. The population of the research consists of 1089 teachers working in kindergarten, primary and secondary schools in Giresun province, Görele, Espiye and Tirebolu districts in the 2020-2021 academic year. The sample consists of 561 teachers determined by random sampling from the universe of the research. "Workplace Disloyalty Scale" and "Organizational Citizenship Scales" were used as data collection tools. In the study, the average level of disloyalty and sub-dimensions of the workplace perceived by the teachers were found at the level of "Rarely". The "Co-worker Disloyalty" dimension of the workplace disloyalty scale was higher than the "Manager Disloyalty" dimension. It was in favor of graduates in managerial and total disloyalty, and in favor of undergraduates in colleague disloyalty. The teachers' perceptions of Workplace Disloyalty are higher than that of the classroom and branch teachers on the basis of manager, colleague and total disloyalty. Likewise, teachers working in kindergarten institutions were found to be higher in the dimension of managerial disloyalty than teachers working in secondary and primary schools. In the dimension of colleague disloyalty, it is significantly higher in primary schools than in secondary schools. The organizational citizenship behavior levels of the teachers were found as "I agree at the average level". OVD levels of female teachers are higher than male teachers. OVD levels of the teachers with a bachelor's degree were found to be higher than those with a master's degree. OVD levels of teachers working in different school types are equal to each other. A negative correlation was obtained between the Perceptions of Teachers' Workplace Disloyalty and the Organizational Citizenship Behaviors of Teachers. Workplace disloyalty scores are a significant predictor of organizational citizenship behavior variable.

Keywords: Workplace, Disloyalty, Organization, Citizenship

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Akademik eğitimim boyunca birikimlerini ve deneyimlerini benimle cömertçe paylaşan ve beni çalışkan olmaya, bir bilim insanı olarak gelişmeye teşvik eden değerli danışmanım Doç. Dr. Yüksel Gündüz'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Onun öğrencisi olmak benim için bir ayrıcalık ve onurdur. Bu onuru hayatım boyunca hissedeceğim. Ayrıca lisansüstü eğitimimde bana sundukları yeni bakış açılarından dolayı değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Aslan, Doç. Dr. İbrahim Gül ve Prof. Dr. Cevat Elma'ya sonsuz şükranlarımı sunarım.

Hayatım boyunca maddi manevi her türlü desteklerini ve sabırlarını benden esirgemeyen sevgili annem, babam ve geniş aileme en içten teşekkürlerimi sunarım. Hayatımın geri kalanında yanımda olacağınızı bilmek güven verici.

Ayrıca tüm stresli ve zor zamanlarımda her zaman yüreğimi ısıtan sevgisi, eşsiz duygusal desteği ve sabrı için en iyi arkadaşım ve harika kocam Bekir Bogoçlu'ya en derin şükranlarımı sunmak isterim.

Son olarak dünyaya gelişi ile beni annelik gibi eşsiz bir makama ulaştıran, insanın daha önce yaşamadığı türden bir sevgiyi yaşamama izin verdiği için sevgili kızım Haticegül'e de şükranlarımı sunmak isterim. Araştırmamı onun güzel çocukluğuna ithaf ediyorum.

Hülya ALTUN BOGOÇLU



İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları (Sayıltıları)	6
1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar.....	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. Örgüt	8
2.2. İşyeri	9
2.3. İşyeri Vefasızlığı.....	10
2.3.1. Yönetici Vefasızlığı.....	13
2.3.2. Meslektaş Vefasızlığı.....	14
2.4. Eğitim Örgütlerinde İşyeri Vefasızlığı.....	16
2.5. İşyeri Vefasızlığı Algısının Sonuçları.....	18
2.6. İşyeri Vefasızlığı ile İlgili Araştırmalar	19
2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	20
2.7.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	20
2.7.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	21
2.7.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler	23
2.7.4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	50
2.7.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	54
3. YÖNTEM	56
3.1. Araştırmanın Modeli.....	56
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	56
3.3. Veri Toplama Araçları	59
3.3.1. Kişisel Bilgi Anketi	59
3.3.2. İşyeri Vefasızlık Ölçeği	59
3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği	60
3.4. Veri Toplama Aracı Uygulama.....	60
3.5. İşlem	61
3.6. Verilerin Analizi	61
4. BULGULAR.....	63
4.1. Öğretmenlerinin İşyeri Vefasızlık Algılarına İlişkin Bulgular	63
4.2. Araştırmanın Bağımsız Kategorik Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarına İlişkin Bulgular	64
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Bulgular	71
4.3. Araştırmanın Bağımsız Kategorik Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular.....	73
4.5. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	76
4.6. Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlığının; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Yordayıcılığı.....	76

5. SONUÇ, YORUM VE ÖNERİLER	78
5.1. SONUÇ VE YORUMLAR.....	78
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	78
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	79
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	80
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	82
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	83
5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	84
5.2. ÖNERİLER.....	84
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	84
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	85
KAYNAKLAR	86
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	109



SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Vefa-Vefasızlık Diyagramı (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019)	12
Şekil 2.2. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve Allen, 1991)	31



TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Üç Türü (Colquitt Vd., 2015).....	29
Tablo 2.2. Motivasyon Süreci (Barlı, 2007)	36
Tablo 3.1. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Frekans Ve Yüzdelik Dağılımı	58
Tablo 4.1. “İşyeri Vefasızlık Ölçeği” Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	63
Tablo 4.2. “İşyeri Vefasızlık Ölçeği” Maddelerinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	64
Tablo 4.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan İlişkisel Grup “t” Testi Sonuçları	65
Tablo 4.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan İlişkisel Grup “t” Testi Sonuçları	65
Tablo 4.5. Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	66
Tablo 4.6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği, Yönetici Vefasızlığı Alt Boyutu İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları	67
Tablo 4.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği, Meslektaş Vefasızlığı Alt Boyutu İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları	68
Tablo 4.8. Örneklem Grubu Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	68
Tablo 4.9. Branş Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.10. Okul Tür Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	70
Tablo 4.11. Okul Türü Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.12. Araştırmanın Öğretmenlerinin Algıladığı Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	72
Tablo 4.13. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan İlişkisel Grup “t” Testi Sonuçları	73
Tablo 4.14. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Yapılan Bağımsız Grup “t” Testi Sonuçları	73
Tablo 4.15. Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	74
Tablo 4.16. Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.17. Branş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	75
Tablo 4.18. Okul Tür Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	75
Tablo 4.19. Ölçekler Arası İlişkiler	76
Tablo 4.20. Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlık Toplam Puanlarından; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordanması	77

Tablo 4.21. Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlık Ölçeği Alt Boyut Toplam Puanlarından; Öğretmen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Toplam Puanlarını Yordanması	77
--	----



1. GİRİŞ

Birinci bölümde araştırmanın problem durumu açıklanmış, amacı ve araştırma sorularına yer verilmiş, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları ile sayıltıları belirtilmiş, araştırma ile ilgili temel kavramlar ile araştırmanın önemi vurgulanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Örgüt bir amaca erişmek maksadıyla birlik olan insanların bilişsel eşgüdümle yürüttükleri faaliyetlerin bütünüdür (Schein, 1978). Çalışanların ortak amaç etrafında birleşmesi örgütlerin hayatta kalmasındaki en önemli noktadır. Örgütün hedeflediği amaç gerçekleştirilemediğinde, bireylerin ortak amaca katkıda bulunma istekleri de kaybolur. Bu da örgüt için olmazsa olmaz öğelerden birinin ortadan kalkmasına, dolayısıyla örgütün varlığı için tehdit unsuru taşıması anlamına gelir (Aydın, 1994). Örgüt çalışana işin karşılığında ücret öder, ona statü ve işgüvenliği sağlar; çalışan ise bu davranışa çok çalışarak, iyi bir iş çıkararak ve örgütün imajını bozmaktan kaçınarak karşılık verir. Ayrıca örgüt işgörenden otoritesine itaat bekler, çalışan ise örgütten kendisine karşı davranışlarında dürüst ve adil olmasını bekler (Schein, 1978).

Karşılıklı beklentiler içinde olan örgüt ve çalışan, beklentilerin giderilmesi halinde ortaya bir “iş” çıkartır. İnsan ömrünün büyük bir kısmını bir işi yaparak geçirir. İş, belirlenen amaç veya amaçlar doğrultusuyla, bireyin maddi-manevi gücünü ortaya koyduğu ve bir değeri olan sistemli faaliyetler tümüdür (TDK, 2022). Bir görevin yapıldığı yere ise işyeri denir. Hukuksal olarak bakıldığında İş Kanununa göre işyeri, mal veya hizmet üretimi gibi teknik bir amaç için farklı öğelerden oluşan bir birim olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2003). Bir işyerinde çalışanlar daha önceden belirlenmiş iş sözleşmesine göre görev yapmaktadır. Bu sözleşmeye dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye ise iş ilişkisi denir (Resmi Gazete, 2003). Bütün bu tanımlar çerçevesinde işyeri denildiğinde işveren, işgören ve iş ilişkisini, birbirine bağlı bir zincir olarak düşünebiliriz. Öyle ki her parça diğerinden etkilenmekte ve bu etki genel olarak işyerinde gözlemlenebilmektedir. Bu yüzden işyerini; işveren, işgören ve iş ilişkisini bir bütün halinde değerlendirmeliyiz.

İşyerinin ana unsurlarından olan “iş ilişkileri” örgüt iklimi olarak da adlandırılır ve iş ilişkileri bir örgütün manevi unsurlarını içerir (Genç, 2011). Her ne

kadar iş sözleşmesi ile işin gözle görülür maddi boyutları çerçevelendirilse de örgüt iklimini; işgören-işveren ve işgören-işgören arasındaki ilişki şekillendirir (Altun, 2001). Bir örgütte tutarlı ve uyumlu ilişkiler geliştirmek, insan gücünü en verimli şekilde faydaya dönüştürmemize olanak sağlayacaktır. Geliştirilen politikalar sonucunda çalışanlar örgütle ve örgüt içindeki kişilerle olumlu bağlar kurmaya başlayacaktır. Kendini örgüte ait hissedenden çalışanın hissettiği duygulardan biri de hiç şüphe yoktur ki sadakat duygusudur. Sadakat duygusu çalışanın örgüte karşı beslemiş olduğu bağlılıktır. Bu bağlılık sonucu çalışanın örgütten vefa beklentisine düşmesi de kaçınılmazdır. Kendini örgüte ait hissedenden çalışan, örgütten de onu sahiplenmesini bekler. Kısacası çalışan, işyerinden vefa beklentisi içine girer.

Vefa; bireyin sözüne, vaadine sadık kalabilmesi, bu anlamda üzerine düşen borcu ödemesi, dostlarını hatırlaması en azından unutmaması ve onlara yapılanın daha iyisi ile karşılık vermesi olarak tanımlanabilir (Yeğin, 2015). Bunun karşılığı olarak vefasızlık kavramı da örgütlerde hissedilebilir. Vefasızlık vefanın zıttı olarak, nankörlük ve yapılan iyilikleri unutmaktır. Aynı şekilde vefasızlık bir konuda söz vermesine rağmen sözünde durmama olarak da tanımlanabilir (Kızıler ve Canikli, 2015). Bir örgütte vefa ve vefasızlık kavramı kritik önem taşır. Özellikle vefasızlık, iş yaşamının karanlık ve açığa çıkarılmamış olgularından biridir. Bu kavram astlar arasındaki ilişkilerde olduğu gibi ast-üst ilişkilerinde de etkisini gösteren ve davranışsal sonuçları itibarıyla örgütün bütününe etkileme kapasitesine sahip bir duygusal kopuş davranışdır. Bu tür bir duygusal kopuş, çalışma ilişkilerinde ve örgütsel iklimde güvensizlik duygusunun yerleşmesine yol açmaktadır (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019). Bu yüzden işyeri vefasızlığı kavramını tanımlamalı ve örgütlerde gün yüzüne çıkarmalıyız.

İşyeri vefasızlığı kavramına literatürde ilk kez Aslan, Elma ve Gündüz (2019) geliştirmiş oldukları işyeri vefasızlık ölçeği çalışmasında değinmiştir. Yerli ve yabancı araştırmalarda vefa kavramı sadakatle eş tutulmuş örgüt bazında bakılınca örgütsel sadakat olarak tanımlanmıştır. Oysa işyeri vefasızlığı ile örgütsel sadakat, onu hissedenden merkeze alındığında birbirinden çok farklı kavramlardır. İşyeri vefasızlığı kavramında vefasızlığı hissedenden işgörendir. Örgütsel sadakatte vefasızlığa maruz kalan örgüttür. Ayrıca örgütsel sadakatte çalışanın örgütüne karşı bağlılığı söz konusudur (Allen ve Meyer, 1990). İşyeri vefasızlığında böyle bir durum söz konusu değildir. Çalışanın işyerinde hissetmiş olduğu kendisine karşı yapılan vefa-vefasızlık duygu durumu vardır. İşgören, işyeri vefasızlığını yöneticisinden veya

meslektaşından hissedebilir. Böyle bir durumda işgören, örgütsel bir vefasızlık algısına sahip olur.

Örgütte hissedilen vefasızlık bir dizi karmaşık sorunu da beraberinde getirir. Bir hareketin, bir davranışın vefasızlıkla nitelendirilmesi için ne gereklidir? Bunu belirlemede temel ölçütler ne olacaktır? Hangi durumlarda “vefasızlık yapılmıştır” denilebilir? Bana vefasızlık yapıldı diyen bunun nasıl gerekçelendirebilir? Vefa-vefasızlık duyuşsal yönü ağır basan temel kavramlar içinde yer alır. Dolayısıyla tanımlanması ve açıkça vefasızlık durumunun betimlenmesi için bir dizi koşulu gerektirir. İlk olarak vefasızlık bir çıkarı elde edememekten kaynaklanmaz. Vefasızlık, çıkar beklentisinin karşılanmaması demek değildir (Yeğin, 2015). İkinci olarak çalışanın görev tanımı içinde yer alan eylemlerden ötürü karşısındakini duygusal olarak borçlandırması ve vefa gösterilmesini beklemesi de değildir. Çalışan görevini yapıyor diye ona vefalı davranma zorunluluğu yoktur. Görevi dışındaki ekstra rol davranışları kapsamındaki eylemler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yüzden diyebiliriz ki vefasızlık duygusunun yaşanmasında çalışanın görev dışı eylemlerinin kritik önemi vardır.

Örgütlerde bir görevi gereken nitelik ve nicelikte yapmak çalışanın temel yükümlülüğüdür. Çalışanın örgütün kültürüne, iklimine, verimliliğine, çalışanlar arasında dayanışma ve işbirliğine yönelik yaptığı her ek katkı “örgütsel vatandaşlık davranışı” tanımı altına girer. Organ (1988) tarafından “iyi asker sendromu” (Good Soldier Syndrome) olarak tanımlanan; çalışanın görevi dışında sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarına, onun takdir edilmesi, yaptıklarının hatırlanması, değer verilmesi, destek olunmasını, en azından yaptıklarının görülmesini gerektirir. Yöneticinin ya da iş arkadaşlarının tutum ve davranışları bu sayılanları içermiyorsa çalışanda vefasızlık duygusunun oluşumuna zemin hazırlar. Bu anlamda bir meslektaş ya da bir yöneticiyi vefasız olarak nitelemek, kişinin yaptıklarının unutulması, hatırlanmaması ve yok sayılmasının sonucudur (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019). Hatta kendisine vefasızlık yapıldığını düşünen çalışan, yönetici ve meslektaşlarının davranış ve tutumları karşısında hayıflanır, serzenişte bulunur, sitem eder ve kimi zaman da kızgınlığını ve öfkesini açığa vurur. Böyle bir durum, çalışanın örgüte yönelik bakış açısının değişmesine, iş doyum düzeyinin düşmesine, moral ve motivasyonunun bozulmasına yol açar (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019).

Yöneticinin temel görevi, çalışanlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal güçlerini amaçları gerçekleştirmek için harekete geçirmektir (Tutar, 2009). Bunun

için örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen yani belirlenen standartların ötesinde çaba sarfeden, güçlerini ortaya koyan ve yüksek düzeyde performans sergileyen çalışanların hatırlanması, değer verilmesi ve takdir edilmesi bir zorunluluk olarak değerlendirilmelidir.

Eğitim örgütlerinde de örgütsel vatandaşlık davranışları olarak adlandıracağımız “iş tanımlarının ötesinde” ekstra rol davranışlarına rastlanmaktadır. Öğretmenlerin bir vicdan mesleği olan öğretmenliği yaparken sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları neticesinde gördüğü muamele, yani yöneticilerin ya da çalışma arkadaşlarının kendisine yönelik davranış biçimi vefa ya da vefasızlık duygusunun yerleşmesine zemin hazırlar. Bu tür bir farkına varma durumundan sonra öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyinde de olumlu ya olumsuz değişimler gözlenir.

Çevik ve Can'ın (2020) yapmış olduğu araştırmaya benzer olarak, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini ölçen bir çok çalışmaya rastlanmaktadır. Bununla birlikte eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörleri araştırma noktasında da oldukça zengin kaynaklar söz konusudur. Fakat alan araştırmaları incelendiğinde eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde işyeri vefasızlığının etkisini araştıran herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Literatürde işyeri vefasızlığı Aslan, Elma ve Gündüz (2019) tarafından geliştirmiş ölçekte ele alınmış, fakat eğitim örgütlerinde işyeri vefasızlığını ölçen herhangi bir araştırma yapılmamıştır. Bu yüzden öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının ölçülmesi ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bir etkisinin olup olmadığının ortaya konulması noktasında bu çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. İşyeri vefasızlık algısının ölçülmesi ve bu algıyı düzenleme yönünde yapılacak her çalışma; eğitim camiasının en büyük topluluklarından olan öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıda belirtilen sorulara cevap verilmeye çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, kurum türü ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, kurum türü ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İçinde yaşadığımız kültürde her alanda vefa duygusuna büyük önem atfedilir. Günlük ilişkilerde, iş yaşamında, politik arenada vefa olgusu sıklıkla dile getirilmesine rağmen alan yazında bu kavrama yeterince yer verilmediği görülmektedir. Örgütsel bağlamda vefa ya da vefasızlıkla ilgili çalışmaların neredeyse yok düzeyinde olmasının temel nedeni kavramın operasyonel bir tanımını yapmadaki güçlükten kaynaklanabilir. Özellikle iş yaşamında etkisi yoğun biçimde hissedilen bu olgunun yeterince tartışılmamış ve araştırma konusu yapılamamış olması bir eksiklik olarak görülmüştür.

Vefa ya da ahde-vefa denilen olgu, öğretmenlik mesleğinin besleyici kaynaklarından. Genellikle öğretmenlik, fedakârlığın, özgeciliğin ön planda olduğu bir meslek olarak addedilir. Öğretmenlerin herhangi bir karşılık beklemezsizin zaman, emek ve parasal anlamda yaptıkları yardım ve desteklerin bunda önemli bir payı bulunmaktadır. Öğretmenlerin, yönetici ve çalışma arkadaşlarından, hatta öğrencilerinden beklentileri, yaptıklarının hatırlanması unutulmamasıdır.

Okulun başarısında, öğretmenlerin sergilemiş olduğu görev dışı çalışmalar olarak isimlendirdiğimiz örgütsel vatandaşlık davranışlarının rolü şüphesiz ki büyüktür. Çalışanların kendini içinde rahat hissettiği bu eğitim kurumlarında örgüt içi iletişimde sağlıklı gerçekleşir. Fakat kurumda hissedilen vefasızlık algısı okulun örgüt içi atmosferinin zedelenmesine yol açabilir. Öğretmenin kendini güvende hissetmemesine neden olabilir. Böyle bir durumda öğretmenin çalışma

performansında da düşüş olur. Öğretmenler daha önce hiç çekinmeden sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirdiğimiz görev dışı davranışları, hissetmiş olduğu işyeri vefasızlık algısı ile sergilemeyebilir. Bu araştırmada eğitim örgütlerinin ana bileşeni olan öğretmenlerin işyeri vefasızlık algısını belirlemek koşuluyla okul ikliminde oluşan çatlakların gözle görülür hale geleceği düşünülmektedir. Bu sayede okul yöneticilerinin okulda güven duygusunu tesis etmek, çalışma ilişkilerini geliştirmek gibi sorunları çözmek için çeşitli politikalar ve uygulamalar gerçekleştirebilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının tespiti ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediği arasındaki ilişki gözle görülürse, bu ilişkiyi yönetebilme gücü de elde edilebilir. Bu da eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmek için daha verimli bir okul iklimine sahip olma imkanı sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları (Sayıltıları)

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin, ölçme araçlarını samimi cevaplarla yanıtladıkları kabul edilmiştir.

1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Giresun ilinin Görele, Espiye ve Tirebolu ilçesinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul ve ortaokul kurumlarında görevli öğretmenler tarafından verilen cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Bireyler için beklentiler ve kaynak sağlayıcı; birey de örgüt için gereksinimler ve istemler ile beceri ve enerji sağlayıcı olarak kabul edilir (Aydın, 1994).

İşyeri: Teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak nitelendirilmiştir (Resmi Gazete, 2003).

Vefa: Yapılan iyilikleri unutmama, iyilikte bulunanlara karşı iyilikle karşılık verme, en azından iyilik yapanı ve iyiliği hatırlama (Yeğin, 2017).

Vefasızlık: Sevgide süreksiz olma durumu (TDK, 2022).

Eğitim Örgütü: Bir eğitim örgütü olarak okul, eğitim sisteminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda öğrencilere bilgi, beceri ve davranışların kazanıldığı yerdir (Balcı, 2002).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Genellikle “formal/resmi iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgütün etkin işleyişine katkıda bulunan isteğe bağlı bir davranış biçimidir (Bateman ve Organ, 1983).



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuramsal çerçevede ilk olarak araştırmanın birinci boyutu olan işyeri vefasızlığı kavramından bahsedilmiştir. İşyeri vefasızlığı açıklanmadan önce “örgüt”, “işyeri”, “işyeri vefasızlığı ve alt boyutları” kavramları ayrı ayrı açıklanmıştır. Daha sonra ikinci boyut olan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Yine öncesinde kavramın tam anlaşılabilmesi açısından “örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı”, “alt boyutları”, “örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler” tek başına ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri vurgulandıktan sonra son olarak, bu konuda eğitim alanında yapılan çalışmalar ele alınmış ve kuramsal çerçeve tamamlanmıştır.

2.1. Örgüt

İnsanlar, tek başına ihtiyaçlarını belli ölçüde karşılayabilmektedirler. Bu sebeple gereksinimlerini gidermek, varlığını sürdürebilmek için toplu halde yaşamak da bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu durum örgütlerin ortaya çıkmasına imkan sağlamıştır. Genel anlamda örgüt; kişilerin bireysel olarak baş edemeyecekleri durumlarda bir araya gelerek onların daha etkin olmasını sağlayan yapılardır (Can vd., 2006). TDK (2022) örgüt kavramını, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat şeklinde açıklamıştır. Demek oluyor ki örgütten söz edebilmek için ortak bir amaca hizmet eden en az iki kişi gereklidir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için örgüt içerisinde plan, program, iş paylaşımı ve uyumlu çalışma birlikteliğinin sağlanması gerekmektedir (Öztekin, 2002). Özkalp ve Kırel (2004), birbirine bağlı insanların bir amaç etrafında toplanmasının sonucunda, bir örgüt oluşumuna ve oluşan bu örgütün en önemli özelliğinin bir “amaç” olduğuna vurgu yapmışlardır. Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak bir oluşuma örgüt diyebilmemiz için belli şartları taşıması gerekmektedir. Bunlar; bireyin tek başına gerçekleştiremeyeceği bir amacının olması, en az iki kişinin bir araya gelmesi ve bir amaç doğrultusunda koordine olunması olarak sıralanabilir.

Örgütlerin yaşam gücünün kaynağı, bireylerin ortak amaca katkıda bulunmaya istekli oluşlarıdır. Örgütün amaç veya amaçları belirlenen şekilde gerçekleşmediğinde bireylerde ortak amaç için çaba sarfetme arzusu yok olur. Bu durum örgütün varlığı için zorunlu öğelerden birinin yok olması anlamına gelir ki, örgütün varlığı tehlikeye girer (Aydın, 1994). Örgüt işgörene ücret öder, statü ve

işgüvenliği sağlar; işgören ise bu davranışa çok çalışarak, iyi bir iş çıkararak ve örgütün imajını bozmaktan kaçınarak karşılık verir. Ayrıca örgüt işgörenden otoritesine itaat bekler, çalışan örgütten kendisine karşı davranışlarında dürüst ve adil olmasını bekler (Schein, 1978). Denge örgüt havasının öğelerinden biridir ve kurum içinde kişinin ortaya koyduğu çaba ile kurumun bu çaba karşısında ödediği ücret, sağladığı imkanlar arasındaki ilişkidir. Başka bir deyişle, aslında örgütün amaçları ile üyelerinin gereksemelerine verilen önem arasındaki orandır (Bursalıoğlu, 1987). Bireyin örgütteki davranışı genellikle, örgüt politikasına ve işleyişe gösterdiği tepki açısından ele alınır (Aydın, 1994).

Örgütler, çalışanın örgüt için vazgeçilmez olduğunu görerek, insangücü girdisini tüm öteki girdilerin önüne ve onlara bedel olarak koymuştur. Çünkü ürün üretmenin yolu insandan geçmektedir. İşgörenlerin üretim güçlerini örgüt için sarfetmelerinin yolu, onların örgütçe karşılanması gereken gereksinimlerini karşılamaktır. Bir örgütün, çalışanına karşı iki yükümlülüğü bulunur. Bunlardan ilki, ruhsal, toplumsal ve yasal sözleşmelere göre, işgörenlerin geçimsel, ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını gidermektir. İkincisi ise, çalışanların kendilerini yetiştirme haklarını kullanabilecekleri imkanlar oluşturmaktır (Başaran, 1998). Verimli örgüt, iş verimi ve bireysel doyumu yüksek olan örgüttür. Ayrıca bu örgütlerde sosyal hoşgörü, esneklik, işbirliği, samimiyet, kendini işe verme gibi durumlar gözlenmektedir (Bursalıoğlu, 1987). Örgüt üyeliği, insanların büyük çoğunluğu için yaşamın merkezidir ve çok önemlidir. Bunun önemli nedeni, insanların zamanlarının önemli bir kısmını mutlaka bir örgüt ortamında geçirmek durumunda olmalarıdır.

2.2. İşyeri

İnsan ömrünün büyük bir kısmını bir işi yaparak geçirir. İş, belirlenen amaç veya amaçlar doğrultusuyla, bireyin maddi-manevi gücünü ortaya koyduğu ve bir değeri olan sistemli faaliyetlerin tümüdür (TDK, 2022). İşyeri ise genel bir ifadeyle bir görevin yapıldığı yer olarak adlandırılır. Hukuksal olarak bakacak olursak İş Kanununa göre işyeri, mal veya hizmet üretimi gibi teknik bir amaç için farklı öğelerden oluşan bir birim olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2003). Bu birimde çalışanlar daha önceden belirlenmiş bir iş sözleşmesine göre çalışmaktadırlar. Sözleşmeye dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir (Resmi Gazete, 2003). Bu tanımlar

çerçevesinde işyeri denildiğinde işveren, işgören ve aralarındaki ilişkiyi birbirine bağlı bir zincir olarak düşünebiliriz. Her bir parça diğerinden etkilenmekte, bu etkiyi genel olarak işyerinde gözlemleyebilmekteyiz. Bu yüzden işyerini işveren, işgören ve iş ilişkisini bir bütün halinde değerlendirmeliyiz.

Örgüt iklimi olarak adlandırdığımız iş ilişkileri bir işyerinin manevi unsurlarıdır (Genç, 2011). Her ne kadar iş sözleşmesi ile işin gözle görülür maddi boyutları çerçevendirilse de örgüt iklimini; işgören ve işveren arasındaki iletişimi şekillendirir (Altun, 2001). Bu açıdan bakacak olursak bir işyerinde tutarlı ve uyumlu politikalar geliştirmek, insan gücünü en verimli şekilde faydaya dönüştürmemize olanak sağlayacaktır. Bu sayede işgören çalıştığı örgütle bağ kurar. Performansı iyileştirici önlemler arasında, işgörenin yöneticisiyle ve iş arkadaşlarıyla anlamlı ilişkiler kurmasına imkan sağladığı düşünülebilir. Bir örgütün başarısının ön koşulu, örgütün çalışanları ve çalışanıyla ortak faydasının gözetilmesidir (Armstrong, 1996).

2.3. İşyeri Vefasızlığı

Tarihin her döneminde, önemli dini ve ahlaki hasletlerden biri olan vefakarlık, insan kişiliğine olumlu özellik kazandırma, yapılan iyilikleri unutmama, iyilik yapanlara karşı iyilikle bulunma, hiç olmazsa iyilik yapanı ve iyiliği hatırlamadır (Yeğin, 2017). Erikson'a (2003) göre vefa, hak ve sadakatin karışımından meydana gelmiş bir kuvvet ve erdem olarak tanımlanır. Tarhan'a (2013) göre ise vefa, insanın doğuşundan gelen bir duygu olmanın ötesinde, sosyal öğrenme ile edinilen bir duygu olup; iyilik yapanı unutmamak, gördüğü yardımları anımsamaktır. Vefa sadece insan ilişkilerinde kendini göstermez; bireyler yaptıkları görevlerine karşı da bağlı kalabilir yani vefakar olabilirler. Görevin yerine getirilmesi, vazifenin dikkatli bir şekilde yapılması anlamına gelir. Bu bağlamda vefakâr insanlar, görev ve sorumlulukları yükümüş gibi görmeyen kişilerdir. Bu insanlar, hangi ilişki olursa olsun değerli görür ve bundan dolayı vazife ve sorumluluklarını isteyerek ve severek gerçekleştirirler. Tam olarak bu, vefa duygusunun güçlü şekilde ifadesidir (Jones, 1995). Vefakâr insan, üzerinde bulunan hakları eksiksiz ödeyen, görev ve sorumluluklarını gerçekleştiren, başkalarının haklarını gözetken kişidir. Başka bir ifade ile vefakar birey, dostun düşmanın kendisinden güven duyduğu ve kendini emniyette hissettiği kimsedir (Hökelekli, 2013).

Vefa terimi; bireyin sözüne, ahdine ve yeminine sadık kalması, bu anlamda borcunu ödemesi, dostlarını hatırlaması en azından unutmaması ve onlara yapılanın daha iyisi ile karşılık vermesi olarak tanımlanabilir. Bu tanıma uyan insanlara da vefakâr denilir. İnsanın karakterinde barındırması gereken belkide en erdemli özelliklerden birisi de vefalı olmasıdır. Vefasızlık ise vefanın zıttı olarak, nankörlük ve yapılan iyilikleri unutmaktır. Aynı şekilde vefasızlık bir konuda söz vermesine rağmen sözünde durmama olarak da tanımlanabilir (Kızıler ve Canikli, 2015).

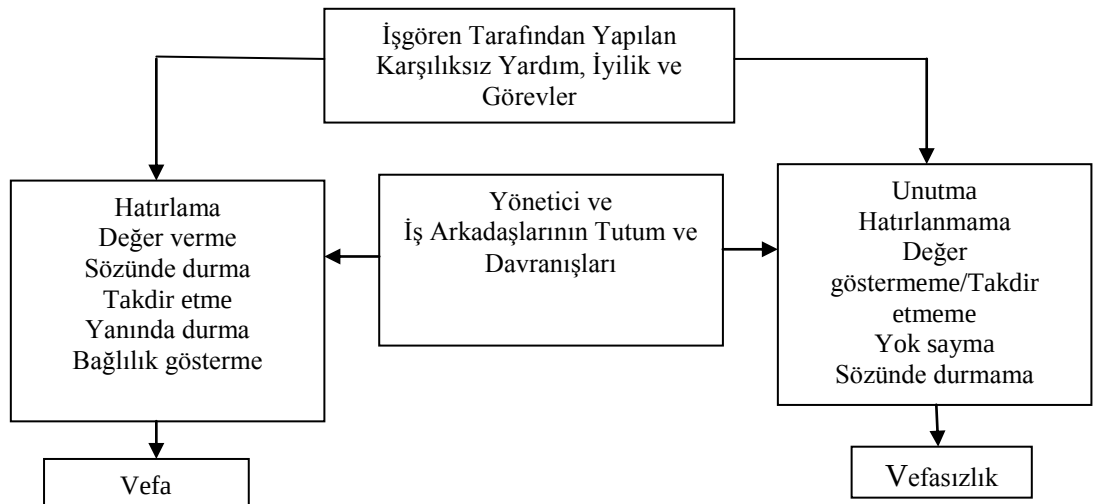
Vefa, aynı zamanda toplum hayatında bireylerin birbirlerine karşı güven duygusu içerisinde olmalarının da teminatıdır (Çiftçi, 2015). İnsan ilişkileri açısından vefa ya da vefasızlık olgusu sadece gündelik yaşam için değil, aynı zamanda iş yaşamı için de kritik önem taşımaktadır. Vefasızlık, iş yaşamının karanlık ve açığa çıkarılmamış olgularından biridir. Astlar arasındaki ilişkilerde olduğu gibi ast-üst ilişkilerinde de etkisini gösteren ve davranışsal sonuçları itibariyle örgütün bütününe etkileme kapasitesine sahip bir duygusal kopuş davranışdır. Bu tür bir duygusal kopuş, çalışma ilişkilerinde ve örgütsel iklimde güvensizlik duygusunun yerleşmesine yol açmaktadır (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019).

İşyeri vefasızlığı kavramına alan çalışmalarında ilk kez Aslan, Elma ve Gündüz (2019) tarafından geliştirmiş olan “işyeri vefasızlık ölçeğinde” rastlanmaktadır. Yerli ve yabancı araştırmalarda vefa kavramı sadakatle eş tutulmuş örgüt bazında bakılınca örgütsel sadakat olarak tanımlanmıştır. Oysa işyeri vefasızlığı ile örgütsel sadakat, onu hisseden merkeze alındığında birbirinden çok farklı kavramlardır. İşyeri vefasızlığı kavramında vefasızlığı hisseden işgörendir.

Vefasızlık kavramının karmaşıklığı bir dizi sorunu beraberinde getirir. Bir hareketin, bir davranışın vefasızlıkla nitelendirilmesi için ne gereklidir? Bunu belirlemede temel ölçütler ne olacaktır? Hangi durumlarda “vefasızlık yapılmıştır” denilebilir? Bana vefasızlık yapıldı diyen bunun nasıl gerekçelendirebilir? Vefa-vefasızlık duygusal yönü ağır basan temel kavramlar içinde yer alır. Dolayısıyla tanımlanması ve açıkça vefasızlık durumunun betimlenmesi için bir dizi koşulu gerektirir. İlk olarak vefasızlık bir çıkarı elde edememekten kaynaklanmaz. Vefasızlık, çıkar beklentisinin karşılanmaması demek değildir (Yeğin, 2015). İkinci olarak kendi görev tanımı içinde yer alan eylemlerden ötürü karşısındakini duygusal olarak borçlandırmak, vefa göstermesini beklemek de değildir. Çalışanın ekstra rol davranışları kapsamındaki eylemleri vefasızlık duygusunun yaşanmasında kritik önemdedir. Örgütlerde bir görevi gereken nitelik ve nicelikçe yapmak çalışanın temel

yükümlülüğüdür. Ancak çalışanın örgütün kültürüne, iklimine, verimliliğine, çalışanlar arasında dayanışma ve işbirliğine yönelik yaptığı her ek katkı onun takdir edilmesi, yaptıklarının hatırlanması, değer verilmesi, destek olunmasını gerektirir. Yöneticinin ya da iş arkadaşlarının tutum ve davranışları bu sayılanları içermiyorsa çalışanda vefasızlık duygusunun oluşumuna zemin hazırlar. Bu anlamda bir meslektaş ya da bir yöneticiyi vefasız olarak nitelemek, kişinin yaptıklarının unutulması, hatırlanmaması ve yok sayılmasının sonucudur (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019). Hatta kendisine vefasızlık yapıldığını düşünen çalışan, yönetici ve meslektaşlarının davranış ve tutumları karşısında hayıflanır, serzenişte bulunur, sitem eder ve kimi zaman da kızgınlığını ve öfkesini açığa vurur. Böyle bir durum, çalışanın örgüte yönelik bakış açısının değişmesine, iş doyum düzeyinin düşmesine, moral ve motivasyonunun bozulmasına yol açar (Aslan, Elma ve Gündüz 2019). Yöneticinin temel görevi, çalışanlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal güçlerini örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için harekete geçirmektir (Tutar, 2009). Bunun için belirlenen standartların ötesinde çaba sarfeden, güçlerini ortaya koyan ve yüksek düzeyde performans sergileyen çalışanların hatırlanması, değer verilmesi ve takdir edilmesi bir zorunluluk olarak değerlendirilmelidir.

Vefa-vefasızlık kavramlarına açıklık kazandırmak ve bu çalışmada temel alınan bakış açısını sunmak için iş yaşamında vefa ve vefasızlıktan kastın ne olduğu aşağıdaki Şekil 1’de açıklanmaya çalışılmıştır.



Şekil 1.1. Vefa-Vefasızlık Diyagramı (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019)

İşgörenlerin, iş doyumuna ulaştıkları ve stressiz bir ortamda görev yapmaları için, onlara olumlu bir örgüt iklimi sunulması gerekir. Örgüt ikliminin, iş doyumuna olduğu kadar, örgütsel verimliliğe de katkısı olacaktır (Tutar, 2009). Bu sebeple işyerinde çalışanlar tarafından hissedilen vefa-vefasızlık algısını ortaya çıkarmak ve bunun için önlemler almak, örgüt ikliminde olumlu sonuçlar doğuracaktır diyebiliriz.

2.3.1. Yönetici Vefasızlığı

Endüstrinin gelişmesi ile birlikte yönetim faaliyetleri bilim haline gelmiştir (Binbaşioğlu, 1988). Günümüzde birçok kurum ve kuruluşların başında bulunan yönetici ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Taymaz (2011) yöneticiyi, farklı bilim dallarındaki görüşleri bilgi ve tecrübelerinin rehberliğinde birleştiren ve elde edilen sonuçları özel sorunların çözümüne yönelik olarak uygulamaya koyan kişi olarak tanımlamıştır. Kurumları yönetme sorumluluğunu üstlenen yöneticiler, hedefine pratik bir yoldan sağlıklı bir şekilde ulaşmak için bazı bilimsel ilkelere ihtiyaç duyar. Öğretmenin ustaca uyguladığı yöntem ve teknikler gibi yönetme sanatının ilke ve prensiplerini de en iyi biçimde yönetici uygulamalıdır. Yönetim biliminin gerektirdiği donanımlara sahip olmanın yanı sıra bünyesinde bazı erdemleride bulundurmalıdır. Ewin (1992) dürüstlük, sözünde durma, adalet, özen, başkalarına saygı, sorumluluk, mükemmellik arayışı ve hesap verebilirlik gibi temel evrensel değerler içinde vefa değerini de saymaktadır. Bu bağlamda erdemli bir yönetici çalışanlarına karşı duyarlı davranmalı, klasik yönetim anlayışının aksine onları makinenin dişlileri gibi görmek yerine duygu ve düşünceleri olan birer birey olarak kabul etmelidir (Sencer, 1989)

Örgütteki işgörenler, gerek örgüt iklimi sonucu gerekse zamanın getirdiği örgütsel hafıza nedeniyle çalıştıkları kurum ile duygusal bağ kurarlar. Bu duygusal bağ içerisinde ister istemez beklentiler de vardır. İlk bakışta örgüt yönetimi onun sorumluluğunda olduğu için beklentiler kurumun yöneticisine yöneltilir. Çünkü yönetici, çalışanlarının görüşlerini dikkate alarak geniş bir vizyon oluşturabilir (Özden, 2002). Bu yüzden işyerinde hissedilen vefasızlık algısının sorumluluğu öncelikle yöneticidedir.

Yönetici, çalışanlarla kurduğu ilişkilerde adaletli davranmalıdır (Başaran, 1998). Çalışanların işlerinin karşılında alacakları ücret nasıl ki adaletli ise çalışanların işyerinde sergilemiş olduğu performastan haberdar olan bir yönetici, çalışanların emeklerinin karşılığını manevi olarak da görmelidir. Bu maneviyatın

içinde vefa mevcuttur. İşini sadece ücretinin karşılığı olarak yapan çalışan ile kurumun değerlerini yükseltmeyi amaçlayan çalışana aynı tutumda davranmak kurumu sahiplenilen çalışanın yönetici vefasızlığı algılamasına neden olur.

İyi oluşturulmuş bir örgüt ikliminde çıkar söz konusu olamaz (Şişman, 2002). Gerek ast-üst ilişkisinde gerekse astlar arasında hissedilen çıkar örgütün iklimine güvensizlik duygusunun yerleşmesine neden olur. Yöneticiler örgüt içinde kurum ya da kişisel çıkar gözeterek örgüte bağlı çalışanların görev dışı davranışlarını kullandığı takdirde kurum içinde yönetici vefasızlığı hissedilir.

Yönetici vefasızlığının hissedilmesine neden olan bir diğer konuda yöneticinin çalışanların görev ve sorumluluklarını yeterince iyi bilmemesidir. Çalışanların ekstra görev olarak adlandırdığımız ve tamamen gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Şimşek ve Öge, 2012) çalışanların göreviymiş gibi düşünmesi astlarda hayal kırıklığı yaratacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını bir nevi kuruma yapılan iyilik olarak düşünecek olursak, astın sergilemiş olduğu iyiliklerin görülmemesi yönetici vefasızlığı algısını doğuracaktır.

Modern yönetim yaklaşımlarında yöneticiler çalışanlarını önemser, onların ruhsal iyi oluşlarını sağlamak için çaba içine girer (Çetin ve Dinç, 2014). Örneğin çalışanların hayatında önemli adledilen anları fark eder (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ve buna kayıtsız kalmaz. Yöneticisi tarafından dile getirilen bu özel durumlar çalışanlarda vefanın hissedilmesini sağlar. Ast-üst arasında iletişimin ve örgütün gözle görülmeyen manevi boyutlarının derinleşmesine neden olur.

Buchanan (1974) örgütlerde sosyalleşme üzerinde, örgütsel bağlılığı oluşturmada yönetici davranışlarının oldukça önemli olduğunu bulmuş ve konunun farklı açılardan araştırılmasını tavsiye etmiştir.

2.3.2. Meslektaş Vefasızlığı

Örgütlerde amaca ulaşmada sadece ast-üst ilişkisi belirleyici değildir, aynı zamanda meslektaşlar arası ilişkiler de kiritik önemdedir. Mesleki anlamda bilgi, beceri ve tekniği meslektaşıyla paylaşması, kısacası kişinin meslektaşlarına olan desteğini meslektaş dayanışması olarak tanımlayabiliriz (Çoban, 2005). Aynı işi yapan çalışanların birbirine yardım etmeleri (dayanışmaları), onların yetenek ve becerilerinin gelişmesine ve olumlu bir işbirliği iklimi kurarak işyerinin verimliliğinin artmasına sebep olur. Ayrıca kurumu olumsuz yıkıcı, istenmeyen davranışlardan korur (Çetin, 2004). Kişiler arası iletişim, çalışma hayatında insanlar

arasında etkileşim oluşturmada ve bu etkileşimi devam ettirmede büyük rol oynar. Kişiler arasındaki ilişkilerde; birbirlerini sevmeme, birbirlerini incitme, güven kaybı yaşama, birbirlerini dinlemeyi reddetme ve birbirleriyle anlaşamama gibi durumlar, başarılı olmayan iletişimin sebepleri olarak sıralanabilir (Tutar, 2009). Örgütlerde iletişimin bozulmasına, meslektaşlar arasında işbirliği, yardımlaşma ve dayanışmanın zayıflamasına yol açan etkenlerden biri de taraflardan birinin vefasızlık algısı ve duygusunu yaşamasıdır.

Örgütsel yapıyı niteleyen özelliklerden biri olan örgüt iklimi; çalışanların birbiri ile olan etkileşim derecesini gösterir (Aşan ve Aydın, 2006). Bu etkileşim kanallarından biri olan vefa duygusu meslektaşlar arasında sıkça hissedilir. Örneğin iş dışı kurulan iletişimde arkadaşının özel hayatında anlam yüklediği doğum, evlilik, emeklilik, ölüm gibi anlara kayıtsız kalması, meslektaşıyla kurduğu iletişimi iş bazlı görmesine neden olur ve çalışanda meslektaş vefasızlığı duygusu algısı yaratır.

Kurumda henüz çalışmaya başlamış elamanın, kurumdaki tecrübeli elemanlar tarafından yönlendirilme süreçleri vardır (Arnold ve Feldman, 1986). Göreve yeni başlamış bu çalışana, deneyimli meslektaş tarafından görev tanımı dışında mentörlük yapması ve yardımın yeni çalışan tarafından fark edilmemesi deneyimli çalışanda meslektaş vefasızlığı duygusunun oluşmasına neden olur. Örgütte meslektaşlar arasında kuşkusuz ki bilgi alış veriş olacaktır (Argyris, 1960) fakat iletişimin insanı boyutu unutulmamalıdır. İş arkadaşının sadece ihtiyaç duyduğunda araması, iletişimde kişisel çıkar mı söz konu sorusunu doğurur. Ayrıca dostluk ve arkadaşlığın iş bitinceye kadar devam etmesi, iş bitince sonlanması kişi de meslektaş vefasızlığı algısı yaratabilir.

İnsanların aradığı birçok ödülün yalnızca sosyal etkileşimlerle elde edilebileceği görüşü sosyolojide, sosyal alış-veriş (takas) olarak kuramsallaştırılmıştır (Akan, 1990). Bu kuram, en basit bir kişisel etkileşimden en karmaşık sosyal yapıların doğabileceğini savunmaktadır (Bursalıoğlu, 1991). Kurum içerisinde çalışanların belirli pozisyonları vardır. Bu pozisyonların yetkileri göz önünde bulundurulduğunda meslektaşlar arasında takas kuramının kullanılması olasıdır. Böyle bir durumda güç ve pozisyonunu kaybettiğinde iş arkadaşının ondan uzaklaşması gibi durumlar da görülebilmektedir. Akabinde doğacak olan vefasızlık algısı kurum içinde işyeri vefasızlığının alt boyutu olan meslektaş vefasızlığını gündeme getirecektir.

İnsanlarda tıpkı bir bitki gibi büyüyerek gelişmek (başarılı olmak) için uygun bir iklim isterler. Bireyin mutlu olduğu bir iklimde çalışması onun performansına olumlu yönde etki sağlayacaktır. İhtiyaçları ile denk düşen bir iklimin içinde birey çok daha başarılı olabilecektir (Lussier, 1990). Kişiler elde ettiği başarıların meslektaşları tarafından görülmesini arzu ettiği kadar iş arkadaşlarının başarısız olma durumunda da yanında olmasını ister. Bu durumda çalışan, iş arkadaşlarından beklediği vefayı algılayamayınca örgüt ikliminde de bozulmalar gündeme gelebilir.

2.4. Eğitim Örgütlerinde İşyeri Vefasızlığı

Vefasızlık duygusunun yoğun biçimde yaşanabileceği kurumların başında eğitim örgütleri gelmektedir. Eğitim örgütleri, insan ilişkilerinin merkezde olduğu ve informal yönleri güçlü olan (Aydın, 1994), kendilerini öğretme ve öğrenmeye adanmış (Hoy ve Miskel, 2010) toplumsal yapılardır. Eğitim örgütlerinin başarısı, insan ilişkileri ile ilgili ilke ve uygulamalardan büyük ölçüde etkilenir. Bununla birlikte eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran ya da engelleyen çok sayıda faktörden de söz edilebilir. Bunların bir kısmı yapısal ve sistemsel niteliklidir. Diğer bir kısmı ise psikososyal süreçlere, insanlar arası ilişkilere dayanan ve eğitim işgörenlerinin verimliliğini etkileyen örgütsel vatandaşlık, adalet, doyum, bağlılık, adanmışlık, moral, motivasyon, stres, güven, yabancılaşıma, mesleksi ve örgütsel sosyalleşme, tükenmişlik, sinizim gibi faktörlerdir (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019). İşyerinde vefasızlık da sayılan faktörler içinde değerlendirilebilir. Vefasızlık, örgütün hafızasına işlendiği andan itibaren örgütün kültüründe bir olumsuzluk işareti olarak yerini alır ve iletişim sürecinde çeşitli sorunlara yol açabilir. Bu durum, okul yöneticilerini ve öğretmenleri farklı şekilde etkileyebilir.

Örgütlerde çatışmalar bireysel, grupsal ve örgütsel düzeyde ele alınır. Grupsal düzeydeki çatışmalarda farklı inanç, değer ve ideolojilere bağlı gruplar arasında yaşanan çatışmalardır. Bu çatışmalar örgütsel kaynakların paylaşımından, farklı adalet algılamalarından, örgütsel çıkarlardan, görevler arasında bağımlı ilişkilerden kaynaklanabilmektedir (Kılıç, 2001). Okul yönetiminin, öğretmenler arasındaki adaleti sağlayamadığı, ilişkilerin çıkar odaklı kurulduğu, okul kaynaklarının eşit dağıtılmadığı durumlarda adaletsizliğe maruz kalan öğretmenler yönetici vefasızlığı hissedebilir. Yönetime olan kırınglılıkları aynı zamanda öğretmenler arasında çatışmalara da yol açabilmektedir. Grup içinde çıkan bu tür çatışmalar okul iklimini bozmaktadır (Tutar, 2014).

Öğretmenlerin hissettiği işyeri vefasızlık algısı okulda güven ikliminin bozulmasına, çalışma ilişkilerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bu tür çatışma ortamlarında formal ilişkiler yöneticinin yasal erkini kullanmaya öncelik vermesine neden olur (Schein, 1978). Okul yönetiminin yasal erki gereği yukarıdan bakan bakış açısı öğretmenlerde olumsuz duyguların oluşmasına neden olur. Özellikle kıdem açısından büyük olan öğretmenler öğretmenliğe karşı kırgınlık duyabilmektedirler. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklıdır. Öğretmenlik mesleği mesleklerin mesleğidir. Çünkü, tüm mesleklerde o mesleğin yeterliklerine ulaşma konusunda bizzat öğretmenlik mesleği rol oynar (Türer, 2009). Bu açıdan bakacak olursak emekliliği gelen bir öğretmenin yaptığı işe sadece iş olarak bakılması onda işyeri vefasızlığı duygusunu oluşturabilir.

Vefa ya da ahde-vefa denilen olgu, insan yaşamının besleyici kaynaklarından (Yeğin, 2015). Bu durum öğretmenlik mesleği içinde geçerlidir. Genellikle öğretmenlik, fedakârlığın, özgeciliğin ön planda olduğu bir meslek olarak addedilir. Öğretmenlerin herhangi bir karşılık beklemezsizin zaman, emek ve parasal anlamda yaptıkları yardım ve desteklerin bunda önemli bir payı bulunmaktadır. Öğretmenlerin, yönetici ve çalışma arkadaşlarından, hatta öğrencilerinden beklentileri yaptıklarının hatırlanması, unutulmamasıdır (Aslan, Elma ve Gündüz, 2019). Aslında yapılanları hatırlamak, unutmamak da bir karşılık vermektir ancak unutulmaması gereken insandaki özgeciliğin, yardımseverliğin, dayanışmanın, işbirlikli eğilimin ve karşılıklı güvenin bu hatırlamaya, unutmamaya dayalı olduğudur. Bir okulun başarısında, öğretmenlerin tamamen gönüllülük esaslı sergilediği görev dışı davranışların önemli katkısı bulunmaktadır (Sezgin, 2005).

Öğretmenlerin motive edilmesi ve onların güçlü hale getirilmesinin; örgütsel bağlılığa, mesleki bağlılığa ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi araştırılmıştır (Bogler ve Somech, 2004). Öz-yeterlilik ve statü öğretmenleri güçlendirmenin iki boyutudur. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin kendilerini yüksek statüde, yüksek yeterlilikte ve gereken saygının özsaygı olduğunu algılamaları çalışma ortamları oluşturmaları gerekmektedir. Kendilerini işinin profesyoneli olarak gören öğretmenler, profesyonel olarak gelişme imkanlarını hissettikleri takdirde çalıştığı kuruma ve mesleğine bağlılığı arttığı için okul etkililiğine olumlu yönde katkı sunabilir. Okul yönetiminin şunu bilmesi gereklidir, öğretmenlerin okullarına karşı kurdukları duygusal ilişki ile okula karşı algıları

onlarda mesleki gelişim imkanlarını değerlendirme istekleği yaratacaktır ve bu gelişme isteği okulun etkiliğine fayda sağlayacaktır.

2.5. İşyeri Vefasızlığı Algısının Sonuçları

Vefasızlığın bireyde yarattığı tahribat ya da şok, Mevlana'nın Mesnevi'de dile getirdiği gibi büyük ölçüde “İnsan, eşin dostun cevru cefada bulunacağını ummaz, tabiatı daima onun lûtfuna, vefasına alışmıştır” düşüncesinden de kaynaklanmaktadır. Dostuna, arkadaşına yakıştıramadığın bir davranış ve tutumla karşılaşmak, ilişkinin zayıflamasına yol açar. Gerçek bir ilişkide, her birey, kısa vadedeki kişisel kazanımlarından önce ilişkinin başarısını ve sürdürülmesini istemelidir (Reichheld, 2001).

Sadakat karşılıklılık (ya da en azından vaatle bulunmayı) gerektirir ve geri dönüşün olmadığı fark edildiğinde; durumdan incinmiş bireylerin bir kısmında sadakat zayıflar, daha da kötüsü öfke, güvensizlik ve hayal kırıklığına dönüşebilir. Bu da ihanet, suistimal ve vefasızlığa yol açabilir (Connor, 2007). Sadakat temel bir erdemdir, gerçekliktir ve sadakatsizlik de onun karşıtıdır demek bir seçenek olabilir. Ancak bu tür bir değerlendirme eksik kalır. Çünkü sadakatsizlik, özel anlamda da vefasızlık, daha karmaşık bir olgudur (Keller, 2007). Bu durum için şu örnek hem sadakat hem de vefasızlıkla ilgili ince çizgiyi daha anlaşılır kılabilir.

Sizin danışmanlığınızda bir proje hazırlayan ve proje ile ilgili belli bir mesafe de kaydetmiş bir öğrencinizi düşünün. Öğrenci, kendi ilgi ve kariyeri açısından farklı bir projeye geçiş yapmak istediğini ve farklı bir danışmanla çalışmaya karar verdiğini size ilettiğini hayal edin. İlk danışmanı olarak projesiyle ilgili çok fazla zaman harcadıysanız ve çalışmayı finanse etmek ve denetlemek için çeşitli girişimlerde de bulundıysanız, öğrenci başka bir danışmanla çalışmak istediğini söylediğinde hayal kırıklığı yaşarsınız. Bununla birlikte, öğrencinin sadece size olan güven ve inancını göstermesi için belirlemiş olduğunuz projeye devam etmemesini anlayabilirsiniz. Bu durumda yapılan onca şey karşısında öğrencinin farklı bir projeye yönelmesi vefasızlıktır. Ya gerçekten öğrencinin sonradan yöneldiği proje onun için en iyisi ise, bu durumda öğrenci ne yapmalıdır (Keller, 2007) ?

Bir çalışan için vefasızlık duygusunun yoğunluğu, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin davranış biçiminden etkilenir. Çalışanın, zaman içinde hak ettiğini düşündüğü değeri görmediği algısını taşıması, performansına ve ilişkilerine olumsuz biçimde yansır. Vefasızlık gibi tahrip edici duygular, güven,

itim, destek, bağıllık, sadakat, adalet, saygı, sevgi, anlayış, hoşgörü, diğergamlık (özgecilik) gibi çalışma hayatında önemli olan değerlerin yitirilmesine neden olabilir (Görmez, 2011). Ayrıca vefasız olduğu düşünölen kişilerle ilişki önceki duruma göre farklılaşır. Bir başka ifadeyle ilişki artık zehirlenmiştir (Korlaelçi, 1992). Sağlıklı çalışma ilişkilerinin tekrardan kurulması güçleşir. Belki de en olumsuz etkilerinden biri de kuruma yeni atanan ya da göreve başlayan kişileri “ne yaparsan yap, değerin ve kıymetin bilinmez” algısının oluşturularak mesleki ve örgütsel sosyalleşmenin üzerinde de olumsuz etki bırakmasıdır.

Vefasızlık algısının sonuçları temelde iki düzeyde görölebilir. İlki kendisine vefasızlık yapıldığını düşönen çalışan açısından ortaya çıkan sonuçlardır. Vefasızlık algısına sahip çalışanın kurumsal aidiyeti, moral ve motivasyonu, performansı düşüş gösterebilir. İkincisi vefasız olduğu düşünölen kişilere yönelik tutum ve davranışlar açısından ortaya çıkan sonuçlardır. Bu da büyük ölçüde çalışma ilişkilerini, karşılıklı güven, yardımlaşma ve desteğe yönelik tutum ve davranışları etkiler. Örgütsel açıdan kurumsal iklimin bozulmasına zemin hazırlar.

Örgütsel sadakat, bireylerin ve örgütleriyle olan gücüdür. Allen ve Meyer'e (1990) göre sadakat, bireyin çalıştığı örgütteki ilişkisini yansıtan psikolojik bir durumdur. Ayrıca Porter, bağıllığı, örgütte çalışan bireyin güçlü bir korelasyonu olarak tanımlamış ve etkin olduğu örgütte yüksek düzeyde örgütsel bağıllık gösteren bireyin, örgütün amaç ve değerlerini benimseme konusunda güçlü bir güvene sahip olduğunu belirlemiştir. Kişi organizasyona hizmet etmek için mümkün olan her türlü çabayı göstermeye hazırdır ve böyle bir organizasyonda çalışmaya devam etmek için güçlü bir arzuya sahiptir.

2.6. İşyeri Vefasızlığı ile İlgili Araştırmalar

Yurt içi literatür incelendiğinde, iş yaşamında vefa ya da vefasızlığı ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece Yeğın (2015) tarafından üniversite öğrencilerinin, vefakârlık düzeylerinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan üniversite gençliğinde vefa duygusu araştırmasının olduğu görölmüştür. Söz konusu çalışmada ölçek alt boyutları olarak; vefakârlığa inanma, sözünde durma, yakınlarla ve arkadaşlara vefalı olma, yurttaşlık değerlerine vefa, milli değerlere vefa, dürüst olma ve sadakat belirlenmiştir. İş yaşamıyla ilgili vefa-vefasızlığı belirleyecek bir araştırmaya raslanmamaktadır.

Yurt dışı literatürde vefa kavramının yerini sadakat tanımı alsada vefa sözcüğünün karşılığı olmamaktadır. Yapılan araştırmalar çalışanın sadakatını ölçen niteliktedir. Çalışanın işyerinde hissettiği vefasızlığın niceliğini ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2.7. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık genel olarak formal ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açıkça tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkili ve etkin işlevlerinin bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Çetin, 2004).

2.7.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Kavram olarak örgütsel vatandaşlık davranışını, 1930’larda Barnard ilk defa tanımlamış ve biçimsel rol davranışından farklı olarak ekstra rol davranışları şeklinde ifade etmiştir. Barnard (1938) yaptığı bazı çalışmalarda, “gönüllülük” bir kavram olarak geçmektedir (Turnipseed, 2002). Gönüllülük kavramı, işgörenlerin bağlı bulunduğu örgütlerin amaçlarına ulaşması için fedakârlıkta bulunması, bazı haklarından vazgeçmelerini ve bir kaç olumsuzluğa göğüs germelerini kapsamaktadır. Bir çok davranış ve sosyal bilimci 1960-1970 yılları arasında, örgütsel vatandaşlık davranışına özel ilgi göstermişse de prososyal davranışla ilintili bulguların ÖVD ile ilgili araştırmalara adapte edilmesi ancak 1980’li yıllarında gerçekleşmiştir. 1983 yılında gönüllük esaslı bu davranışların Organ sayesinde literatüre örgütsel vatandaşlık davranışı tanımıyla girdiğini görmekteyiz (Karaman ve Aylan 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili yaptığı araştırmalarda Organ (1988), Barnard’ın çalışmalarını temel aldığını belirtmiştir ve ÖVD tanımını, ödül sistemi olmamasına rağmen bireylerin istekli şekilde kurumlarına destek çıkıp verimliliği artırmaya katkıda bulunma amacıyla sergiledikleri davranışlardır şeklinde ifade etmiştir. Bu ifade örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanın örgütteki rolünden bağımsız, tamamen gönüllülük esasıyla hayat bulduğu anlamına gelir. ÖVD, kişiye ait olup, davranış sergilenmediğinde ceza ile karşılaşılmaz (Organ 1988). Organ (1995) örgütsel vatandaşlık davranışına “iyi asker sendromu” (Good Soldier Syndrome) tanımlamasını yaparak şöyle bir açıklamada bulunmuştur. Askeri örgütlerde askerler bağlı oldukları birliğe sadakatını gösterir ve görevlerini en iyi şekilde yerine getirirler. Bu onları iyi asker (good soldier) yapar. İyi asker

sendromu gibi örgütlerde çalışan iyi örgüt üyeleri de, kurumu etkin hale getiren davranışlarda bulunabilirler (Bateman ve Organ, 1983).

Örgütsel davranış ve yönetim bilimi araştırma alanlarında en temel araştırma konuları ÖVD üzerinde toplanmaya başlamıştır. Bu davranış farklı açılardan ele alınmış akabinde farklı davranışlarla ilişkileri yapılan diğer araştırmalarla gün yüzüne çıkarılmaya çalışılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, ödül sisteminden muaf tutularak, bütüncül bir ifadeyle işini daha etkili şekilde yerine getirmesi konusunda yardım etme, gönüllülüğe bağlı bireysel davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (İşbaşı, 2000). Bu açıdan ÖVD kurumun ödül-ceza sistemiyle ilişkili değildir (Çelik, 2007).

Schnake (2003) davranışın niteliğinin bir yana, yapılan davranışın yöneltileceği tarafa da dikkat çekerek örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişilere, gruplara ya da örgütlere yönlendirilmiş fonksiyonel davranış olarak görmektedir (Kamer, 2001). Greenberg ve Baron (2000) çalışanın, kurumun formal normlarla düzenlediği sorumlulukların ötesinde, beklenenden daha çoğunu yapması olarak bir tanım yapmıştır (Alp, 2007).

2.7.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde oldukça ilgi gören davranış kalıbı olmasına karşın, literatürde boyutlarına ilişkin ortak bir düşüncede birleşilmediği görülmektedir. Gerçekten de literatür incelendiğinde, neredeyse 30 potansiyel olarak farklı ÖVD biçimlerinin tespit edildiği belirtilmiştir (Podsakoff vd. 2000). Bununla birlikte Organ (1997) bu boyutları beş başlıkta birleştirmiştir. Bunlar “Diğergamlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” boyutlarıdır (Organ, 1997).

2.7.2.1. Diğergamlık (Altruizm)

Özgecilik ve yardımseverlik olarak da adlandırılan diğergamlık; çalışanın, gönüllü olarak işe yeni başlayanlara ve çalışma arkadaşlarına yardım etmesi, örgütte işle ilgili problemlerin oluşması halinde bu problemleri çözümde istekli olması ve örgüt üyelerine beklenti içine girmeden yardım etmesi anlamına gelir (Avcı, 2016). Diğergamlık, davranışının temelinde çalışanların birbirlerine yardım etmesi duygusu vardır. Bu boyuta ait bir davranışın sahip olması gereken en önemli özellik; yardım edilecek konunun örgütle ve görevle alakalı olmasıdır. Çalışma ortamında diğergamlık boyutuna örnek olacak davranışlar; işinde başarılı olamayan bir çalışana

yardım etme, sağlık problemi sebebiyle işe gelemeyen arkadaşının görevini sahiplenme, göreve yeni başlayan arkadaşına gönüllü oryantasyon sağlama, iş yükü çok olan çalışana destekte bulunma, meslektaşının gereksinim duyduğu fakat kendi kendine edinemeyeceği maddi-manevi gereksinimleri ona tedarik etme şeklinde düşünülmektedir. Fakat diğergamlık davranışları sadece kurum çalışanlarına yönelik olduğu düşünülmemelidir. Kurumun müşteri, tedarikçileri ya da satıcılarına yönelik de olabilir (Gürbüz, 2006).

2.7.2.2. Vicdanlılık (Constientiousness)

Bilinçlilik ve üst düzey görev bilinci olarak adlandırılan vicdanlılık, çalışandan istenen en düşük düzey rol davranışının üstünde bir rol davranışını gönüllülük esasıyla göstermesini ifade eder (Basım ve Şeşen, 2006). Vicdanlılık; dakiklik, katılım, kaynakları saklama, temizlik ve işe standartların üstünde devam etme gibi dahili bakımla ilgili hususlara ilişkin gerekli olan asgari düzeylerin daha fazlasını göstermedir (Özdemir, 2010). Vicdanlılık, çalışanların, üstlenilen rollerin ve sorumlulukların üstüne geçerek, örgütün isleyişine isteyerek bir diğer ifade ile gönüllü olarak katkıda bulunmalarını ifade etmektedir (Bolat vd., 2009) Erken gelme, geç gitme, örgüt kaynaklarını koruma, uzun süreli ve gereksiz molalardan kaçınma, görevlerini zamanından önce tamamlama, toplantılarda ya da randevularda dakik olma, yapıcı önerilerde bulunma gibi davranışlar örnek verilebilir.

2.7.2.3. Centilmenlik (Sportmenlik-Spotmanship)

Sportmenlik olarak adlandırılan centilmenlik, şikayet etmeden işin kaçınılmaz sakıncalarına ve dayatmalarına tahammül etme isteğidir (Podsakoff vd. 2000). Örgütte bazı durumlarda sıkıntılar ve güçlükler yaşanabilir. Centilmenlik, bu gibi durumlar karşısında şikayetçi olmadan ve olumlu bir tutum içinde çalışmaya istekli olmayı tanımlar. Bu bağlamda, kurumdaki istenmeyen gerginliklerden uzak durmak ve kurum içindeki olumlu iklimi korumaya çalışmak gibi davranışlar bu boyut içerisinde sıralanabilir (Tokgöz ve Seymen, 2013). Centilmenlik; kişinin başkaları tarafından rahatsız edildiğinde veya şartlar kişinin istediği gibi olmadığı durumdan şikayetçi olmadan, iş arkadaşlarının isteğini kırmaması biçiminde kendini ortaya çıkartır (Avcı, 2016).

2.7.2.4. Nezaket (Courtesy)

Kişinin, bulunduğu örgüt içinde yer alan başka çalışanları, işlerini etkileyecek kararlar almadan ya da iş ve işlemler yapmadan önce bilgilendirmeyi temel alan davranışları, nezaket olarak tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 2006). Diğer bir ifadeyle nezaket, devamlı etkileşim halinde olan örgüt üyelerinden birbirinin işlerinden ve kararından etkilenenlerin gösterdikleri olumlu davranışlar olarak ifade edilmektedir. Nezaket davranışları, çalışanlar arasında iletişimi sağlayarak iletişim eksikliğinden kaynaklı olası çatışmaları önleyecek, duygusal açıdan çalışanlar arasında istikrarlılığı koruyacak, bağımsız çalışılacak, işlerin programlanmasını ve işlerin yürütülmesini kolaylaştıracak ve örgüt verimliliğinin yükselmesine neden olacaktır. Bireylerin kararlarından dolayı etkileyeceği çalışma arkadaşlarının fikirlerini almak, onların hakkını korumak, oluşan sorunlar karşısında yapıcı tutum sergilemek, önceden haberdar etmek, bilgi alışverişinde bulunmak ve danışmak nezaket davranışlarına örnektir (Karaman ve Aylan, 2012).

2.7.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue)

Örgütsel erdem ifadesiyle de tanımlanan sivil erdem, örgütün tümüne bir bütün olarak makro düzeyde ilgi ya da bağlılığı temsil eder. Bu davranış, örgütün işleyiş ve eylemlerine aktif şekilde dahil olma isteğiyle yapılan toplantılara iştirak etmek, tartışmalara dahil olmak, örgüte ait stratejiler ile ilgili fikrini beyan etmek, gibi davranışlar gösterilmektedir. Bu davranışlar, gelebilecek tehditlere ve oluşabilecek fırsatlara karşı çevreyi izlemek (sektörde gelişen ve organizasyona etki etme ihtimali olan değişimlere ayak uydurmak gibi) ile olabilecek en iyi çıkarları korumak (yangına sebep olabilecek tehlikeli durumlar veya şüphe uyandıran eylemler, kapıları kilitleme gibi) hatta büyük şahsi maliyetler için bile göz önünde bulundurma davranışlarıdır. Bu gibi davranışlar, kişinin bir ülke organizasyonunun üyesi olduğu ve bu üyeliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları kabul etmiş olması gibi, daha büyük bir bütün içerisinde yer almak ve bütün içerisinde bir parça olmayı kabulün göstergeleridir (Podsakoff vd., 2000).

2.7.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler başlığı altında, kişilik, sosyo-demografik özellikler, iş tatmini, lider desteği, örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme, örgüt kültürü, motivasyon, kültürel zeka, mobbing, sinizim, duygusal

emek, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet konuları açıklanmıştır.

2.7.3.1. Kişilik

Kapsamı en geniş kavramlardan birisi olan kişilik, insanı başkalarından ayıran; kişinin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı özelliklerin bütünüdür (Tatlılıoğlu, 2014). Kişilik, bireyin yaşama biçimini ifade etmektedir. Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Kişilik yapısı bireyin yaşantısına etki ettiği gibi, çalışma ortamlarına da etki eden önemli faktörlerden birisidir. Örgüt açısından kişiliğin çözülmesi ve kişi-örgüt bütünleşmesinin sağlanması halinde örgütte etkinliği arttıracak ve grup bütünlüğünü sağlayacaktır (Erdem vd., 2009).

Günümüzde örgütsel davranış alanında yaygın olarak kullanılan kişilik özelliklerinden bazıları; öz yeterlilik (self efficacy), kontrol odağı (locus of control), olumlu olumsuz duygulanım (positive/negative affectivity), Makyavelizm (Machiavellism), sabahçı veya akşamcı olma eğilimi, otoriter kişilik, risk alma eğilimi (risk taking), öz izleme (self-monitoring), başarı motivasyonu, A tipi ve B tipi kişilik ve Myers-Briggs kişilik tipleridir. Bununla birlikte beş faktör kişilik (big five personality) özellikleri ise yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel davranışlarının açıklanmasında önemli bir yere sahiptir (Çetin ve Basım, 2015).

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen kişisel öncüllerden biri de kişilik özellikleridir. Örgütsel vatandaşlığa sahip kişilik temeli, çalışanın işbirlikçi, yardımsever, şefkatli ve vicdanlı olma konusunda eğilimlerine ilişkin özelliklerini yansıtır (Luthans, 2011).

Yapılan çalışmalarda daha çok MC Crae ve Costa tarafından belirlenen kişiliğin beş büyük boyutu olarak adlandırılan, duygusal tutarlılık bilinçlilik, deneyime açıklık, uyumluluk ve dışa dönüklük faktörleri üzerinde durulmaktadır (Özler, 2010).

Beş faktör kişilik modelinin boyutları betimleyen Türkçe'deki tipik davranışsal özellikler şöyledir (Yelboğa, 2006).

- a. Dışadönüklük (Extraversion): cana yakın, neşeli, enerjik, heyecan arayan ve baskın (yüksek puan); mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden (düşük puan).

- b. Açıklık (Openness): yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı (yüksek puan); geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz (düşük puan).
- c. Duygusal tutarlılık / duygusallık (Emotional Stability): rahat, sabırlı, özgüvenli, eleştiriye açık, strese toleranslı (yüksek puan); endişeli, gergin, çekingen (düşük puan).
- d. Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): alçak gönüllü, samimi anlayışlı, işbirliğine inanan (yüksek puan); şüpheli, dikbaşı, inatçı, rekabetçi, ihtiyatlı (düşük puan)
- e. Özdisiplin / Sorumluluk/Bilinçlilik (Conscientiousness): sitemli, azimli, hırslı, başarıya yönelik, titiz (yüksek puan); plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan, düzensiz (düşük puan)

Araştırmalarda bu beş boyuttan sadece uyumluluk bilinçlilik ve dışa dönüklük boyutlarının örgütsel vatandaşlıkla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Kişilik özelliği olarak dışa dönük olan kişiler, çevrelerinden ve sosyal ortamlarından gelen uyarılara karşı daha duyarlı olmaları sebebiyle daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler. İçe dönük ve nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler kendi endişeleri ile yoğun bir şekilde meşgul oldukları; diğer birey ve örgütün sorunlarıyla ilgilenmek için gereken duygusal mizaca sahip oldukları için daha az örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler (Özler, 2010).

Kiffin-Petersen ve arkadaşları (2011) çalışmalarında beş büyük kişilik boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal tutarlılık özelliklerinin kişiye yönelik örgütsel vatandaşlık ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve beş büyük kişilik özelliğini araştıran Najafi ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmada; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Fakat nevrotiklik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışadönüklüğün çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları için en iyi öngörücü olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının sebepleri konusunda, çalışanların işe yönelik tutumları ve kişiliği üzerinde sıklıkla durulmuş ve bireyin kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen en önemli faktör olduğu çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir. Çarıkçı ve arkadaşlarının (2010) araştırmasında, duygusal

zekanın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kişilik özelliklerinin (dışa dönüklük, sorumluluk, yeniliklere açık olma, geçimlilik) boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkilediği, duygusal dengesizlik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışının negatif etkilediği belirlenmiştir (Çarıkçı vd., 2010).

2.7.3.2. Sosyo-Demografik Özellikler

Literatür incelendiğinde demografik özelliklere göre örgütsel vatandaşlık davranışı arasında genel olarak yeterince çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile bazı demografik özellikler arasında benzer sonuçlar olsa da farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Bireylerin kıdemleri ile yaşları arttıkça kuruma duyduğu bağlılığı artmakta ve kurum faydasına daha fazla davranış göstermekte ve dolayısıyla daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler (Karaman ve Aylan, 2012).

Özdevecioğlu, (2003) çalışmasında, öğrencilerin yaşlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki saptamıştır. Öğrencilerin yaşları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin azaldığı saptanmıştır.

Örgütte kıdem ve görev süresi fazla olan çalışanlar, örgütte uzun zamanda çalıştıkları için, bu kişilerin örgütsel bağları ve gömülü ilişkilere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Buna ek olarak, uzun süre örgütte çalışanlar büyük olasılıkla işlerini yapmada güven ve yeterlilik geliştirmişlerdir ve istihdam eden kuruluşlarına karşı olumlu duygular ve davranış sergilemeleri muhtemeldir (Van Dyne vd., 1994).

Genel olarak cinsiyet açısından kadın çalışanların yardıma dönük davranışlar sergilediği ve nezaket konusunda erkeklerden daha ileride olacakları; erkek çalışanlarda ise insafılık tercihinin ağır bastığını ve vicdanlılık davranışlarında daha ileride olacakları ifade edilmektedir (Kidder ve Parks, 1993).

Podsakoff ve arkadaşları (2000) araştırmalarında cinsiyet ve görev süresi açısından, toplam örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yapılan bir çalışmada , eğitim düzeyinin genel sosyal sorumluluk ile doğrusal bir ilişkisi ve diğergamlık boyutu üzerinde etkisi olan bir değişken olduğu saptanmıştır. Yine yapılan bir diğer çalışmada, doğum sırasının etkili olduğu ve

genellikle ilk doğan çocukların diğergamlık davranışlarında daha fazla bulunduğu ortaya çıkmıştır (Özler, 2010).

Baş ve Şentürk (2011) çalışmalarında cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Mesleki kıdem değişkeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının 11 -15 yıl ve 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Köse ve Kayalı (2003) üniversitede çalışan öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve idari personele yönelik yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. Araştırma bulgularında kadınların erkeklere göre nezaket ve sivil erdem boyutları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Çalışanların görevleri ile sportmenlik dışındaki dört örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (özgecilik, nezaket, vicdanlılık , sivil erdem) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İdari personelin bu davranışları daha yüksek bulunmuştur. Yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlar arasında ilişki bulunmamıştır. Kurum içerisinde geçirilen çalışma süresi ile sadece vicdanlılık arasında aynı yönde, kuvvetli bir ilişki belirlenmiştir.

2.7.3.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işinden dolayı memnuniyet derecesi hakkında duygusal ve bilişsel bileşenlerini değerlemesi sonucu oluşan yargısıdır (Edwards vd., 2008). İş tatmini kişinin iş veya iş koşulları hakkında pozitif veya negatif yargısal değerlemesi sonucu oluşan tutumdur. Bu tutum, işgörenin iş ve iş koşullarına karşı duygusal tepkisidir (Weiss, 2002). Örgütte yapılmakta olan iş çalışanların beklentilerini karşıladığı sürece işten duyulan tatmin seviyesi de o derece artış gösterecektir. Fakat çalışanların beklentileri karşılanmazsa iş tatmini azalış eğilimi gösterecektir (Voon vd., 2011). İş tatmininin yüksek olması durumunda çalışanlarda moral yüksekliğine, işe bağlılığın artmasına ve örgütsel uyum sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bedensel ve zihinsel olarak emeğinden yararlanıldığını gören çalışan, yaptığı işi anlamlı bulacak ve örgütün amaçlarıyla bütünleşme sağlayacak ve yabancılaşma duygusu olmayacaktır (Akşit Aşık, 2010).

İş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışları (hasta bir arkadaşı için ekstra iş yapmak, ya da her zaman organizasyon hakkında olumlu konuşmak gibi)

bağlantılıdır (Schermerhorn vd., 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı, görev çağrısının ötesinde, ancak örgütsel hayatta kalma ve etkinlik için gerekli olan davranışlardır. Bu davranışlar gönüllü olduğu için, bunları gerçekleştirmek için güçlü bir durumsal baskı yoktur, muhtemelen bu davranışlar iş tatmini gibi tutumlardan etkilenir. Çalışma ruh hallerinin de bu davranışlar üzerinde etkisi olacağından olumlu ruh halindeki çalışanlar özellikle müşterilere yardım etmek veya yeni fikirler önermek gibi konularda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecektir (George vd 2012).

Çalışanların iş doyumunu ve moral seviyesi ne kadar yüksek olursa iletişime o kadar açık olacak ve işbirliği duygusunu o kadar daha çok geliştirecektir. Bu olumlu değişimler, çalışanlarda yardımlaşma ve paylaşma duygularını artıracak ve bu da örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde etkili olacaktır (Özler, 2010).

Mert (2010) yaptığı araştırmada, iş tatmini alt boyutlarının; yöneticinin sergilediği bireye ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini incelemiş ve araştırma sonucunda iş tatmini alt boyutlarından "işin kendisinden duyulan tatminin", yöneticilerin bireye ve örgüte yönelik olarak gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde, "ücretten duyulan tatminin" ise bu davranışları olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Dört farklı sektörde araştırma yapan (plastik, dağıtım ve pazarlama, tekstil, otomotiv sektörleri) Demirel ve Özçınar (2009), örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemenin, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yarattığını tespit etmiştir.

2.7.3.4. Lider Desteği

Lider desteği; liderin çalışanlarına ve örgüte katkılarını değerlendirmesini ve çalışanların esenliklerine yönelik ilgilerini kapsamaktadır. Lider desteği; çalışanların cesaretlendirilmesi, çalışanlarla ilgilenilmesi ve destek verilmesiyle ilgilidir. Lider desteği, çalışanların tutum ve davranışlarına önemli katkısı olmakta ve çalışanların örgütlerine olan algılarının gelişmesine katkı sağlamaktadır. Lider desteğinin, çalışanların tatmin ve performanslarına olumlu etkileri bulunmaktadır (Kale, 2015).

Çalışanların görevlerini etkinli bir şekilde yerine getirebilmeleri ve stresli durumlarla başa çıkabilmeleri için algılanan yönetici-lider desteğinin önemi büyüktür. Gerektiği zamanlarda yöneticisi tarafından desteklenmek güven duygusu yaratır. Destekleyici yöneticiler-liderler, çalışanlarıyla gurur duyan, çalışanlar arasında adil davranan ve onların ihtiyaçlarını gözetken kişiler olarak adledilir. Buna

ek olarak, yöneticiler, çalışanların performansını yönlendirme ve değerlendirme yetkisine sahip olmalarından dolayı örgütün temsil eden konumunda olmaktadır. Bunun sonucu olarak çalışanlar, yöneticilerinin kendilerine karşı olumlu veya olumsuz yönelimlerini, kurumun kendilerini beğenip beğenmediğinin bir göstergesi olarak görmektedirler (Özdemir, 2010).

2.7.3.5. Örgütsel Bağlılık

1990'lı yılların ana konularından biri olan örgütsel bağlılık bireyin çalıştığı örgüte karşı kendini duygusal anlamda bağlı hissetmesidir. Örgütsel bağlılık konusunun karmaşık bir yapısı vardır. Örgütsel bağlılık iş tatmini, özdeşleşme ve göreve bağlılık olgularıyla ilişkili bir yapıdadır (Korkmazyürek ve Hazır, 2015).

Örgütsel bağlılık araştırmacılar tarafından değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır. Etzioni'ye (1961) göre yabancılaştırıcı, hesapçı (çıkara dayalı yaklaşma) ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968)'e göre devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı; Mowday vd. (1982)'e göre, davranışsal ve tutumsal bağlılık; Wiener (1982)'e göre araçsal (güdüleme) ve normatif-moral (örgütsel) bağlılık; Q'Reilly ve Chatman (1986)'a göre ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı şeklinde sınıflandırılmıştır. En çok benimsenen örgütsel bağlılık sınıflaması ise Meyer ve Allen tarafından geliştirilen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık sınıflandırılmasıdır (Meyer vd., 2002). Bu üç bileşenli örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması için önemli bir araştırma desteği vardır. Ayrıca genellikle kültürler arasında tutarlılığa sahiptir (Colquitt vd., 2015).

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Üç Türü (Colquitt vd., 2015)

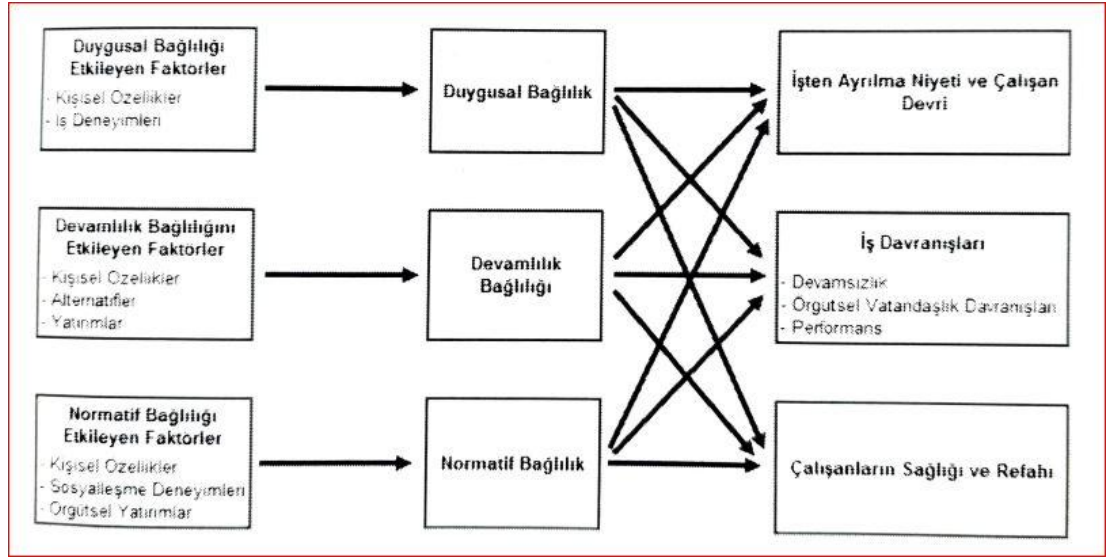
Duygusal Bağlılık (Duyguya Dayalı)	Devam Bağlılığı (Maliyete Dayalı)	Normatif Bağlılık (Yükümlülüğe Dayalı)
Şu anki örgütünde kalan birisi aşağıdakilerden hangisini yapıyor?		
En iyi arkadaşlarımdan bazıları ofisimde çalışıyor... eğer ayrılırsam onları özlerim.	Kısa zamanda terfi edeceğim... yeni şirkette bu kadar hızlı bir şekilde ilerleyebilecek miyim?	Patronum bana çok zaman harcadı. Bana rehberlik eğitimi verdi bir dizi şeyler gösterdi.
Mevcut işimde atmosferi gerçekten çok seviyorum... eğlenceli ve rahat.	Aldığım maaşın kasabamızda güzel bir ev parasını buluyor... bu yeni alanda yaşam maliyeti daha yüksektir.	Organizasyon başlamamı sağladı... başkaları kalifiye olmadığımı düşündüğünde beni işe aldılar.
Şu anki görevlerim çok ödüllendirici... her sabah işe gelmekten zevk alıyorum.	Okul sistemi burada iyi, eşimin iyi bir işi var... gerçekten biz bu yere iyice	İşverenim birkaç kez karışıklıktan çıkmamı sağladı... şimdi nasıl

İstediğin için kalmak.	alıştık. İhtiyacın kalmak.	olduğu	için	gidebilirim? Yapman gerektiği için kalmalımsın.
-------------------------------	---	---------------	-------------	--

Örgütsel bağlılığın birinci boyutu olan duygusal bağlılık, çalışanın organizasyona karşı duyduğu duygusal bağlılığı, kimliğini ve katılımı içerir (Colquitt vd., 2015). Birey ve örgütün özdeşleşmesini sağlayan duygusal bağlılık, çalışanların örgüte katılmalarını örgütte bulunmaktan mutluluk duymalarını ve örgütlerine karşı duygusal bir bağ hissetmelerini içerir (Allen ve Meyer, 1990)

Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu olan devam bağlılığıdır ve kişilerin ihtiyaçları olması sebebiyle örgütte yer aldığını ifade etmektedir (Korkmazıyrek ve Hazır, 2015). Çalışanın işten ayrılması durumunda kaybedeceği statü, emek, zaman, para gibi faktörleri düşünmesi ve bundan dolayı örgütüne bağlı olmasıdır. Bu nedenle devam bağlılığı çalışanın örgütüne yaptığı yatırımlar ve alternatif iş olanakları ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu olan normatif bağlılıkta, birey örgütüne bağlı olmayı bir görev olarak algılamaktadır (Wasti ve Erdil , 2007). Normatif bağlılık işgörenin, organizasyonda kalma konusunda yapılması gereken doğru şeyin bu olduğuna ilişkin hislerini içerir (Colquitt vd., 2015). Çalışan birey, bir ahlaki görev duygusu nedeniyle işten ayrılmamak gerektiğine inanmakta ve kendini örgüte bağlı olarak hissetmektedir (Meyer ve Allen, 1997) Normatif bağlılık çalışanların ahlaki açıdan örgütte kalmak için zorunluluk hissetmeleridir. Devam bağlılığına sahip kimseler örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünürken; duygusal bağlılığa sahip kimseler örgütte kalmaya kendileri isteklidirler (Kurşunoğlu ve Tanrıöğen 2010).



Şekil 2.2. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve Allen, 1991)

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işe devamsızlıkları azalacak, performansları yüksek olacak, işe geç kalma, işten ayrılma gibi durumlarında azalma görülecektir. Çalışanların yüksek örgütsel bağlılığı oransal olarak müşteri memnuniyetini yükseltecek ve bu manada toplam kalite yönetimine de önemli bir destekçi olacaktır. Yapılan araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışında, örgütsel bağlılığın, en önemli belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütüne bağlı olan çalışanlar, örgüt için yoğun duygu besleyen, örgüt kurallarına gönüllü olarak uyan, görevinin bilincinde, sorumluluklarını yerine getiren, zaman zaman görevinin üstünde çaba harcayan, kurumun bütünlüğünü korumaya çalışan, kurumun hedeflerini paylaşan bireyler olarak tanımlayabiliriz. Bu bireyler, denetlenme korkusundan ziyade, çalışmadan ve çalışmanın olumlu çıktılarından ötürü, içsel güdülenme sağlarlar. Bu nedenlerle örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel bağlılık ile ilintili olduğu söylenebilir. ÖVD ve örgütsel bağlılık konularında yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda, ikisi arasında genelde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (Bolat ve Bolat, 2008).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütün üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılık bir çalışanın bir kuruluşun üyesi olup olmadığını, (örgütte kalmasına) veya başka bir işe devam etmek için ayrılıp ayrılmadığını (işten ayrılma niyetini) etkiler (Colquitt vd., 2015). Kai Fu (2013) araştırmasında uçuş görevlilerinin duygusal bağlılığı daha güçlü olduğundan, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinin daha muhtemel olduğunu saptamıştır. Meyer ve

arkadaşları (2002) araştırmalarından örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu saptamıştır. Başka bir ifade ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışlarında da artış görülmektedir.

Görev tanımının dışında ekstra roller gerektiren örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılıkla yakından ilgilidir. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan çalışanlar görev tanımının dışında roller gerçekleştirmektedirler. Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu'na göre (2015) örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan çalışanlarda aşağıda belirtilen tutum ve davranışların ortaya çıktığı görülmektedir:

- örgütün çıkarları için bireysel çıkarları feda etme,
- örgütsel çıkarlara içselleştirilmiş bir inançla bağlı olma,
- örgütü sadece çalıştığı bir yer olarak görmeyip içselleştirdiği için görevin ötesinde ekstra roller üstlenerek daha çok verim elde etme,
- örgüt kültürünü benimseme,
- örgütsel amaç ve hedefler uğruna kendisini taahhüt altına sokma,
- örgütte üyeliğin sürdürülmesi için güçlü bir istek duyma.

2.7.3.6. Psikolojik sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramından ilk olarak literatürde Argyris (1960) söz etmiştir. İşgörenlerle örgütte işe başlamadan önce sözlü veya yazılı olarak bir sözleşme yapılmaktadır. İşgörene, örgütte hangi işi yapacağı, örgütün işgörenden beklentilerinin neler olduğu ve yapacakları işe karşılık olarak ne kazanç sağlayacakları konusunda bilgi verilmektedir. Buna karşın işgörenlerin örgütten beklentileri yalnızca sözleşmede geçen maddelerle sınırlı kalmamaktadır. Örgütler de artık görev tanımları haricinde işgörenlerden fedakarlık beklentisi içerisine girmekte, başarılarını ve performanslarını mükemmele yakın noktalara çıkarmalarını istemektedirler. İşveren ile işgörenin algıladıkları karşılıklı sorumluluğa dayalı psikolojik sözleşmeler, hem işverenin hem de işgörenin beklentisini karşılamalıdır (Koyuncu ve Katlav, 2014). Psikolojik sözleşme genel olarak; taraftar arasında konuşulmayan sözler, çalışan ve işverenin iş sözleşmelerinde yazılı olarak belirtmedikleri konulardan oluşmaktadır. Her iki tarafta karşılıklı beklentileri ile ilgili birbirlerine karşı açık olmamaları ya da bilgi sahibi olmamaları, bir takım beklentilerin doğal olarak düşünüldüğünden karşı tarafa söylemeye gerek görülmemesi, bir takım kültürel normların etkisiyle bazı beklentilerden hoş

olmayacağı düşüncesiyle bahsedilememesi, bazı beklentilerden bahsedilmesi durumunda diğer tarafta hayal kırıklığı yaratması endişesi gibi nedenlerden dolayı her iki tarafta bu beklentiler konusunda konuşmamayı tercih etmektedirler (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Kişinin inançlarına, psikolojik sözleşmeler atıfta bulunmaktadır. Kişi ile örgüt arasında kurulan ve karşılıklı şekilde yazılı olmayan sözleşmedeki şart ve koşullarla alakalı, bireyin sahip olduğu inançları ifade eder (Rousseau, 1989). Bireyin sahip olduğu bu inanışlar, doğası gereği öznel olabilir ve kişinin yetiştirilme şartları, toplum kaynaklı alışkanlıklar ile geçmişten gelen tecrübeler gibi etmenlerden etkilenir (Grimmer ve Oddy 2007). Birey ve örgüt arasındaki etkileşimin doğası gereği kaçılmaz olarak gelişen psikolojik sözleşmenin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Anderson ve Schalk, 1998):

- Öznel yapısı gereği psikolojik sözleşme kişiler arasında değişebilen ve farklılaşabilen bir algıdır.

- Taraflar karşılıklı olarak kendileri açısından olumlu bir sonuç beklentisine girmektedirler ve bu sözleşme de verilen vaatler ile ilgili karşılıklı sorumluluk ve görevlerle ilgilidir.

- Bu sözleşmeler dinamik bir yapıdadır, zamanla işveren ve çalışan arasındaki bu ilişkide farklılıklar oluşabilir.

- Psikolojik sözleşmeler ilişki bağlamıyla bağlantılı olduğundan bireyler veya kuruluşlar ayrı olarak psikolojik sözleşmelerle oluşturamazlar.

Psikolojik sözleşmeler, işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler şeklinde, iki önemli türe ayrılabilir. Bunlardan işlemsel sözleşmeler, kısa vadeli ve parasal olan anlaşmalara odaklanmaktadır. Çalışanlar, iyi bir örgütsel vatandaş olmaktan ziyade, tazminatlarından veya kişisel çıkarlarından endişe duyarlar. İlişkisel sözleşmeler ise, parasal sorunlardan öte sosyo-duygusal etmenlerin alışverişine dayalı (sadakat ve destek gibi) sorumluluklara ait inançları ifade eder. Çalışan ve işveren arasındaki geleneksel ortaklığa benzer şekilde, ilişkisel bir ilişki duygusallık hissi yaratabilir (Anderson ve Schalk, 1998)

Psikolojik sözleşmeye ait şartların yerine getirilmemesi halinde, psikolojik sözleşme ihlalden bahsedilebilir ve bu ihlal, çalışanların amirleri veya işverenlerince verilen sözlerden en az birisinin yerine getirilmediğini düşünmeleri halinde gerçekleşmiş olur (Morrison ve Robinson, 1997). Sözleşmenin bozulması durumunda çalışanın iş ilişkilerinin iş tatmini ve örgüte olan bağlılığının

zedelenmesine, işten ayrılma niyeti taşımasına neden olmaktadır (Özgen ve Özgen 2010).

Psikolojik sözleşmeler gereği çalışanlar, bir örgüte dahil olduğunda; insan onuruna yaraşır davranışlar, tatmin edici ve medeni ilişkiler ile birlikte saygınlık, statü sahibi olma, beklentilerinin karşılanması ve hakedişlerinin kendilerine verilmesi doğrultusunda manevi bir destek bekler ve örgütünden bazı yararlar bekler. Örgüt sadece, yazılı olan ekonomik sözleşme gereği hareket eder ve yazılı olmayan psikolojik sözleşmeyi dikkate almazsa, yani psikolojik sözleşme ihlali oluşursa, çalışanların, kurumlarına olan ilgilerinde ve bağlılıklarında azalmalar başlar (Karaman vd., 2008). Psikolojik sözleşmelerin yerine getirilmesi durumunda çalışanlar örgütüyle olumlu ilişkiler ve örgütsel bağlılık, amirlere itaat ve işbirliğine yönelik örgütün yararına davranışlar gösterebilirler. Bu nedenle çalışanlar eğer yüksek katılım seviyesine sahip olurlarsa ve psikolojik sözleşme olumlu olarak algılandığında yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi beklenebilir (Gürbüz, 2006). Çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu ile arasındaki ilişkileri araştıran Robinson ve Morrison, (1995), psikolojik sözleşmeye uyulmasının örgütsel vatandaşlık ile ilişkili olduğunu belirlemiştir.

2.7.3.7. Örgüt Kültürü

İki örgütü birbirinden ayıran en temel özellik örgüt kültürüdür. Paydaşı işgörenler olan değerler bütünüdür (Robbins, 1989). Örgütsel kültür sadece yönetimin farkındalığında değil, örgüt çalışanlarının bütününe farkındalığında olmalıdır (Hofstede, 1998). Örgüt kültürü, yönetim ile örgüt çalışanları tarafından oluşturulan, örgütü başka örgütlerden farklılaştıran ve örgütteki tüm çalışanlar tarafından benimsenen inançlar, değerler ve varsayımlar gibi kendine has özelliklerden oluşan bir bütündür (Öncül ve Ay, 2014).

Örgütün sahip olduğu olumlu ve etkili bir örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde geliştirecek en önemli etkenlerden biridir. Ayrıca örgütteki çalışanların sergileyeceği örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütün verimliliğine önemli bir katkısı vardır. Bu bağlamda kurumdaki güçlü örgüt kültürünü var edecek ve ÖVD gösterilmesine katkıda bulunacak gerekli çalışmaları yapmak örgütlerin verimliliği, etkililiği ve başarısında çok önemli rol oynar (Avcı, 2016).

Araştırmalarda örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği belirlenmiştir. Avcı (2016) araştırmasında örgüt kültürünün, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde ne yönde etkiye sahip olduğunu incelemiştir. Araştırma sonucunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgüt kültürünün, ÖVD'nı etkilediğini onun üzerinde yordayıcı rol aldığını saptamıştır. Yapılan başka bir çalışmada kültürel özellikler açısından kolektivist çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha sık gösterme eğiliminde oldukları saptanmıştır (Yang, 2012).

Örgüt kültürü açısından örgüt içinde bireysel ve örgütsel değerler uyumlu olması durumunda, birey örgüt uyumunu olumlu etkilemekte, çalışanların iş doyumuna ve örgütsel bağlılıklarına destek olmaktadır. Birey ve örgütsel değerlerin uyumlu olması, örgütün güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmasına ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini artırabilmektedir (Sezgin, 2005).

Örgüt üyelerinin çoğu tarafından paylaşılan güçlü örgüt kültürü, çalışanların benimsediği ve sahip çıktığı kültürdür. Örgüt kültürü çalışanların değerli ve anlamlı bulduğu değerlerdir. Bu nedenle örgütün kültürü içinde başkalarına yardım etmek, gönüllü olarak örgüte katkılar sağlamak gibi davranışlar örgüt kültüründe istenen bir davranışsa, bu davranışlar çalışanlar tarafından doğru ve anlamlı bulunuyor ve paylaşılıyorsa, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri muhtemel olacaktır. Ayrıca yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışında örnek olmaları da etkili olacaktır. Ancak çalışan sadece işimi yapayım, kimseden olumsuz bir cezalandırmayla karşılaşmayayım sadece maaşımı alayım, örgütün yararı beni ilgilendirmiyor diye düşünüyorsa, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesini beklemek mümkün olmayabilir. Bu nedenle örgütlerin örgüt kültüründe farkındalık yaratması, insan kaynağına verilen önem ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine yönelik bilinçli bir örgüt kültürü oluşturulması ve bu kültürün korunması örgütlere büyük avantajlar sağlayabilir.

2.7.3.8. Motivasyon

Motivasyon (motivation), bireyin belli amaçları gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranması ve bunu için çaba göstermesi olarak açıklanabilir (Koçel, 2010). Verimliliği artırmada en önemli unsur motivasyondur (Garib, 2005).

Tablo 2.2. Motivasyon Süreci (Barlı, 2007)

Gereksinimler	Hedefe Yönelik Davranışlar	Hedefler
Fizyolojik veya psikolojik dengenin bozulması	Dürtüler	Gereksinimlerin karşılanması

Motivasyon sürecinde genel olarak üç aşama ön plandadır. Motivasyon sürecinin ilk aşamasında, insan maddi veya manevi bir eksiklik hissetmekte ve bu eksiklikler ihtiyaca dönüşmektedir. İkinci olarak ihtiyaçlar insanın hedefini belirler ve hedefe yönelik davranış göstermesine neden olur. Üçüncü aşamada ise amacına ulaşmış bireyin ihtiyaçları giderilmiş olur ve yeni ihtiyaçlar ortaya çıkarak, bu döngü devam eder (Barlı 2007).

Motivasyon iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar içsel ve dışsal motivasyondur. İçsel motivasyon, bireyin dışarıdan bir zorlama gerçekleşmeden oluşurken, dışsal motivasyon bireyin dış uyarıcıların etkisi altında kalarak gerçekleşir. Dışsal motivasyon artışına oranla içsel motivasyon artışı genel anlamda daha etkilidir (Kutlu ve Bozkurt 2003).

Motivasyon, bireylerin farklı konulardaki ihtiyaçlarının karşılanmasını ele alır. Örgüt yöneticilerinin bu ihtiyaçlardan haberdar olması, çalışanları iyi çözümlemesi ve tüm insanların benzer olmadıklarının bilincinde olması gereklidir. Yöneticiler her davranışın bir nedeni olduğunu her zaman akıllarında tutmalıdırlar. Bundan dolayı bazı davranışların anlamsız görülmesi veya aptalca görülmemesi gereklidir. Tam aksine o davranışın altında yatan gerçek nedenlerin neler olduğunu anlamaya çalışmalıdır. Yönetici davranışın nedenlerini bilirse, çalışanlarını harekete geçirecek etkili bir çalışma iklimi oluşturmuş olacaktır. Böylece çalışanlarını motive edecek, verimli ve örgüt amaçlarına katkıda bulunacak iş ortamını sağlayacak bireyler kazandırmış olacaktır (Can vd.,2012).

Daha katılımcı ve motive olmuş bir işgücünün nasıl yaratılacağını anlamak için, öncelikle insanlarda motivasyonel “güçleri” anlamaya ihtiyaç vardır. Tüm insanların aynı güdülere sahip olmasına rağmen, aynı durumdaki duygusal tepkilere (yalnızlık, merak veya öfke gibi) veya aynı durumdaki ihtiyaçlara sahip değildirler (McShane ve Yon Glinow, 2010). Uzun süre ihtiyaçları karşılanmayan bireyler sadece giderilmeyen ihtiyaçları düşünecektir, farklı amaç uğruna bir çaba içine girmeyecektir. Douglas McGregor bunun üzerine; havayı düşündüğümüz tek an, havasız kaldığımız andır. Ekmek bulamadında insan sadece ekmekle yaşar ifadesini

kullanmıştır. Bu sebeple bireylerin temel ihtiyaçları giderilmedikçe yaptıkları eylemlerde verim elde edemezler. Bu yüzden bireyin ihtiyaçlarının neler olduğunu tespit edip, bireylerin bu gereksinimleri en kısa sürede karşılanmalıdır (Hanks, 1999).

Yönetici açısından önemli konulardan birisi olan motivasyon konusu performans konusu ile yakından ilgilidir. Motive olmayan çalışanın performans göstermesi beklenmemelidir (Koçel, 2010). En önemli ve geçerli motivasyon, çalışan kişinin kendini patron gibi hissedebilmesini sağlayabilmektir. İnsanları motive eden, heyecanlandıran, çalıştıran ve en önemlisi verimini artıran öğelerin başında; yetki, sorumluluk, inisiyatif kullanabilme ve en önemlisi kârı ve başarıyı paylaşabilme algısı gelmektedir. Çalışanların örgütte uzun soluklu görev yapabilmeleri, onları doğru şekilde motive edebilmekle mümkündür (Garih 2005). Şayet çalışan yaptığı işte motive olamıyorsa en ufak sorunları öne sürerek işe gelmek istemeyebilir. Böyle bir durum bireyin performansını olumsuz etkileyeceği gibi örgütün performansını da olumsuz etkileyecektir. Çalışanların davranışlarını ve hareketlerini gözlemlemek ve çevresini iyi tanımak sonucunda, yöneticinin çalışanları neyin motive ettiğini bilmesini sağlar. Birbirini tanıyan insanlar böylece sorunları daha kolay çözüme kavuşturur. Neticede örgüt çalışanları; iş arkadaşları ve yönetimle, aile ve arkadaş çevresiyle etkili ilişki içine girmiş olur (Kantar, 2008).

Motivasyonunun nasıl sağlanabileceği konusunda temel unsur, çalışanların gönüllü çalışmaya yönelmelerini sağlayabilmektir. Gönüllü olarak çalışma arzusu, işgörenlerin iş arkadaşları ve kurumun işleyişi açısından hissettiği endişe düzeyine bağlıdır (Finkelstein, 2006). Motive olan çalışan işini severek yapmada, arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirme ve örgüte yararlı faaliyetlere katılmada gönüllü olacaktır. Motive olmayan bir çalışan ise, örgütün amacını anlamlı bulması, işini ve çalışma ortamını ve koşullarını sevmesi, gönüllü olarak iş tanımının dışında işleri yapması ve örgüte ekstra yararlı işler yapması beklenemez. Nitekim, araştırmalarda da motivasyon ile örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Ghanbari and Eskandari (2014), örgüt iklimi ve iş motivasyonu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, anlamlı bir ilişki (pozitif yönlü) olduğunu saptamıştır.

Finkelstein (2011) araştırmasında motivasyonel yönelim olarak içsel ve dışsal odaklı bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı güdüleri arasında ne yönde bir ilişki olduğunu ele almıştır. ÖVD için, içsel motivasyon ile içsel motiflerin güçlü şekilde

ilişkili olduğunu , dışsal motivasyon ve dışsal motiflerle pozitif bir ilişki gösterdiğini belirlemiştir. İçsel olarak yönlendirilmiş bireyler örgütsel vatandaşlık davranışı içeren bir faaliyette bulunurlar, çünkü davranışların kendisinde ödüllendirilirler. Ödülün etkinlikten ayrılabilceği faaliyetlere daha az dikkat çekecektir. Tersine dışsal yönelimli alanların maliyetleri artma olasılığı daha yüksektir ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını yerine getirmekten doğacak ödülleri değerlendirirler (Finkelstein, 2011).

Başka bir çalışmada, içsel ve dışsal motivasyon ile örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğu, ancak sadece içsel motivasyonun örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Sarah Mardhiah, 2010).

2.7.3.9. Kültürel Zekâ

Kültürel zeka (cultural intelligence) kavramını Earley ve Ang (2003) ilk kez ele almıştır. Değişik kültürde bireyin veriminden bir şey kaybetmeden çalışması ve karşılaştığı farklı kültür ortamlarını etkin şekilde yönetebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Kültürel zeka, diğer toplumlarda ve toplum içinde farklı kültürlerle etkileşime girme yeteneği bakımından, insanlar arasında görülen farklılıkları açıklamak için ileri sürülen bir zeka alanı ve kişiye çeşitli kültürel ortamlarda daha etkili bir etkileşime izin veren bireysel kapasite anlamına gelmektedir (Aslan ve Aslan, 2015).

Farklı kültür ortamlarında ya da multi kültürel çevrelerde, verimli çalışma alanları oluşturabilmek için bir takım yeterliliklere sahip olmak gerekir. Bu yeterliliklere liderlik edebilme, iletişim becerileri, güçlü motivasyon, etkili karar verme, çatışma yönetimi gibi örgütsel davranışları sayabiliriz. Bu temel örgütsel davranışları anlamayabilme ve bunları etkin şekilde uygulayabilmek ancak ve ancak kültürel zeka sayesinde mümkün olabilmektedir (Yeşil, 2009).

Liderin taşıdığı özellikler astları etkilemektedir. Liderin kültürel zekası astların yaptıkları işte iş doyumunu sağlamalarına neden olabilmektedir. Buna bağlı olarak örgüt içinde sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında da artış gözlenebilmektedir. Liderin motivasyonel ve davranışsal kültürel zeka bileşenleri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir (Şahin ve Gürbüz, 2012).

Kültürel zeka, çok kültürlü bir ortamda bireyden beklenen iş davranışlarının anlaşılmasına ve ona göre davranmasına katkıda bulunmaktadır. Kültürel zeka

düzeyi yüksek bireyler, iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak, ekstra rol davranışlarını yerine getirmede daha yetenekli olabilmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2012).

2.7.3.10. Mobbing

Mobbing kavramı bezdirme, yıldırma, psikolojik terör, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, zorbalık, kötü muamele gibi kavramları içermektedir (Kaygın ve Atay, 2014). Başka bir ifade ile mobbing, bir işyerindeki bireyi hedef alan, bireyi korunmasız bırakan, etik dışı iletişimi ve davranışları kapsayan bir tanımdır (Leymann ve Gustafsson, 1996). Mobbing, işyerinde gerçekleşen ve sistematik bir şekilde uygulanan, çalışanlara üstleri, meslektaşları ya da astlarının her türlü sözel veya fiziksel davranışlarını kapsamaktadır (Tınaz, 2006). Dr. Heinz Leymann mobbingin kapsamına giren davranışları beş grupta ele almış ve 45 farklı mobbing davranışı belirlemiştir. Bunlar; doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar, bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar, bireyin sosyal itibarına saldırılar, sosyal ilişkilere yapılan saldırılar ve bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılardır (Leymann ve Gustafsson, 1996).

Mobbinge neden olan faktörler üç grupta ele alınabilir. Bunlar mobbing uygulayanın kişilik özellikleri, mağdurun kişilik özellikleri ve örgütsel nedenlerdir. Mobbingden mağdur olan kişiler genellikle zeki, yaratıcı, başarılı, yetenekli, dürüst, güvenilir ve işine bağlı, politik davranmayan, örgütlerine bağlılıkları son derece gelişmiş kişilerdir ve bu kişiler mesleki kariyerlerinde ilerleme potansiyeline sahiptir. Bu kişiler, işleriyle özdeşleşmişlerdir ve çevrelerinde işkolik olarak görülürler. Genellikle işlerine bağlı ve işlerine kendini adanmış kişiler olmaları mağdurların mobbing hedefi olmalarında önemli nedenlerdir (Poyraz ve Aksoy, 2012).

Mobbing uygulayanlar mağduru suçlama eleştirme ve mağdurun yeteneklerini sorgulama gibi sürekli taciz edici küçük düşürücü ve zarar vermeye yönelik davranışlar sergileyip mağduru yıldırmaya ve örgütten uzaklaştırmaya çalışırlar. Mobbing uygulayanlar mağdurlarını herkesin önünde övermiş gibi yaparak imalı davranışlar sergileyerek, kötü niyetli dedikodular yayarak, çok sayıda yöntemle sonuç almaya çalışırlar (Karahan ve Yılmaz, 2014).

Mobingin örgütsel nedenlerini açıklayacak olursak; geniş ölçekte örgütsel değişimler, örgütteki rol çatışmaları, yöneticinin liderlik tarzı, olumsuz iş çevresi ve denetim eksikliklerini sıralayabiliriz (Yılmaz vd., 2008).

Örgütte görülen olumsuz davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışını aynı şekilde olumsuz yönde etkiler. Mobing eylemleri ise olumsuz davranışlar grubuna girmektedir. Bu eylemlerin özellikle: örgütte kendini dürüst, güvenilir, sadık olarak ortaya koymuş çalışanları hedeflemesi, onların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları nedeniyle olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlığı güçlü ve yüksek olan çalışanların genel olarak mobbinge maruz kalabileceği söylenebilir (Poyraz ve Aksoy, 2012). Araştırmalarda mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif etkilediği saptanmıştır (Yıldız, 2016).

2.7.3.11. Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramının kökeni eski Yunan Medeniyetine dayanmaktadır. Sinik, eski yunancada köpek anlamına gelen (kyon) ya da Cynosarges kelimesinden geldiği düşünülmektedir. İlk sinik, başlangıçta Sokratesin takipçisi olan, Antisthenes'dir. Ayrıca aynı zamanda Antisthenes'in öğrencisi olan Sinop'lu Diyojen, dürüst bir adam bulabilmek için, gün ışığında ona yardım edecek bir lamba taşımasıyla ünlü olmuştur (Dean vd., 1998).

Sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir. Genel olarak sinizm insan davranışlarıyla ilgili genellikle olumsuz algılamaları yansıtan bir kavramı ifade etmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütsel sinizm, bir işgörenin örgütüne, işine veya yöneticisine karşı genellikle olumsuz bir tutum sergilemesini ifade etmektedir (Anderson ve Bateman 1997). Sinizm, bireysel ve örgütsel özelliklerden kaynaklanmakta ve hemen hemen tüm örgütlerde sinik davranışlar sergileyen çalışanlara rastlanabilmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Dean, Brandes ve Dharwadkar'ın (1998) örgütsel sinizim tanımına göre örgütsel sinizim (organizational cynicism) örgüt çalışanının kurumuna karşı takındığı üç boyutlu olumsuz tutumlarıdır şeklinde tanımlamışlardır. Bu boyutlar (1) organizasyonda dürüstlüğü olmadığına ilişkin bir inanç olan bilişsel boyut, (2) organizasyona karşı olumsuz duygular besleme olan duyuşsal boyut (3) bu inanç ve duyguyla alakalı olarak kuruma yönelik küçümseyici eleştiride bulunma eğilimini içeren davranışsal boyuttur.

Bilişsel boyutta; çalışanın örgütle olan bütünlüğünün eksik olduğu inancı hakimdir (Dean vd. 1998). Bu boyutta birey başka insanların yalancı, güvenilirmez, tembel, dengesiz, samimiysiz, hilekar ve bencil olduğuna inanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Örgüte karşı hissedilen olumsuz duyguları ifade etmekte olan bu boyut öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair çalışanın inancıdır. Sinik çalışanlar insan güdülerinin ve eylemlerinin, iyiliği ve samimiyetine inanmamaktadırlar. Bu nedenle sinik çalışanlar; örgütlerinde dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi ilkelerin eksik olduğuna inanmakta ve örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadırlar (Özler vd., 2010).

Duygusal boyut, örgütte oluşacak olumsuz durum ve koşul karşısında çalışanın örgüte karşı beslediği olumsuz duygulardır (Dean vd., 1998). Bireyin bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkileridir. Düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Bu bireyler örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilmektedirler (Özler vd., 2010). Duygusal tepki genel olarak; heyecan, sevinç, şaşırma, sıkıntı, öfke, iğrenme, hor görme, korku ve utanç duyguları olarak dokuz temel duygudan oluşur. Sinikler örgütlerini kendi standartlarına dayanarak yargılayıp kusurlu bularak, ironik olarak, kendilerinin örgüte olan üstünlüklerinden dolayı hatta gizli bir zevk bile duyabilirler. Bu nedenden ötürü sinik çalışanların bu boyutta kurumlarıyla ilgili sadece bazı inançlar değil bu inançlarla ilgili aynı zamanda birtakım duygusal değişimler yaşadıkları da söylenebilir (Erdoğan ve Bedük, 2013).

Davranışsal boyutta ise bilişsel boyutta olduğu gibi inanç ve duygusal boyutta olduğu gibi duygularda tutarlılık gösterip bağlı olduğu örgüte karşı çalışanın eleştirel veya aşağılayıcı yönelim ve tavırlar sergilemesidir. Bir diğer ifadeyle örgüte karşı geliştirilen olumsuz tavır ve davranışları ifade etmektedir (Dean vd., 1998). Birey olumsuz davranışlara yönelme eğilimi içerisinde ve birey örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair güçlü eleştiriler, karamsar tahminler, alaycı mizah gibi unsurları da içeren eleştirel ifadeler kullanabilir (Özler vd., 2010).

Örgütsel sinizimin başlıca nedeni olarak işgörenlerin örgütlerine ve örgüt bileşenlerine karşı duydukları güven eksikliği olduğu söylenebilir (Özler vd, 2010). Sinik tutum sergileyen çalışanlar, gizli ya da açık şekilde örgüte çok sert eleştirilerde bulunabilirler. Bu durum örgütün içinde bir bütünlük olmadığının açık ve sürekli

şekilde dile getirilmesi, göz kaş işaretleri şeklinde sözsüz davranışlar, çalışanlar arasında alaycı konuşma ve şakalar yapılması gibi sözlü şekilde belirtilirken alaycı sırtımlar, olarak da kendini gösterebilir. Benzer şekilde çalışanlar zaman zaman örgütün gelişimine katkıda bulunacak davranışlardan kaçınabilirler; değişime direnme, devamsızlık, örgütü kötüleme gibi davranışların nedenlerinden birisi de örgütsel sinizmdir (Yetim ve Ceylan, 2011).

Araştırmalarda örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığı olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Andersson and Bateman'ın (1997) araştırmalarında, yüksek ölçekte yönetici ücretlerinin, düşük örgütsel performansın ve ani işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlarda sinizme yol açtığı bulunmuş ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanlardan sinik tutum sergileyenler, liderlerinin fırsatlar sunduklarında bile güdülemelerine güvenmemektedirler. Ek olarak sinik tutum içindeki çalışanlar, etik olmayan gereksinimlerine ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına riayet etme niyetlerini azaltmaktadırlar (Anderson ve Bateman, 1997).

Mete ve Serin (2015) araştırmalarında, okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışına ilişkin öğretmenlerin algıları olumlu yönde arttığında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağını buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının azalacağını saptanmıştır.

Araştırmalar örgütsel sinizmin, iş tatminini düşürdüğü ve bu sebeple sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarına negatif etkisi olduğunu göstermiştir. Örgütte çalışanların örgütlerine yönelik hissettikleri kızgınlık, düş kırıklıkları gibi hissiyatlarda artış ne kadar çok olursa, örgütleri için gönüllü olarak katıldıkları veya gerçekleştirdikleri davranışlarında da bu artışa paralel olarak azalma görülecektir (İçerli ve Yıldırım , 2012).

2.7.3.12. Duygusal Emek

Örgütsel vatandaşlık davranışları araştırmacıları tarafından incelenen duyguya bağlı değişkenler aralığı, çoğu duygusal duygu durumundan ziyade genel duygu-durum üzerine odaklanarak oldukça sınırlı kalmıştır. Pozitif duygu durumu örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır, ancak iş tatmini bir duygu ölçüsü olmaktan ziyade bir tutumsal değişkendir. Duygular örgütsel vatandaşlık

davranışlarında etkili olabilmektedir. Sosyal psikolojik prososyal literatürde, olumlu duygu durumun davranışa eşlik ettiği iyi bilinmektedir. Ancak eğer kişi yardımın, negatif duyguya (depresyon gibi) yol açacağına inandığı takdirde, bu durumun yardımı engelleyebileceği belirtilmektedir. Böylece, gelecekteki duygu beklentisi, davranışta önemli bir unsur olabilir (Spector ve Fox, 2002).

Örgütsel davranış alanında duyguların kullanılmasını gerektiren bir kavram da duygusal emek (emotional labour) kavramıdır. Literatürde ilk kez sosyolog Arlie Russell Hochschild (1983) tarafından kullanılan duygusal emek; duyguların yönetimini, açıkça gözlemlenebilir bedensel ve yüz ifadeleri için kullanmıştır. Hochschild 'a göre çalışanların iş gereği duygularını diğer çalışanlar tarafından gözlenecek şekilde düzenlenmesi ve buna yönelik yüz ifadesi ya da bedensel ifadeler kullanması duygusal emek davranışını tanımlamaktadır (Hochschild, 1983). Duygusal emek kavramı, duygusal ifadeleri değiştirmek için abartmak, taklit etmek ya da duyguları bastırmayı kapsamaktadır (Grandey, 2000). Farklı bir pencereden duygusal emek, görev sebebiyle müşterilerle birebir iletişim halinde olan çalışanların duygusal tepkilerini örgüt için uygun hale getirmek veya örgüt amacıyla uyumlu duygu gösterimleri oluşturmak gayesiyle harcadıkları çaba olarak tanımlanmaktadır (Köse vd., 2011).

İki temel şekilde kavramsallaştırılan duygusal emek davranışının ilki, iş merkezli duygusal emektir. Bir mesleğin duygusal talep seviyesini belirtir ve çalışanların hizmet işleri, müşterilerle olan etkileşim sıklığı, iş talepleri gibi mesleki ünvanlar olarak ölçülmüştür. İkinci olarak işgören merkezli duygusal emektir. İş taleplerini karşılamak için duygu ve ifade yönetimine yönelik işgören süreci veya tecrübesini belirtir. İfadeler duygudan farklı olduğunda duygusal uyumsuzluk olarak iş taleplerini karşılamak için ifadeleri değiştirmeye çalışan duygu düzenleme süreçleri olarak ölçülmüştür (Brotheridge ve Grandey, 2002).

Duygusal emeğin daha kapsamlı anlaşılmasında Grandey (1999) katkılar sunarak, duygusal emek tanımını psikoloji literatüründe bir süreç olarak yer alan "duygu-ayarı, duygu-düzenleme" (emotion regulation) konusu ile birleştirmiştir. Duygu ayarı, kişilerin hangi duyguları nerede ve ne şekilde yansıtmaları konusundaki anlayışına dayanarak yaptıkları duygu ayarlamalarıdır (Gülova vd., 2013).

Duygusal emek kullanımını etkileyen etmenler; bireysel, örgütsel ve etkileşim özellikleri faktörleridir. Bireysel faktörler kendini uyarlayabilme, duygulanım, duygusal zeka, cinsiyet, empati kurabilme gibi faktörlerdir. Duygusal davranış

kuralları ve otonomi ile birlikte sosyal destek faktörleri de duygusal emeği etkileyen örgütsel faktörlerdir. Üçüncü etken olan etkileşim özellikleri faktörü ise sıklık, çeşitlilik ve süre faktörleridir (Oral ve Köse, 2011).

Duygusal emek kullanımı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda genel olarak duygusal emek kullanımında derinden rol yapanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu etkileri olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin üzerinde duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkisini araştıran Beğenirbaş ve Meydan (2012) çalışmalarında öğretmenlerin duygusal emek kullanımlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını büyük ölçüde etkilediğini belirlemişlerdir. Özellikle görev esnasında öğretmenlerden yüzeysel rol yapanların örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme sıklıkları düşük iken, duygularını doğal şekilde yaşayabilen öğretmenlerin ise örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyinde önemli ölçüde yükseklik saptanmıştır. Ayrıca araştırmada, derinden rol yapan öğretmenlerin , yüzeysel rol yapanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışları az olmakla birlikte bu davranışlarında artma eğilimi göstermektedirler (Beğenirbaş ve Meydan, 2012).

Duygusal emek, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını araştıran, Koreli spor çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada duygusal tükenmenin, yüzeysel rol yapma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği buna karşılık iş tatminin, hem yüzeysel rol yapma hemde örgütsel vatandaşlık davranışı ile derinden rol yapma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye kısmen de olsa aracı olduğu bulunmuştur (Lee ve Woo, 2017).

Kiffin-Petersen ve arkadaşları (2011) çalışmalarında duygusal emeğin derinden rol yapma boyutunun kişiye yönelik ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Yüzeysel rol yapma boyutu ile kişiye yönelik örgütsel vatandaşlık ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna göre derinden rol yapma davranışlarında artış olması örgütsel vatandaşlıkta artışa neden olduğu söylenebilir.

2.7.3.13. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgütsel davranışın karanlık yüzünü teşkil eden bu gruptaki davranışlar iş görenler tarafından bilinçli olarak sergilenen örgütten doğrudan veya dolaylı olarak zararı dokunan kasıtlı davranışlardır. Aslında üretkenlik karşıtı davranışlar, bir bakıma çalışanların iş ve örgütlerine karşı oluşan hoşnutsuzlukların ve

tatminsizliklerin bir sonucudur. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının halen çalışma ortamında önemli bir konu olması nedeniyle bu davranışın öncülleri (bu davranışa neden olan faktörler) ve ardılları (davranışın sonuçları) örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi odağında olmaktadır (Gürbüz ve Sığı, 2015).

Üretkenlik karşıtı davranışlar (Counterproductive Work Behavior-CWB), işten kaçınmak, görevleri yanlış yapmak, fiziksel saldırganlık, sözel düşmanlık (hakaretler), sabotaj ve hırsızlık gibi zarar verme potansiyeline sahip eylemler dahil, örgütü veya örgütün diğer üyelerini incitmeyi amaçlayan davranışlardır. Saldırganlık ve düşmanlık gibi bazı eylemler, insanlara yönelikken, diğerlerinin görevlerini yanlış veya sabotaj yapmak gibi eylemler organizasyonlara yöneliktir (Spector ve Fox, 2002). Örgütlerde yaygın olarak karşılaşılan üretkenlik karşıtı davranışlar; bilgiyi kötüye kullanma, kaynakları ve zamanı kötüye kullanma, işe devamsızlık, ayrımcılık, yabancılaşıma, iş kalitesinin düşüklüğü, madde bağımlılığı, sözlü ve fiziksel saldırılar, güvensizlik, sosyal baskı ve mobbing sayılabilir (Demirel ve Özçınar, 2009).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin literatürde ilişkilendirilmesine yönelik bir uzlaşma olmadığı görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları tanımlarının ortak özelliği örgüte ve bireylere zarar veren, kasıtlı ve yasal menfaatler doğrultusunda gerçekleştirilen olumsuz davranışlar olduğu görülmektedir. Bu davranışlar, araştırmacılar tarafından anti-sosyasyal zararlı, kötü, saldırgan, sapkın, zorba, intikam alma, yıldırma veya üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak farklı şekillerde ele alınmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014). Örgütün ya da çalışanların zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz rol ötesi davranıştan kastetmek için örgütsel misilleme davranışları (organizational retaliatory behaviors), muhalif davranış (antisocial behaviour), örgütsel kusur (organizational delinquency), iş yeri saldırısı (workplace aggression), intikam (revenge) ve iş yeri sapkınlığı (workplace deviance) gibi değişik isimler önerilmekle beraber, bu tür davranışlar son yıllarda yapılan çalışmalarda daha çok üretkenlik karşıtı iş davranışları başlığı altında ele alınmaktadır (Sezici, 2015).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları denildiğinde genellikle örgüte zarar verebilecek davranışlar anlaşılmaktadır. Araştırmalarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının en önemli özelliğinin bilinçli olarak zarar verme amacı ile yapılması olarak belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle bir iş davranışının üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak nitelendirilebilmesi için bu davranışın örgüte zarar

verme amacı ile yapılmış olması gereklidir. Dolayısıyla, örneğin işle ilgili beceri eksikliğinden kaynaklanan kötü performans üretim karşıtı iş davranışı olarak görülemez, çünkü çalışan örgüte zarar vermek amacıyla değil, beceri eksikliği nedeniyle kötü performans sergilemektedir (Öcel, 2010).

Spector ve arkadaşları (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını beş boyuta ayırmıştır. Bunlar; kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) boyutlarıdır. Farklı şekillerde sınıflandırılmış olsa da örgütsel davranış literatüründe, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının genellikle bireyler arası ve örgütsel olmak üzere iki farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir (Bennett ve Robinson, 2000).

Bireylerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları, kişilerin kendi aralarındaki ilişkiler sonucunda veya bilinçaltında yer alan ya da bastırılmış olan duyguların nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlar arasında kişilerin birbirlerini küçük görmesi, dedikodu yapması, aşağılaması, kaba davranması, birbirleriyle alay etmesi, kavga etmesi ve birbirlerine fiziksel tacizde bulunması gibi birçok davranış biçimleri sayılabilir (Kanten ve Ülker, 2014).

Örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları, bireylerin örgütün tümüne ve amaçlarına zarar vermek amacıyla gösterdiği olumsuz davranışlardır. İşyerindeki araç ve gereçlere zarar verme, iş yerinde hırsızlık yapma, işe gelmeme veya erken çıkma, işe geç gelme, işi yavaşlatma, uzun molalar verme, zamanı ve kaynakları israf etme, işi düzgün yapmama ve yöneticilerin talimatlarına uymama, örgüte yönelik sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, günümüzde örgütlerde oldukça sık karşılaşılan ve yöneticilerin baş etmek durumunda oldukları temel sorunlardan biri olarak kabul edilir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı, işgörenlerin kişilik özelliklerine veya örgütsel koşullara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tarz istenlik davranışların bilinçli ve sistematik şekilde meydana gelmesi, örgütün çıkarlarını olumsuz yönde etkiler ve örgütün etik iklimini bozar.

2.7.3.14. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlikle ilgili ilk araştırmaları Morrison ve Milliken (2000) yapmıştır. Örgütsel sessizlik (organizational silence) çalışanların görevlerini ve örgüte faydası olabilecek bilgi, düşünce ve fikirleri bilerek ve isteyerek esirgemesidir

(Morrison ve Milliken, 2000). Örgütsel sessizlik daha geniş bir tanımla; değişime etki edebilme veya değişimi düzenleyebilme kabiliyetine sahip olan bireylerin, örgütsel durumlarla alakalı konularda, bilişsel, duyuşsal veya devinişsel değerlendirmelerini ve düşüncelerini esirgemesi olarak ifade edilmektedir (Nartgün ve Demirer, 2012).

Örgütsel sessizlik türleri kabullenici, korunmacı ve koruma amaçlı olarak üçe ayrılmaktadır (Dyne vd., 2003). Birinci sessizlik türü kabullenici sessizlik, çalışanların herhangi bir durumla ilgili bir değişim yaşanması durumunda, bu durumu kabullenmesi, bu konuyla ilgili fikir, düşünce, bilgi ya da görüşlerini açıklayamamasını ifade etmektedir. Kabullenici sessizlik durumunda birey konuşmuş veya sessiz kalmamış olsa bile değişen bir şey olmayacağına inandığından sessiz kalmayı tercih etmektedir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009).

İkinci sessizlik türü olan korunmacı (savunma amaçlı) sessizlik, çalışanın kendini proaktif olarak, dış tehditlere karşı korumaya yönelik bilinçli olarak sessiz kalmasını ifade eder. Çalışan konuyla ilgili bilgi ve fikirlerinin kendinde kalmasını kişisel bir strateji olarak düşünür. Birey kabullenici sessizlikte pasif itaatten dolayı sessiz kalırken, korunmacı sessizlikte konuşması durumunda sonuçlardan korktuğu için sessiz kalmayı tercih eder (Şehitoğlu ve Zehir, 2010).

Üçüncü sessizlik türü olan koruma amaçlı sessizlik kavramı, Van Dyne ve arkadaşları (2003) prososyal sessizlik olarakta adlandırılmaktadır. Bu kavram geliştirilirken literatürden "örgütsel vatandaşlık davranışı " kavramının prososyal formlar incelenmiştir. Koruma amaçlı veya prososyal sessizlik işgörenlerin iş ile ilgili fikirlerini, bilgilerini veya görüşlerini, özgecilik ya da birliktelik güdülerine dayanarak diğer insanların ya da örgütün yararını sağlamak amacıyla kendilerine saklamaları olarak tanımlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışıyla benzer olarak bu sessizlik türü, örgüt tarafından oluşturulmayan ancak gönüllü bir davranış şeklidir. Prososyal sessizlikte birey başkalarının iyiliğini düşünmesinden kaynaklı sessiz kalmaktadır (Kahya, 2015). Prososyal sessizlik, örgüt yararına sessizlik olarak da isimlendirilmektedir (Kulualp ve Çakmak, 2016). Prososyal sessizlikte çalışanlar örneğin , işbirliğine dayalı gizli bilgileri saklamak, kuruluşa fayda sağlamak için özel bilgileri korumak davranışları göstermektedir (Dyne vd., 2003)

Örgütsel sessizliğin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Pinder ve Harlos, 2001).

- Örgütsel sessizlik, işgörenlerin adil olmayan durumlarla karşılaşması durumunda, farklı kişisel ve durumsal etkenlere göre verdiği bir cevap olarak ortaya çıkmakta olan bir zaman dilimi oluşturur.

- Sessizlik iletişimin kesintiye uğramasına neden olabilmektedir. Böyle durumlarda çalışan şikayetçi olduğu durumu iletmede e-posta veya mektup yoluyla iletişim kurabilir.

- Örgütsel sessizlik, bireyin kendisi ya da diğer çalışma arkadaşlarının koşullarıyla ilgili olarak, bireyi bilişsel duygusal ve davranışsal olarak doğrudan etkileyebilmektedir.

- Örgütsel sessizlik durumu olumlu veya olumsuz durumlara karşı oluşabilir. Bu durum dışardan gözlem yapan kişiler tarafından saptanması oldukça güç olabilir veya bazen imkansız bile olabilir.

Örgütsel sessizliği yöneticilerin doğru anlaması önemlidir. Örgütsel sessizlik, yöneticiler tarafından bir başarı veya bir anlaşma işareti gibi yanlış değerlendirilebilir. Örgütsel sessizlik, örgütün gelişme ve değişim süreçlerini olumsuz etkileyebilir, çalışanlarda motivasyon ve tatminin düşmesine yol açabilir ve bu durumlarda stres işten ayrılma veya örgütte sapkın davranışlara yol açabilir (Morrison ve Milliken, 2000).

Çeşitli nedenlerle çalışanların örgütsel sessizlik yaşamaları onların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine engel oluşturabilir. Otel işletmeleri çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler araştırılmış ve çalışanların çoğunluğunun, açıkça konuştuğunda insanlar tarafından desteklenmediği, kötü muameleye maruz kalmaları ve işini kaybedebilme kaygısıyla sessiz kaldıkları saptanmıştır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından nezaket davranışını daha çok sergiledikleri, sportmenlik davranışını ise en az sergiledikleri belirlenmiştir. Örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014).

Türk kamu kuruluşlarındaki çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada; çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışının, birlikte çalışma performansı ile alakalı olduğu saptanmıştır. Çalışmada ayrıca örgüt yararına sessizlik boyutunun çalışan performansına pozitif etkisi olduğunu; kabul edilmiş sessizlik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışının bilinçlilik (vicdanlılık) boyutuyla pozitif ve sivil erdem boyutuyla ise negatif ilişkili oldukları belirlemiştir (Şehitoğlu ve Zehir, 2010).

Ürek ve arkadaşları (2015) çalışmalarında örgütsel sessizlik davranışlarının boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir.

Acaray ve Akturan (2015) araştırmalarında kabullenici sessizlik ve korunma amaçlı sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik olumsuz yönde bir etkisi olduğu, prososyal sessizliğin ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

2.7.3.15. Örgütsel Adalet

Adams'ın eşitlik teorisine dayanan örgütsel adalet kavramına göre insanlar kendi sahip olduğu iş çıkarlarını, kendilerinin algıladıkları iş girdileri ile karşılaştırırlar (Greenberg, 1990). Bu bağlamda örgütsel adalet, bireylerin çalıştıkları kurumlar içinde adil davranılma hissinin derecesini ifade eder (Gibson vd., 2012).

Örgütsel adalet, dağıtım ve işlemsel adalet olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İşlemsel (prosedürel) adalet örgütün işleyiş sisteminin kontrolünü sağlarken; dağıtım adaleti, genel anlamda ekonomik çıktılar üzerinde yoğunlaşır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015).

Birinci boyut olan dağıtım adaleti, bir kurumdaki kaynakların ve ödüllerin dağıtımı ile ilgili adalet algılarını ifade eder (Gibson vd., 2012). Eşitlik teorisinde yer alan dağıtım adaleti ilkesine göre nitelik açısından benzer olan kişilere benzer davranmalı, subjektif özelliklere dayalı; yaş, cinsiyet, din ve benzeri özellikler terfi yada ödül dağıtımında kararı etkileyen faktörler olamamalıdır. Bunun gibi olgulara dayanan subjektif kararlar nedeniyle kişiler sistematik ayrımcılığa uğratılmamalıdır (İşcan ve Sayın, 2010).

İkinci boyut olan işlemsel (prosedürel) adalet, kuruluşun kaynak ve tahsis kararlarını vermek amacıyla kullanılan süreçlerin ve prosedürlerin kişilerce algılanan eşitliğini veya adaletini ifade eder (Gibson vd., 2012). İşlemsel adalet örgütlerin karar alma süreçlerinde algılanan adalettir ve kişilerin bur süreçlere gösterdikleri tepkileri inceler.

İşlem adaleti kavramı da etkileşim ve süreç adaleti olarak iki boyuttan oluşur. Karar alma süreçlerinde çatışma durumlarına ilişkin saygı, nezaket, kabalık gibi tavırlardan oluşan adalet, etkileşim adaleti olarak tanımlanır. Süreç adaleti ise yöneticilerin verdiği kararların kontrollü bir süreç sonucunda verilmesi halinde, sonuçları ne olursa olsun adil ve meşru olarak algılandığını savunmaktadır.

2.7.4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Eğitim kurumları açısından, örgütsel ve bireysel faydaya katkısı olan örgütsel vatandaşlık davranışının ne anlam ifade ettiğinin anlaşılması; eğitim kurumu üyelerinin ve kurumun paydaşlarının davranışları, okulun gerçekleştirmek istediği hedefler doğrultusunda daha etkili analiz elde edilmesini sağlayabilir. Bu kapsamda, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının temel özelliklerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışı konusundaki araştırma bulgularının, eğitim kurumları açısından bir değerlendirmesi yapılabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından diğergamlık (özgecilik/ yardımseverlik) boyutu, çalışanların meslektaşlarına gönüllü olarak yardım etmesini ifade eder (Schnake ve Dumler, 2003). Bu davranış boyutunda, işten beklenen başarıyı gösteremeyen veya işini yaparken zorluk yaşayan bir işgörene yardım etmek ön plandadır. Büyük çoğunlukta kişiye yönelik yardım etme davranışını içermesine karşın, neticede örgütün amaçlarına hizmet edeceğinden örgüt için önemli yararlar sağlar. Eğitim kurumuna yeni atanan bir öğretmene, kurumdaki deneyim sahibi bir başka öğretmenin yardım etmesi özgecilik davranışı gereğidir. Eğitim kurumunda yeni olan öğretmene, okulun işleyisi hakkında bilgi verilmesi, okul kurallarının bildirilmesi, okulun değer yargılarından söz edilmesi ve geniş bir ifade ile sosyalleşmek için fırsatlar oluşturulması, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutuyla ilgilidir ve bu davranışların sonucunda okulun verimliliğine dolaylı yoldan katkıda bulunulur. Seferoğlu (2003), bu konuda kılavuz ya da danışman öğretmenlik kavramlarına değinmiş ve göreve yeni başlayan bir öğretmenin mesleğine uyum sağlamasında mesleğinde deneyimli öğretmenlerin yeni gelenlere yardımcı olabileceklerini ifade etmiştir.

Öğretmenler, içinde güven duygusu, bağlılık ve karşılıklı etkileşimi destekleyen ayrıca iş doyumunu alabildikleri bir okul ortamı sayesinde, özgeci örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyi daha çok isteyebilir. Grup çalışmalarına yönlendirme ve takımın sergilediği efora bağlı olacak şekilde yapılan teşvikler gibi uygulamalar, okulda meslektaşlar arasındaki iletişim, dayanışma ve mesleki gelişim için bilgi alış veriş yapmada etkili sonuçlar ortaya koyabilir. Aynı şekilde, öğretmen hizmetiçi eğitimlerinde, mentör öğretmenlik ile meslektaş öğrenmesi yaklaşımlarını tavsiye eden Seferoğlu (2003), öğretmenlerin mesleki donanımları için meslektaş ilişkilerini güçlendirmeyi önermektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin mesleki ve

kişisel gelişimleri için kendi imkanlarını değerlendirmede örnek olmanın öneminden söz etmiştir. Bunun için, yardımcı olmanın normal bir davranış hâline dönüştüğü bir okul ikliminin oluşturulmasının gerekliliği söz konusudur.

Sivil erdem boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışının okul ortamındaki yansımalarına bakacak olursak, okulun karar verme süreçlerine istekli katılım, kurumun planladığı eğitim-öğretim çalışmalarında aktif olma, okulun avantaj ve dezavantajlarını bilme, okulda gerçekleşen sosyal aktivitelere katılım sağlama gibi davranışları görürüz (Allison vd., 2001). Bu bağlamda, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik davranışlarda bulunması, gündeme gelen yeni öğretim yöntem ve tekniklerinden haberdar olup sınıfına taşıması, düzenlenen hizmetiçi eğitim programlarına katılması, mesleğiyle alakalı bilimsel gelişmeleri takip etmesi, ÖVD sivil erdem boyutunu kapsamaktadır. Öğretmenlerin kendileri için sarfettikleri bu meslekî gelişimler, sadece öğretmenler için değil, okul açısından da önemli adledilmektedir. Buna benzer olarak, amaçlarına ulaşmış bir eğitim sisteminin oluşturulmasıyla ilgili bir araştırma da (Karip ve Köksal, 1996) mesleki gelişimin öğretmenler açısından ne kadar önemli olduğu belirtilmiş ve meslektaşların bilgi alış-verişinin, okulun verimliliğini ne derece arttıracakını gündeme getirmiştir. Allison ve arakadaşları (2001) ise, örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütteki bireysel başarı ve akademik performansı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Bu açıdan bakacak olursak, öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının okulun etkililiğine ve eğitimin kalitesine olumlu katkısı olduğu söylenebilir.

Çalışanların görevinin veya işinin gerektirdiklerinin ötesinde çaba sarfetmesi yahut onlardan beklenen minimum çabanın çok üzerinde yapması, örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutunun içine girer (Deluga, 1994). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin, zamanında ve düzenli şekilde görevde bulunmaları, görev sürelerini olumlu yönde kullanmaları ve koyulan kurallara uymaları, örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutunu yansıtan davranışlar olarak görülebilir. Buna ek olarak, eğitim faaliyetleri için ayrılan sürenin verimli kullanılması ve bilişsel öğrenme süresinin çoğaltılması, vicdanlılık boyutu içinde yer alabilmektedir.

Örgütte bireyin verdiği kararlardan ve sergilediği davranışlardan etkilenecek olan kişileri bilgilendirmesi örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket temelli bilgilendirme boyutu olarak tanımlanabilir (Schnake ve Dumler, 2003). Eğitim örgütlerinde, eğitimcilerin ortaya çıkabilecek sorunlar karşısında meslektaşlarını bilgilendirmeleri gereği, nezaket temelli bilgilendirme olarak isimlendirilebilir.

Öğretmenlerin; meslektaşlarını, okul yönetimini ve gerek duyulduğunda öğrenci ve ailelerini aldıkları kararlar ve yapacakları faaliyetler hakkında bilgilendirmesi nezaket temelli bilgilendirmeye örnek olarak verilebilir.

Örgütteki sorunlar karşısında, olumlu bir tutum içerisinde şikâyet etmeden çalışmaya istekli olma, ayrıca çıkan problemleri büyütmemeye düşüncesi, örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik (sportmenlik) boyutudur (Allison vd., 2001). İster çalışma şartları isterse de mesleğin kendine özgü özelliklerinden dolayı, tüm mesleklerdeki zorluklar gibi öğretmenlik mesleğinde de farklı problemlerle karşılaşılır. Aslında, başka mesleklere nazaran öğretmenlik mesleğinin, çalışma şartları bakımından daha az avantajı bulunduğu söylenebilir (Özdemir vd., 2004). Fakat, eğitim örgütünün başarısı, çalışma koşullarındaki şartlarındaki bütün bu olumsuz durumlara rağmen öğretmenlerin, örgütsel bağlılık içerisinde olmalarını zorunlu kılmaktadır. Öğretmenler, karşı karşıya kaldıkları sorunlara odaklanmadan, kişisel imkan ve kabiliyetlerini yapabilecekleri eğitsel faaliyet ve işler üzerinde yoğunlaştırırlarsa, eğitime ayrılan zamanın çoğunluğu olumlu çalışmalara harcanmış olur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili bir araştırmada, kadrolu öğretmenlere oranla, sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışında daha sık bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri ile iş güvensizliği duygusu arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır (Feather ve Rauter, 2004). Diğer bir deyişle, çalışanların iş güvensizliği algılarının artması veya iş güvencesinin olmaması, kurumda kalıcı olabilmek için örgütsel vatandaşlık davranışında artışa sebep olduğu söylenebilir. Kamu okullarında çalışan öğretmenler açısından Türkiye’de öğretmenlik mesleği, devlet memuru statüsünde iş güvencesi sağlamaktadır. Fakat iş güvencesinin olması, kamuda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine engel değildir. Burada önemli olan öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik edici çalışmaların yapılmasıdır. Bunun için eğitim kurumlarına ve paydaşlarına yararlı olabilecek teşvik edici faktörler ve bunu gün yüzüne çıkartacak olumlu okul iklimini oluşturmak gereklidir. Teşvik edici faktörleri sadece maddi faktörler olarak düşünmemek gerekir. Takdir edilmek, kabul görülmek, başarmak, gereksinimlerinin karşılanması ve mesleki anlamda gelişimleri için öğretmenlere fırsatlar oluşturmak da, öğretmenleri güdüleyici kaynaklar olarak görülebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel katılımı ile ilişkili olduğu görülmektedir (Turnipseed, 2002). Çalışanlara bir organizasyonun karar verme ve uygulamalarına katılma fırsatı vermek, etkili bir motivasyon tekniğidir. Katılımcı yönetimin en önemli özelliği, çalışanların karara katılması durumunda bu kararı benimseyerek destekleyebilmesidir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Etkili okul yöneticisinin bir özelliği de, öğretmenlerin alınan kararlara katılmalarını sağlamaktır (Balcı, 2002). Aynı şekilde, Bursalıoğlu (1991) kararların uygulanmasını kolaylaştırarak etkenlerden birinin karara katılımının kendisi olduğunu belirtmektedir. Okulda alınacak kararlara öğretmenlerin katılması ve bunun akabinde kişisel görüşlerin ve önerilerin dikkate alınması okulda olumlu hava oluşturacak, örgütsel vatandaşlık davranışı içinde bulunma noktasında öğretmenleri güdüleyecektir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme noktasında, insanların kişilik özellikleri ve ihtiyaçları etkilidir (Penner vd., 1997). Grup yönelimi yüksek bireyler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha yatkındır (Gibson vd., 2012). Okul, işbirliğine dayalı çalışmaların düzenlendiği sosyal bir ortamdır (Özdemir vd, 2004). Öğretmenler arasında takım çalışması, işbirliği ve yardımlaşmaya yönelik etkinlikler, kolektif çaba gerektiren faaliyetler öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine yardımcı olabilir. Mesleki doyuma ulaşan ve kurumda kendisine adil davranıldığını düşünen çalışanlar, mesleki doyumu düşük ve kendisine adil davranılmadığını düşünen çalışanlardan daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme yönelimindedir (Penner vd., 1997). Bu sebeple, okullarda alınan kararların öğretmenlere duyurulması, sorumlulukların ve yetkilerin adil dağıtılması, ödüllendirme ve cezalandırma eylemlerinin objektif olması ve yönetimin adaletli davrandığı yönündeki güven duygusu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme yönelimlerini artırabilir.

Öğretmenliği isteyerek seçenler ile öğretmenliği isteyerek seçmeyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde sergilediklerini tespit etmek için yürütülen bir çalışmada, öğretmenliği kendi talepleri ile seçenlerin , başkalarını düşünme, yardımcı olma ve nezaket temelli bilgilendirme algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme hususunda, meslek hayatına yeni başlamış öğretmenler ile mesleğinin son dönemindeki öğretmenlerin, çok da başarılı olamadıkları belirtilmiştir. Bu öğretmenlerin insan hakları, etik, örgütsel davranış, gelişim psikolojisi ve yönetimi gibi konularda hizmetiçi eğitim yoluyla yetiştirilmeleri tavsiye edilmiştir (Çetin,

2004). Bundan dolayı, öğretmenlik mesleğinin meslekleşme şartları açısından talep edilir hale getirilmesi, mesleğin toplumsal statüde popülaritesinin artırılması ve akabinde öğretmenlik mesleğinin isteyerek seçilmesi ve severek yapılması, öğretmenlerin okulda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde artırıcı etki yaratabilir.

Örgütsel öğrenmeyle, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Somech ve DrachZahavy, 2004). Diğer bir araştırmada özdenetimi yüksek bireylerin diğer bireylere oranla daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulundukları belirlenmiştir (Blakely vd, 2003). Örgütsel öğrenme ve kişisel özdenetim becerisinin gerekliliği, örgüte ilişkin holografik beyin metaforunu desteklemektedir. Morgan (1998), örgütün holografik bir yapısı olduğunu ve bu yapı gereği parçaların her birinin, bütüne ait niteliklere sahip olduğunu ve bütünü parçaların hepsine yerleştirmede, öğrenmeyi öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Bu bakış açısıyla, öğretmenin eğitim kurumlarında, okula ait tüm olumlu özellikleri taşıyan bir ayna olması, okulun ereklerine ve faaliyetlerine ilişkin olarak öz-farkındalığı yükseltmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme hususunda kurumdaki meslektaşlarına örnek olması gerektiği söylenebilir.

2.7.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Murphy, Athanasou ve King (2002) çalışmalarında iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkisiyi incelemiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Güçlü (2003) yapmış olduğu bir araştırmasında; etkin ve sağlam kurum kültürüne sahip okulların, çalışanların birbirleri ile bağlarını arttıran ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için tüm üyelerin arasındaki bağlılığı kuvvetlendiren gücün, bir dizi değer ve norma sahip olmasıdır sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu okullardaki yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklıklarını tespit etmiştir. Bu bağlamda, okullarda örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma sıklığını yükselten temel değerleri, okul yönetiminin adil davranması ve uyumlu olması, etkili iletişimi önemsemesi, açık ve gerçeğe uygun davranması, kişisel menfaatlerden öte toplumsal yararları öne çıkarması, bireysel emeğe saygı duyması ve yardımsever olması şeklinde sıralamıştır.

Karabey (2005) tarafından yürütülen araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme sıklığının; iletişim yollarının kapalı olmadığı,

çatışmaların doğru yer ve zamanda çözülebildiği, okulun içinde ve dışında bulunan tüm katılımcıların birlikte ve uyum içerisinde olduğu kurumlarda çok daha arttığı gözlenmektedir.

Karakaş (2005) tarafından yapılan araştırmada; örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme sıklığının örgütsel verimliliğe, örgütsel performansa ve örgütsel başarıya yardım eden bir faktör olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, desteklenen çalışanların iş doyumunu artırmaya, örgüte bağlılık ve motivasyonu artırmaya ve yeni işe alımlar için örgütün çekiciliğini artırmaya yardımcı olduğu bulunmuştur.

Messer ve White (2006) tarafından yürütülen çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırma sonunda; örgüt üyeleri tarafından hissedilen örgütsel adalet düzeyi arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme sıklığının da arttığı tespit edilmiştir.

Polat (2007), Singh ve Srivastava (2009), Kalaycı (2007) ve Arslantaş (2008) tarafından yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgüt içindeki güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmalarda, okullarda algılanan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Samancı (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okullardaki örgütsel iklim arasındaki ilişki ele alınmıştır. Okul ikliminin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına iki önemli faktörün etki ettiği bulunmuştur. Birinci etken faktör örgüt içindeki olumlu okul ikliminin, olumlu sosyal ilişkilerin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif etkisidir. İkinci etken faktör ise yönetimin yakın takibinin ÖVD üzerinde pozitif yönde artış göstermesidir. Öğretmenlerin, yöneticileri tarafından takip edilmeyi bir sorun olarak görmedikleri gibi, tersine bunun örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde olumlu katkısı olduğu tespitine ulaşılmıştır.

Zengin (2011), tarafından yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel güven arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okullardaki örgütsel güven düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve elde edilen verilerin istatistiksel analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin, cinsiyet, eğitim durumu, branş, kurum türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre işyeri vefasızlık algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda, çalışma, ilişkisel tarama tipinde bir araştırmadır.

İlişkisel tarama modelleri içerisinde açıklayıcı ve tahminsel modeller birlikte kullanılmıştır. Açıklayıcı model, iki ya da ikiden fazla değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini ortaya çıkarmak için kullanılır. Bir değişkenin henüz ortaya koyulmayan değerlerini, o değişkeni tanımlayan gözlenebilen değişkenlerin yardımı ile yordamaya çalışılır. Burada diğer değişkeni etkileyici durumda bulunan bağımsız değişken yordayan (işyeri vefasızlık algıları); etkilenen ve tahmin edilmeye çalışılan değişken ise yordanan yani ölçüt (örgütsel vatandaşlık davranışı) değişkeni olarak isimlendirilmiştir (Karasar, 1994).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020–2021 eğitim öğretim yılında Giresun ili, Görele, Espiye ve Tirebolu ilçelerinde farklı okul türlerinde görev yapmakta olan 1089 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini hesaplamada ise, evrenden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 561 öğretmen oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme, evreni oluşturan elemanların, birbirine eşit seçilme şanslarının olduğu örnekleme türüdür. Evrendeki elemanlardan örnekleme girenlerin sayısı şansa bırakılmıştır (Karasar, 2006). Farklı büyüklükteki evren için kuramsal boyutta örneklem büyüklüğü %95 kesinlik düzeyine göre, 1089 kişilik evrenden, 283 kişilik örneklem yeterli görülmektedir. Örneklemdeki katılımcı öğretmen sayısını tespit etmek için aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Büyüköztürk, vd., 2015).

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = [(tS)/d]^2$$

(3.1)

N: Evren büyüklüğü,

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo değeri,

S: Evren için tahmin edilen standart sapma,

d: Tolere edilmek istenen aralık genişliği

Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için %95 güven aralığında güven düzeyine denk gelen t değeri 1.96 iken d değeri 0.05 ve S değeri 0.5 tahmin edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2015). Örneklem sayısını hesaplayabilmek amacıyla değerler formülde yerlerine konulmuş ve aşağıdaki sonuç elde edilmiştir.

$$n_0 = [(1.96 \times 0.5) / 0.05]^2 = 384.16$$

$$n = [n_0 / (1 + (n_0 / N))] = [384.16 / (1 + (384.16 / 1089))] = 283,98 \text{ olur.}$$

$$n_0 / N = (384.16 / 1089) = 0,35$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında bulunan değer minimum 283 öğretmen olarak belirlenmiştir. Veri toplanan süreçte pandemi yaşanması ve yüz yüze görüşülemediği olması sebebiyle verilerin büyük kısmı dijital ortamdan elde edilince bulunan örneklem değeri veri kayıplarının engellenmesi adına yükseltilmiştir. Büyüköztürk ve diğerleri (2015), $n_0/N < .05$ ise n_0 'ın örneklem büyüklüğü için iyi bir tahmin olacağını ifade etmektedir. Yukarıda $n_0/N = 0,35$ bulunduğu için örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli bir grubu teşkil edeceği düşünülebilir.

Araştırmanın örneklemi oluşturulan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre frekans ve yüzdelik dağılımı

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	410	73
	Erkek	151	27
Eğitim Durumu	Lisans	446	80
	Yüksek Lisans	115	20
Kıdem	1-5 Yıl	51	9
	6-10 Yıl	196	35
	11-15 Yıl	202	36
	16 -20 yıl	69	12
	21 Yıl ve üzeri	43	8
Medeni Durum	Evli	433	77
	Bekar	128	23
Branş	OkulÖncesi Öğretmeni	225	40
	Sınıf Öğretmeni	157	28
	Branş Öğretmeni	179	32
Okul Tür	Anaokulu	114	20
	İlkokul	268	48
	Ortaokul	179	32
Toplam		561	100,0

Çalışma grubunun %73 kadın, %27'i erkek öğretmenlerden oluşmuştur. Eğitim durumu açısından dağılıma bakıldığında %80'i lisans ve %20'i ise yüksek lisans mezunudur. Kıdem değişkeni açısından dağılıma bakıldığında ilk sırayı %36 ile 11-15 yıl kıdemli öğretmenler almıştır. Bunu %35 ile 6-10 yıl kıdemli öğretmenler ikinci sırada izlemiştir. Üçüncü sırada ise 16-20 yıl kıdemli kıdemli öğretmenler bulunmaktadır (%12). %9 ile 1-5 yıl kıdemli öğretmenler bulunmaktadır. Son sırada ise 21 yıl ve üstü öğretmenler yer almıştır (%8).

Çalışma grubunun %77'i evli, %23'ü bekardır. Araştırma grubunun branş değişkeni açısından dağılımına bakıldığı zaman ilk sırayı okul öncesi öğretmenlerinin aldığı görülmüştür (%40). Bunu ikinci sırada % 32 ile branş öğretmenleri izlemiştir. Son sırada %28 ile sınıf öğretmenleri yer almıştır. Araştırma grubunun %48'i ilkokulda, %32'si ortaokulda ve % 20'i ise okul öncesi eğitim kurumunda görev yapmaktadır. Böylece çalışma grubu toplam 561 öğretmenden oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 6 soruluk kişisel bilgi anketi uygulanmıştır. İkinci bölümde Aslan, Elma ve Gündüz (2019) tarafından geliştirilen geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapıldığı “işyeri vefasızlık ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise DiApola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan “örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” kullanılmıştır. Sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış olup anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Tüm istatistik analizleri SPSS 14.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, t testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmanın süreksiz/bağımsız değişkenlerinin özelliklerini belirlemek üzere araştırmacı tarafından altı sorudan oluşan “kişisel bilgi anketi” düzenlenmiştir. Bu ankette araştırma grubuna cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, okul kademesi ve kıdemlerine ilişkin sorular sorulmuştur.

3.3.2. İşyeri Vefasızlık Ölçeği

İşyeri vefasızlık düzeyini ölçmek için Aslan, Elma ve Gündüz (2019) tarafından geliştirilmiştir. Veri analizi sürecinde açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek, yönetici vefasızlığı ve meslektaş vefasızlığı olarak adlandırılan 21 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu iki alt boyut toplam varyansın .86.7'sini açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, tüm maddelerin ilişkili faktörler altında anlamlı bir yapı oluşturduğu ve tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmüştür. Güvenirlik analizinde ise Cronbach Alfa, Guttman ve Spearman Brown analizleri yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alfa toplam puan katsayısı .99; Guttman katsayısı .89 ve Spearman Brown katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada geçerlik ve güvenirlik analizi tamamlanan bu ölçek, iş yerinde sadakatsizlik üzerine çalışan araştırmacılar tarafından veri toplama aracı olarak kullanılabilir.

Bu araştırma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirliği tekrarlanmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde yapılan cronbach alfa katsayısı test toplamı için ,967 ; yöneticiler için vefasızlık alt boyutunda ,966 ve meslektaşlar için vefasızlık alt boyutunda ,961 olarak bulunmuştur. Madde analizi çerçevesinde İtem remeinder katsayıları bulunmuş ve hepsinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

Araştırmanın verileri toplanırken “örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği” DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. ÖVD Ölçeği likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Toplam puanın hesaplanmasında ölçekte bulunan iki maddenin puanlaması ters olarak yapılmaktadır. Ölçeğin orijinal formu tek boyutludur. Formun güvenirlik katsayısı $\alpha = .86$ ’dır. Ölçekten elde edilen yüksek puan yüksek örgütsel vatandaşlık davranışını göstermektedir (DiPaola, Tarter ve Hoy, 2005). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Faktörün öz değeri 5.48’dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66’dır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ile ilgili güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha = .87$ olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008). Ölçekler kesinlikle katılmıyorumdan kesinlikle katılıyorduma uzanan beşli likert tipi cevap ölçeğine sahiptir.

Bu araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik analizleri tekrarlanmıştır. Araştırma verilerine dayalı olarak hesaplanan cronbach alfa güvenirlik katsayısı ,892 olmuştur. Bu katsayı, hem ölçeğin orijinal hem de Türkçe uyarlama değerlerine çok yakın bulunmuştur.

3.4. Veri Toplama Aracı Uygulama

Araştırma yapabilmek için öncelikle ölçek sahiplerinden e-mail yoluyla gerekli yazışmalar yapıp, izinler alınmıştır. Daha sonra araştırmada Giresun ili Görele, Espiye ve Tirebolu ilçesinde yer alan anaokulu, ilkokulu ve ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla kullanılan ölçeklerin ilçedeki okullarda uygulanabilmesi için, Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmıştır. Bazı

katılımcılar formları yüzyüze doldururken bazı katılımcılar pandemi dolayısıyla ölçek formlarını google form üzerinden doldurmak istediklerini belirterek araştırmaya online katılmıştır. Doldurulan 607 formadan 46'si hatalı veya eksik işaretlendiği için araştırma değerlendirmesinde yer almamıştır. Araştırma hatasız ve eksiksiz doldurulan 561 anket üzerinden analiz edilmiştir.

3.5. İşlem

Öncelikle cevaplanmış anketler, tek tek araştırmacı tarafından incelenmiştir. Eksik veya hatalı doldurulmuş anketler araştırma dışı bırakılmıştır. Sağlıklı şekilde doldurulan ölçme araçlarına (anketlere) birer kod (ID) numarası verilmiştir. Sırasıyla SPSS programına veri girişi yapılmıştır. Tüm verileri girildikten sonra verilerin sağlıklı şekilde girişinin yapıp yapılmadığı kontrol edilmiştir. Veri girişinde bir sorun olmadığı anlaşıldıktan sonra veri analizi işlemine geçilmiştir.

Ölçeklerdeki alt boyutları için aritmetik ortalama belirlenmiştir. Alt ölçeklere ait maddelerin yanıtları toplam madde sayısına bölünmüş ve alt boyut toplam puanı hesaplanmıştır. Aritmetik ortalama, seçenek sayısının bir eksiği seçenek sayısına bölünür ve bu değer likert sistemdeki sayılara eklenerek kriteri belirlenmiş olur. Aritmetik ortalamaların değerlendirilmesi amacıyla seçenek sayısından bir eksik bir sayı, seçenek sayısına bölünür. Elde edilen değer, likert sistemindeki sayılara eklenerek değerlendirilme kriterleri belirlenir.

Tablo 3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Madde Aralık Değerlendirmeleri

Ölçek Seçenekleri	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,01-1,80
Katılmıyorum	2	1,81-2,61
Orta Derecede Katılıyorum	3	2,62-3,42
Katılıyorum	4	3,43-4,21
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,22-5,00

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analiz bölümünde ilk etapta anket sorularına verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur.

Daha sonra araştırmanın sürekli değişkenleri olan ölçeklerin puanlarının dağılımlarının normalliği için Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanarak, her iki

test için de dağılımların normalliği sınanmıştır. Bu değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olması normal dağılım özelliği gösterdiği anlamına gelmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu değerlerinin -1.5 ile +1.5 puanları arasında olması nedeniyle dağılımlarının normal olduğu kabul edilmiştir. Bu elde edilen sonuç nedeniyle, araştırmada parametrik istatistik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın birinci ve üçüncü temel amaçlarını sınamak için, ölçeklerin toplam ve her bir boyutunun toplam ile maddelerinin aritmetik ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. Alt boyut aritmetik ortalamalarına göre öğretmenlerin “İşyeri Vefasızlık Algısı Ölçeği” ve “Öğretmen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” özellikleri sıralanıp ve yorumda bulunulmuştur.

Araştırmanın ikinci ve dördüncü temel amaçları; işyeri vefasızlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerini tespit eden anket ile toplanan süreksiz bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili olacağından; araştırmanın ikinci, ve dördüncü temel amacını sınamak için ankette yer alan bağımsız kategorik değişkenlere göre ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki farklılıkların sınanması için ilişkisiz grup “t” testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) işlemi yapılmıştır. Ayrıca ANOVA işlemlerinde istatistik farklılıklar saptandığı takdirde bu farkın hangi ikili gruplar arasında olduğunu tespit etmek için post-hoc tekniklerinden Scheffe veya Tamhane Çoklu Karşılaştırma Testleri uygulanmıştır.

Öğretmenlerin “işyeri vefasızlık algısı ölçeği” ve “öğretmen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” arasında ilişkileri saptamak üzere pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin algılanan vefasızlık özellikleri, onların örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı mıdır hipotezini test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada bütün sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık düzeyleri ilgili tablolarda kesin değerleriyle yer almıştır. Araştırmanın tüm istatistik analizleri SPSS 14,0 programı ile gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışma grubundan alınan veriler üzerinde yapılan istatistiksel işlem sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerinin İşyeri Vefasızlık Algılarına İlişkin Bulgular

Bu araştırmada, sürekli bağımsız değişkenler anaokulu, ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin işyeri vefasızlık konusundaki algılarıdır. Bu değişkeni ölçmek amacıyla “işyeri vefasızlık ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin maddelerinin tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 4.1’de sunulmuştur. Öğretmenlerin algıladığı işyeri ortalama vefasızlık düzeyleri ($X = 1.73$) “Nadiren” düzeyinde belirlenmiştir.

Tablo 4.1. “İşyeri Vefasızlık Ölçeği” Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	Art.Ort	Std. Sapma	Sıralama
1- Yöneticim yapılan fedakârlıkları görmezden gelir.	2,13	1,09	1
2- Yöneticim bana verdiği görevleri en iyi şekilde yapmama rağmen hiçbir şey yapmamışım gibi davranır.	1,78	1,00	
3- Yöneticim emsallerine göre daha fazla gayret gösterenleri görmezden gelir.	1,83	1,05	
4- Yöneticim daha önceki başarıları hiçe sayar.	1,67	1,00	
5- Yöneticim yapılan başarılı çalışmaları takdir etmez.	1,67	1,01	
6- Yöneticim yapılan yardım ve hizmetlerin değerini bilmez.	1,57	,93	
7- Yöneticim başarılı çalışanların en küçük kusurunu büyütür.	1,69	1,06	
8- Yöneticim ekstra çaba ve gayretleri görmezden gelir.	1,67	1,03	
9- Yöneticim çalışanların yaşadığı sağlık sorunlarına ilgisiz kalır.	1,45	,88	
10- Yöneticim çalışanların hayatındaki önemli anlara (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ilgisiz kalır.	1,44	,87	
11- İş arkadaşlarım, çıkarlar söz konusu olduğunda daha önce yapılan iyilikleri unuturlar.	2,05	1,18	2
12- Sevip saydığım çalışma arkadaşlarımdan yardıma ihtiyaç duyduğumda yanımda olmazlar.	1,69	1,00	
13- Çalışma arkadaşlarım yaşadığım sağlık sorunlarına ilgisiz kalır.	1,56	,88	
14- Çalışma arkadaşlarım hayatımdaki önemli anlara (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ilgisiz kalır.	1,57	,92	
15- Gücümü ve pozisyonumu kaybettiğimde iş arkadaşlarım benden uzaklaşır.	1,71	1,07	
16- İş arkadaşlarıma verdiğim destek ve yardımlar görmezden gelinir.	1,67	,96	
17- İş arkadaşlarım yapılan iyilikleri çabuk unuturlar.	1,79	1,03	
18- Dostluk ve arkadaşlık iş bitinceye kadar devam eder.	1,97	1,19	3
19- İş arkadaşlarım başarısız olma durumumda yanımda bulunmaz.	1,70	1,02	
20- İş arkadaşlarıma on defa yardım ederim, bir defa	1,82	1,03	5

etmezsem soğuk davranırlar.			
21- İş arkadaşlarım sadece ihtiyaç duyduğunda arar, sorarlar.	1,92	1,11	4

Ölçeğin 1. maddesi (Yöneticim yapılan fedakârlıkları görmezden gelir.) 2,14 ortalama ile birinci sırada yer almıştır. Ölçeğin 11. maddesi (İş arkadaşlarım, çıkarlar söz konusu olduğunda daha önce yapılan iyilikleri unuturlar.) 2.06'lık ortalama ile ikinci sıradadır. Ölçeğin 18. maddesi (Dostluk ve arkadaşlık iş bitinceye kadar devam eder.) 1,97 ortalama ile üçüncü sıradadır. Ölçeğin 21. maddesi (İş arkadaşlarım sadece ihtiyaç duyduğunda arar, sorarlar.) 1,93ortalama ile 4. sıradadır. Ölçeğin 20. maddesi (İş arkadaşlarıma on defa yardım ederim, bir defa etmezsem soğuk davranırlar.) 1,82 ortalama ile 5. sıradadır. Tüm maddeler “Nadiren” değerlendirmesi içinde yer almıştır. Ölçeğin 10. maddesi (Yöneticim çalışanların hayatındaki önemli anlara (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ilgisiz kalır). 1,44 ortalama ile son sırada yer almıştır. Bu ortalama genel olarak hiçbir zaman değerlendirmesi içindedir.

Tablo 4.2. “İşyeri Vefasızlık Ölçeği” Maddelerinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyut	Art.Ort	Std. Sapma	sıralama
Yönetici Vefasızlığı	1,69	,99	2
Meslektaş Vefasızlığı	1,77	1,08	1

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeğinin iki alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar “yönetici vefasızlığı” ve “meslektaş vefasızlığıdır”.

Yönetici vefasızlığı alt boyutunun aritmetik ortalaması 1,69 olarak tespit edilmiştir. “meslektaş vefasızlığı” alt boyutunun ise 1,77’dir. Bu doğrultuda “meslektaş vefasızlığı” aritmetik ortalaması, “yönetici vefasızlığı” alt boyutundan daha yüksek düzeydedir. Her iki alt boyutun aritmetik ortalaması, genel toplam alt ölçek toplamında olduğu gibi “nadiren” değerlendirmesi içine girmiştir.

4.2. Araştırmanın Bağımsız Kategorik Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarına İlişkin Bulgular

Bulguların bu kısmında, anket yoluyla toplanmış süreksiz bağımsız değişkenlerine göre “işyeri vefasızlık ölçeği” toplam puan ortalamaları arasında

meydana gelen farkı tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen hipotez testlerinin sonuçları bulunmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre algılanan işyeri vefasızlığı ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	cinsiyet	N	Art.Ort	SS	t	sd	p
Yönetici Vefasızlığı	Kadın	410	1,70	,90	,29	559	,76
	Erkek	151	1,67	,79			
Meslektaş Vefasızlığı	Kadın	410	1,75	,90	-,51	559	,60
	Erkek	151	1,80	,83			
Toplam	Kadın	410	1,72	,81	-,12	559	,90
	Erkek	151	1,73	,73			

***p<.05 **p<.01 ***p<.001**

Demografik değişkenlerden cinsiyete göre, öğretmenlerin algılanan işyeri vefasızlığı toplam ve alt boyutları için yapılan bağımsız grup “t” testi sonuçlarında hiçbir anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin algıladığı işyeri vefasızlığı düzeyleri benzerdir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre işyeri vefasızlık ölçeği puanları için yapılan bağımsız grup “t” testi sonuçları tablo 4.4.’te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt boyut	Eğitim Düzeyi	N	Art. Ort	Std. Sapma	t	sd	p
Yönetici Vefasızlığı	Lisans	446	1,64	,86	-2,63	559	,009**
	Yük.Lisans	115	1,88	,90			
	Toplam	446	1,68	,85			
Meslektaş Vefasızlığı	Lisans	115	2,09	,93	-4,49	559	,000***
	Yük.Lisans	446	1,66	,78			
	Toplam	115	1,99	,76			
Toplam	Lisans	446	1,66	,78	-3,97	559	,000***
	Yük.Lisans	115	1,99	,76			

Örneklem grubu öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre işyeri vefasızlık algı ölçeği için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde hem toplamda hem de alt boyutlarda istatistiksel açıdan en az .01 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık yönetici ve toplam vefasızlıkta yüksek lisans yapanlar, meslektaş vefasızlığında ise lisans mezunları lehine gerçekleşmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre işyeri vefasızlığı ölçeği puanları için yapılan testi sonuçları tablo 4.5’te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	Art. Ort	Std. Sapma	sd	F	p
Yönetici Vefasızlığı	1-5 yıl	51	1,72	,72	4-556	3,03	017*
	6-10 yıl	196	1,56	,89			
	11-15 yıl	202	1,69	,87			
	16-20 yıl	69	1,86	,87			
	21 yıl ve üzeri	43	1,98	,87			
	Toplam	561	1,69	,87			
Meslektaş vefasızlığı	1-5 yıl	51	1,57	,45	4-556	3,07	016*
	6-10 yıl	196	1,88	1,09			
	11-15 yıl	202	1,65	,75			
	16-20 yıl	69	1,78	,77			
	21 yıl ve üzeri	43	2,01	,85			
	Toplam	561	1,77	,88			
Toplam vefasızlık	1-5 yıl	51	1,65	,52	4-556	1,876	,113
	6-10 yıl	196	1,72	,89			
	11-15 yıl	202	1,67	,71			
	16-20 yıl	69	1,82	,80			
	21 yıl ve üzeri	43	2,00	,84			
	Toplam	561	1,73	,79			

Öğretmen işyeri vefasızlığı ölçeği alt boyutlarının tümünde puanlarda istatistiksel açıdan en az .05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kıdem değişkeni, yönetici vefasızlığı alt boyutlarının varyansının % 2,1’ni açıklamaktadır. Mesleki kıdem değişkeni; meslektaş vefasızlığı ölçeği meslektaş vefasızlığı varyansının %2.2’ni karşılamaktadır.

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği alt boyutlarında “F” değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması üzerine, bu total farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc teknikleri kullanılmıştır. Bu yönetici vefasızlığı alt boyutu varyansının homojenlik göstermesi sebebiyle post-hoc tekniği olarak scheffe testinden yararlanılmıştır. Fakat meslektaş vefasızlığı alt boyut varyanslarının heterojen olması nedeniyle tamhane testi yapılmıştır.

Tablo 4.6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği, Yönetici Vefasızlığı Alt Boyutu İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) kıdem	(J) kıdem	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
Yönetici vefasızlığı	1-5 yıl	6-10 yıl	,16	,13	,82
		11-15 yıl	,03	,13	,99
		16-20 yıl	-,13	,16	,95
		21 yıl ve üzeri	-,25	,18	,73
	6-10 yıl	1-5 yıl	-,16	,13	,82
		11-15 yıl	-,13	,08	,69
		16-20 yıl	-,30	,12	,18
		21 yıl ve üzeri	-,42	,14	,07
	11-15 yıl	1-5 yıl	-,03	,13	,99
		6-10 yıl	,13	,08	,69
		16-20 yıl	-,17	,12	,73
		21 yıl ve üzeri	-,29	,14	,40
	16-20 yıl	1-5 yıl	,13	,16	,95
		6-10 yıl	,30	,12	,18
		11-15 yıl	,17	,12	,73
		21 yıl ve üzeri	-,12	,16	,97
	21 yıl ve üzeri	1-5 yıl	,25	,18	,73
		6-10 yıl	,42	,14	,07
		11-15 yıl	,29	,14	,40
		16-20 yıl	,12	,16	,97

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Scheffe testinin alfa tipi hataya karşı çok duyarlı olması nedeniyle ANOVA’da total farklılık elde edilmesine rağmen ikili karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tablo 4.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği, Meslektaş Vefasızlığı Alt Boyutu İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

(I) kıdem	(J) kıdem	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
1-5 yıl	6-10 yıl	,16	,11	,82
	11-15 yıl	,03	,11	1,00
	16-20 yıl	-,13	,14	,98
	21 yıl ve üzeri	-,25	,16	,74
6-10 yıl	1-5 yıl	-,16	,11	,82
	11-15 yıl	-,13	,08	,78
	16-20 yıl	-,30	,12	,14
	21 yıl ve üzeri	-,42	,14	,05
11-15 yıl	1-5 yıl	-,03	,11	1,00
	6-10 yıl	,13	,08	,78
	16-20 yıl	-,17	,12	,83
	21 yıl ve üzeri	-,29	,14	,40
16-20 yıl	1-5 yıl	,13	,14	,98
	6-10 yıl	,30	,12	,14
	11-15 yıl	,17	,12	,83
	21 yıl ve üzeri	-,12	,17	,99
21 yıl ve üzeri	1-5 yıl	,25	,16	,74
	6-10 yıl	,42	,14	,05
	11-15 yıl	,29	,14	,40
	16-20 yıl	,12	,17	,99

Meslektaş vefasızlığı alt boyutunda da ikili karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılıklar meydana gelmemiştir.

Branş değişkenine göre İşyeri Vefasızlığı ölçeği için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Örneklem Grubu Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	Art.Ort	Std. sapma	sd	F	p
Yönetici vefa:	Okul öncesi	225	1,96	1,05	2-556	19,76	,000***
	Sınıf öğretmeni	157	1,47	,66			
	Branş öğretmeni	179	1,53	,68			
	Total	561	1,69	,87			
Meslektaş Vefa.	Okul öncesi	225	2,11	1,03	2-556	32,30	,000***
	Sınıf öğretmeni	157	1,49	,70			
	Branş öğretmeni	179	1,57	,66			
	Total	561	1,77	,88			
Toplam vefa.	Okul öncesi	225	2,04	,89	2-556	32,301	,000***
	Sınıf öğretmeni	157	1,48	,65			

Branş öğretmeni	179	1,55	,61
Total	561	1,73	,79

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Analiz sonucunda tüm boyutlarda ve toplamda branş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < .001$). Branş değişkeni, yönetici vefasızlığı alt boyutunun varyansının % 6,6'sini, meslektaş vefasızlığı alt boyutunun varyansının % 10,4 'nü ve toplam puan varyansının % 10,4' nü karşılamıştır.

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam ve alt boyutlarında “F” değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması üzerine, bu total farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc teknikleri kullanılmıştır. Bu alt boyutu varyanslarının heterojen olması nedeniyle post-hoc teknik olarak tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 4.9. Branş Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) branş	(J) branş	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
Yönetici Vefa.	Okul öncesi	Sınıf öğretmeni	,48(*)	,087	,00***
		Branş öğretmeni	,42(*)	,087	,00***
	Sınıf öğretmeni	Okul öncesi	-,48(*)	,08	,00***
		Branş öğretmeni	-,05	,07	,81
	Branş öğretmeni	Okul öncesi	-,42(*)	,08	,00***
		Sınıf öğretmeni	,058	,07	,81
Meslektaş Vefa.	Okul öncesi	Sınıf öğretmeni	,62(*)	,08	,00***
		Branş öğretmeni	,53(*)	,08	,00***
	Sınıf öğretmeni	Okul öncesi	-,62(*)	,08	,00***
		Branş öğretmeni	-,08	,07	,57
	Branş öğretmeni	Okul öncesi	-,53(*)	,08	,00***
		Sınıf öğretmeni	,08	,07	,57
Toplam Vefa.	Okul öncesi	Sınıf öğretmeni	,55(*)	,07	,00***
		Branş öğretmeni	,48(*)	,07	,00***
	Sınıf öğretmeni	Okul öncesi	-,55(*)	,07	,00***
		Branş öğretmeni	-,07	,06	,65
	Branş öğretmeni	Okul öncesi	-,48(*)	,07	,00***
		Sınıf öğretmeni	,07	,06	,65

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği yönetici, meslektaş ve toplam vefasızlığı puanlarında okul öncesi öğretmenlerinin puan ortalaması sınıf ve branş öğretmenlerinininkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. İkili diğer karşılaştırma bulgularında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Eğitim kademesine göre işyeri vefasızlığı ölçeği için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 4.10'te sunulmuştur.

Tablo 4.10. Okul Tür Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Okul Tür	N	Art.Ort	Std. sapma	sd	F	p
Yönetici Vefa.	Ana Okulu	114	1,91	,83	2-556	6,43	,002**
	ilkokul	268	1,70	,98			
	ortaokul	179	1,54	,68			
	Total	561	1,69	,87			
Meslektaş Vefa.	Ana Okulu	114	2,23	1,04	2-556	26,65	,000***
	ilkokul	268	1,75	,88			
	Ortaokul	179	1,49	,61			
	Total	561	1,77	,88			
Toplam Vefa.	Ana Okulu	114	2,07	,81	2-556	18,24	,000***
	İlkokul	268	1,72	,84			
	Ortaokul	179	1,51	,61			
	Total	561	1,73	,79			
*p<.05	**p<.01	***p<.001					

Okul tür değişkenine göre öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Ölçeği puan ortalamaları için yapılan ANOVA'da toplam (p <.001) ve yönetici ve meslektaş vefasızlığı (p <.001) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Eğitim kurumu değişkeni, yönetici vefasızlığı alt boyutunun varyansının %2,3'nu. Meslektaş vefasızlığı alt boyut varyansının % 8,7'ni ve toplam puan varyansının % 6.1'ni karşılamıştır.

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam ve alt boyutlarında "F" değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması üzerine, bu total farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc teknikleri kullanılmıştır. Bu alt boyutu varyanslarının heterojen olması nedeniyle post-hoc teknik olarak tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 4.11. Okul Türü Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) okültür	(J) okültür	Ortalama fark (I-J)	Std. hata	p
Yönetici Vefa.	Okulöncesi	İlkokul	,21	,0984	,095
		Ortaokul	,37(*)	,0932	,000***
	İlkokul	Okulöncesi	-,21	,0984	,095
		Ortaokul	,16	,0789	,120
	Ortaokul	Okulöncesi	-,37(*)	,0932	,000***
		İlkokul	-,16	,0789	,120
Meslektaş vefa.	Okulöncesi	İlkokul	,48(*)	,1115	,000***
		Ortaokul	,74(*)	,1077	,000***
	İlkokul	Okulöncesi	-,48(*)	,1115	,000***
		Ortaokul	,25(*)	,0712	,001***
	Ortaokul	Okulöncesi	-,74(*)	,1077	,000***
		İlkokul	-,25(*)	,0712	,001***
Toplam vefa.	Okulöncesi	İlkokul	,34(*)	,0917	,001***
		Ortaokul	,55(*)	,0887	,000***
	İlkokul	Okulöncesi	-,34(*)	,0917	,001***
		Ortaokul	,20(*)	,0687	,008**
	Ortaokul	Okulöncesi	-,55(*)	,0887	,000***
		İlkokul	-,20(*)	,0687	,008**
*p<.05	**p<.01	***p<.001			

Anaokulu kurumunda görev yapmakta olan öğretmenlerin yönetici vefasızlığı alt boyut puan ortalaması, ortaokul ve ilkokul görev yapan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Meslektaş vefasızlık puan ortalaması, ilkokullarda, ortaokullardan anlamlı derecede daha yüksektir. Toplam vefasızlıkta da anaokulu kurumlarında çalışan öğretmenlerin, ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlere göre işyeri vefasızlık puanları daha yüksektir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin algısına göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin değerlendirilmesine ait bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine ilişkin toplam puanlar üzerinden değerlendirilmesi Tablo 4.12’de verilmiştir. Tablo 12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin algıladığı örgütsel vatandaşlık düzeyleri (X=3.64) “ortalama düzeyde katılıyorum” şeklinde bulunmuştur.

Tablo 4.12. Araştırmanın Öğretmenlerinin Algıladığı Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	Art.Ort	Std. sapma	Sıralama
1- Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar.	3,64	1,10	
2- Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler.	4,47	,87	1
3- Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar.	3,93	,98	2
4- Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler.	3,10	1,05	
5- Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler.	3,19	1,03	
6- Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler.	3,80	1,01	5
7- Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.	3,74	,99	
8- Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar	3,87	1,045	3
9- Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar.	3,87	1,040	4
10- Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar.	3,00	1,29	
11- Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar.	3,60	1,05	
12- Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar.	3,73	1,08	

Ölçeğin 2. maddesi (Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler (geçirmezler)) 4,48 ortalama ile birinci sırada yer almıştır. Ölçeğin 3. maddesi (Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar) 3,73 'lık ortalama ile ikinci sıradadır. Ölçeğin 8.maddesi (Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar) 3,88 ortalama ile üçüncü sıradadır. Ölçeğin 9. maddesi (Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar) 3.88 ortalama ile dördüncü sıradadır. Ölçeğin 6. maddesi (Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler) 3,81 ortalama ile beşinci sırada yer almıştır.

Bu sıralama içinde yer alan 2. ve 10. maddeler ters ifadeli maddelerdir. Ortalama puanları alınırken puanlar terse çevrilmiştir. Yüksek puanlı bu beş madde “katılıyorum“ değerlendirmesi içine girmektedir. Ölçeğin 10.maddesi 3.01 ortalama ile sonuncu sırada yer almıştır (Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla (az) zaman ayırırlar). Bu sonuçta “ortalama düzeyde katılıyorum” değerlendirmesi içine girmiştir. Öğretmenlerin algıladığı örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutları bulunmamaktadır.

4.3. Araştırmanın Bağımsız Kategorik Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanları İçin Yapılan ilişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları Tablo 4.13’te sunulmuştur.

Tablo 4.13. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Art.Ort	SS	t	sd	p
Toplam	Kadın	410	3,71	,65	2,87	559	,004**
	Erkek	151	3,52	,83			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Cinsiyet değişkeni açısından ölçeğin toplam puanlarında istatistiksel açıdan .01 düzeyinde anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek düzeydedir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği puanları için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.14’te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Yapılan Bağımsız Grup “T” Testi Sonuçları

Alt boyut	Eğitim Düzeyi	N	Art. Ort	Std. Sapma	t	sd	p
Toplam	Lisans	446	3,72	,67	3,72	559	,000***
	Yük.Lisans	115	3,44	,79			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Örnekleme grubu öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde toplamda anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.001). Lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puan düzeyleri, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek düzeydedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği puanları için yapılan ANOVA testi sonuçları tablo 4.15’te sunulmuştur.

Tablo 4.15. Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	Art.Ort	Std. Sapma	sd	F	p
Örgütsel vatandaşlık	1-5 yıl	51	3,62	,46	4-556	13,58	,000***
	6-10 yıl	196	3,56	,72			
	11-15 yıl	202	3,89	,62			
	16-20 yıl	69	3,25	,91			
	21 yıl ve üzeri	43	3,75	,43			
	Total	561	3,66	,71			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Örgütsel vatandaşlık ölçeği toplam puanlarda istatistiksel açıdan en az .001 düzeyinde anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Kıdem değişkeni, örgütsel vatandaşlık toplam varyansının % 8.9'nı karşılamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık ölçeği toplamda “F” değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması üzerine, bu total farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc teknikleri kullanılmıştır. Bu alt boyutu varyanslarının heterojen olması nedeniyle post-hoc teknik olarak tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 4.16. Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

(I) kıdem	(J) kıdem	Ortalama fark	Std. hata	p
1-5 yıl	6-10 yıl	,0578	,083	,999
	11-15 yıl	-,275(*)	,078	,007**
	16-20 yıl	,372(*)	,128	,044*
	21 yıl ve üstü	-,129	,093	,839
6-10 yıl	1-5 yıl	-,057	,083	,999
	11-15 yıl	-,333(*)	,068	,000***
	16-20 yıl	,315	,122	,108
	21 yıl ve üstü	-,187	,084	,248
11-15 yıl	1-5 yıl	,275(*)	,078	,007**
	6-10 yıl	,333(*)	,068	,000***
	16-20 yıl	,648(*)	,119	,000***
	21 yıl ve üstü	,145	,079	,518
16-20 yıl	1-5 yıl	-,372(*)	,128	,044*
	6-10 yıl	-,315	,122	,108
	11-15 yıl	-,648(*)	,119	,000***
	21 yıl ve üstü	-,502(*)	,128	,002**
21 yıl ve üstü	1-5 yıl	,129	,093	,839
	6-10 yıl	,187	,084	,248
	11-15 yıl	-,145	,079	,518
	16-20 yıl	,502(*)	,128	,002**

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları, 1-5 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 1-5 yıl arasında olanların örgütsel vatandaşlık puan ortalaması, 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları, 6-10 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 21 yıl ve üstü olanların puan ortalaması da, 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Branş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Branş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	Art.Ort	Std. sapma	sd	F	p
Toplam Örgütsel Vat.	Okul öncesi	225	3,67	,58	2-558	4,48	,76
	Sınıf öğretmeni	157	3,78	,61			
	Branş öğretmeni	179	3,55	,90			
	Total	561	3,66	,71			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Sonuç olarak, toplam ölçek bazında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Okul kademesi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Okul Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Okul Kademesi	N	Art.Ort	Std. sapma	sd	F	p
Toplam Örgütsel Vatandaşlık	Okul öncesi	44	3,55	,94	3-743	1,80	,144
	İlkokul	181	3,63	,87			
	Ortaokul	248	3,51	,96			
	Total	747	3,61	,93			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Netice olarak, yapılan analizlerde toplam ölçek bazında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Farklı okul türlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri birbirine benzerdir.

4.5. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Bu araştırma kapsamında iki ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki öğretmenler tarafından algılanan işyeri vefasızlık ölçeği, diğeri ise örgütsel vatandaşlık ölçeğidir. İşyeri vefasızlık ölçeğinin iki alt boyutu bulunmaktadır. Yönetici vefasızlığı ve meslektaş vefasızlığı. Örgütsel vatandaşlık davranış ölçeğinin alt boyutları bulunmamaktadır. Sadece toplam puanı hesaplanmaktadır. İki ölçeğin toplam ve alt boyut toplam puanları arasında hesaplan pearson çarpım momemntler korelasyon katsayıları tablo 4.19’da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Ölçekler Arası İlişkiler

İşyeri Vefasızlığı Ölçeği	Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği
N:561	
Yönetici Vefasızlığı	-,14(***)
Meslektaş vefasızlığı	-,30(***)
İşyeri Vefasızlık Toplam	-,24(***)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam puanları ile örgütsel vatandaşlık ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde ,24 (p<.001) ‘lık ilişki elde edilmiştir. İşyeri vefasızlık ölçeği yönetici vefasızlığı alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık toplam puanları arasındaki ilişki negatif yönde ,14 (p<.001), meslektaş vefasızlığı alt boyutu arasında yine negatif yönde ,30 (p<.001) anlamlı ilişki bulunmaktadır. İşyeri vefasızlık algı puanları düştükçe, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri artış göstermektedir.

4.6. Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlığının; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Yordayıcılığı

Bu aşamada ilk etapta öğretmenler tarafından algılanan işyeri vefasızlık toplam puanlarından, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği toplam puanlarının yordanması için yapılan doğrusal basit regresyon analizi yapılmıştır. Ardından

öğretmenler tarafından algılanan işyeri vefasızlık alt boyut puanlarından, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği toplam puanlarının yordanması için yapılan doğrusal çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.20. Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlık Toplam Puanlarından; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordanması

Değişken	B	Std Hata	β	t	p
Sabit	4,05	,07		57,77	,000
Toplam işyeri vefasızlığı	-,22	,03	-,24	-6,04	,000***
R: .248 R²: .061 F=36,53 p=.000***					

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam puan değişkeni, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir. R=.248, R²=.061,. Algılanan işyeri vefasızlık toplam puan değişkeni, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık toplam puanları varyansının % 6,1'ni açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, (t= -6.04, p =.000***) işyeri vefasızlık puanlarının, örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (negatif yönde).

Tablo 4.21. Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlık Ölçeği Alt Boyut Toplam Puanlarından; Öğretmen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Toplam Puanlarını Yordanması

Değişken	B	Std Hata	β	t	p
Sabit	4,06	,069		58,87	,00
Yönetici Vefasızlığı	,058	,042	,071	1,39	,16
Meslektaş Vefasızlığı	-,27	,041	-,346	-6,76	,00
R: .307 R²: .094 F=29,113 p=.000***					

Öğretmen işyeri vefasızlık algısı ölçeği alt boyut toplam puan değişkenleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir. R=.307, R²=.094,. Öğretmen işyeri yönetici ve meslektaş vefasızlık ölçeği alt boyut toplam puanları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık toplam puanları varyansının % 9,4 'nü açıklayabilmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığını tespit etmek için t- testi sonuçlarına bakıldığında ise, yalnızca meslektaş vefasızlığı (t=-6,764) p<.000) puanlarının, örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yönetici vefasızlığı (t=1,391) (p>.05), örgütsel vatandaşlık puanı üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

5. SONUÇ, YORUM VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yönelik sonuçlara, araştırma bulgularının alanyazında yer alan araştırmalarla karşılaştırarak tartışılmasına ve araştırmanın bulgularına dayalı geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları alt problemler şeklinde tartışılmıştır.

5.1. Sonuç ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, “işyeri vefasızlık ölçeği” ve “örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği” ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgularla ilgili sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir. elde edilen bulgular, araştırmanın sırayla alt problemleri ele alınarak yorumlanmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, genel olarak “nadiren” düzeyindedir. Buna göre eğitim kurumlarında öğretmenlerin işyeri vefasızlığını yoğun yaşamadığı görülmektedir. Öğretmenin çalıştığı kurumda sahiplenilmesi, yaptığı çalışmaların vefaya değer bulunması onların da kurumlarına ve yaptıkları işe daha çok bağlanmasına neden olabilir. İşini benimseyen öğretmenlerin eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede aktif rol alacağı öngörülebilir. Yapılan araştırmada işyeri vefasızlığı ele alınmıştır. Öğretmenlerin işyeri olan okullarda, vefasızlığın düşük seviyede hissedilmesi okulun manevi boyutu olan okul ikliminin de olumlu göstergesi niteliğindedir. Olumlu bir okul iklimi, nitelikli eğitim kurumlarının ön şartlarından sayılmaktadır (Tutar, 2009).

İşyerinde vefasızlığın hissedildiği durumlarda daha çok “meslektaş vefasızlığının” “yönetici vefasızlığından” daha yoğun hissedildiği görülmektedir. Özellikle kıdemce büyük öğretmenlerin görevinde yeni öğretmenlere yapmış oldukları mentörlük gibi yardımlar veya meslektaşlar arası dayanışma gibi kurum içi yardımlaşmalar istemsizce vefa beklentisi doğurabilir. Ayrıca kurum içinde öğretmenler arasında gerçekleşen iletişimin yönetici ile gerçekleşen iletişimden fazla olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Öğretmelerin işyeri vefasızlık algılarına ilişkin en yüksek ortalamaya sahip maddeler incelendiğinde; “iş arkadaşlarının çıkar söz konusu olduğunda daha önce yapılan iyilikleri unutmalarını”, “dostluk ve arkadaşlığın iş bitinceye kadar devam etmesini”, “iş arkadaşlarının sadece ihtiyaç duyduklarında arayıp sormasını” ve “onlara on defa yardım edip, bir defa etmediklerinde soğuk davrandıklarını” ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin yönetici vefasızlığı boyutunda ise; yöneticim yapılan fedakârlıkları görmezden gelir maddesini ortalamanın üzerinde çoğu zaman olarak işaretledikleri göze çarpmaktadır. Yöneticiler tarafından sergilenen davranışların aslında öğretmenler tarafından dikkatle takip edildiğini göstermektedir (Özler, 2010).

Ölçeğin en düşük puan alan ve hiçbir zaman değerlendirmesi içinde olan maddesi ise; yöneticim çalışanların hayatındaki önemli anlara (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ilgisiz kalır ifadesidir. Bu doğrultuda günümüzde eğitim kurumlarında idarecilik yapan yöneticilerin kurumun çalışanları olan öğretmenleri önemseyip önemsemediğini, onları klasik dönem örgüt yapısındaki çalışanlar gibi bir meta olarak değil de duyguları olan birer birey olarak gördüklerinden söz edebiliriz (Tutar, 2014).

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, kurum türü ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problem çerçevesinde elde edilen sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları araştırmanın demografik bulgularından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yani öğretmenlerin erkek veya kadın olmaları işyeri vefasızlık algılarında herhangi bir etkiye sahip değildir.

Araştırmanın demografik bulgularından eğitim durumuna göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Toplam işyeri vefasızlık algısında ve yönetici vefasızlığı bazında yüksek lisans yapanların işyeri vefasızlık algı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi öğretmenlerin eğitimlerine harcadıkları zaman ve emeğin çalıştıkları kurumlarda görülmesi isteği olabilir. Öğretmenlerin kendi eğitimlerine yapmış oldukları yatırım aslında kurumun kalitesine katkı sağlayacağı düşünülürse, bunun başta yöneticisi tarafından takdir edilmesi beklentisi oluşabilir. Ayrıca meslektaş vefasızlığı alt boyutunda lisans

mezunlarının işyeri vefasızlık algıları yüksek tespit edilmiştir. Yüksek lisans yapanların meslektaş vefasızlığı hissetmemesi böyle bir beklenti içinde olmadıklarından gerçekleşmiş olabilir. Lisans mezunu öğretmenlerin meslektaşlarından vefa beklemesi onlarla derinlemesi bağ kurarak ilişkilerini vefa boyutuna taşımalarından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları araştırmanın demografik bulgularından branş değişkenine göre bakıldığında, toplam işyeri vefasızlığı ve alt boyutlarında okul öncesi öğretmenlerinin, sınıf ve branşa göre vefasızlık algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İkili karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Araştırmanın kurum türü değişkenine bakıldığında ise anaokulu kurumlarında işyeri vefasızlık ölçeği alt boyutu olan yönetici vefasızlığı algısı, ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. meslektaş vefasızlığı alt boyutu ise ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerde ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Toplam vefasızlıkta da aynı durum geçerlidir.

Kıdem değişkenine göre işyeri vefasızlık ölçeği toplam ortalamaları için yapılan analizde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yani öğretmenlerin çalıştığı sürenin işyeri vefasızlık algısı üzerinde bir etkisi olmadığı ve işyeri vefasızlık algılarının birbirine benzer düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu bulgunun karşılaştırılabileceği bir araştırma olmadığından karşılaştırma yapma imkânı olmamıştır. Genel olarak kıdem arttıkça çalışanın vefa beklentisininin arttığı bilinmektedir. Yani öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri farklı olsa bile işyeri vefasızlık algılarının birbirine benzer düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarındaki kıdem ve yaş değişkenleri ile uyum gösteren bu bulgunun alanyazında karşılaştıracak bir araştırma olmadığı için karşılaştırma olanağı olmamıştır.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?” şeklindedir. bu alt problem çerçevesinde elde edilen sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

Öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, örgütsel vatandaşlık davranışları “orta derecede katılıyorum” düzeyindedir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan

öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekteki tutumları yüksektir veya düşüktür sonucuna varılmamaktadır. Öğretmenler ÖVD sergilerken ortalama bir tutum içinde bulunmuşlardır. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçla örtüşen çalışmaları, Gökmen (2011), Uslu (2011), Bogler ve Somech (2004), Belogolovsky ve Somech (2012), Diapola ve Tschannen-Moran (2001), Çetin (2011), Kurtulmuş (2016), tarafından yapıldığı görülmektedir yani öğretmenlerin sergilemiş olduğu ÖVD düzeyleri orta düzey şeklinde bulunmuştur. Ayrıca Altinkurt vd. (2016), Altinkurt ve Yılmaz (2012), Baş ve Şentürk (2011), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyin üzerinde olduğunu belirlemişlerdir. Yıldırım ve Keskin Kılıç Kara (2018), Çevik ve Can (2020), Çoloğlu (2018), Ersözlü (2012), Somech ve Ron (2007), Sönmez ve Cemaloğlu (2017), Tosun ve Bostancı (2019), Koşar ve Yalçınkaya (2013), Yorulmaz ve Çelik (2016), Baş ve Şentürk (2011), Polat (2007), Oğuz (2011), Coşkun ve İsmailoğlu (2020) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olduğunu saptamışlardır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, okul yöneticilerine nazaran daha yüksek olduğu araştırmalar da karşımıza çıkmaktadır (Polat, 2009).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili en yüksek ortalamaya sahip maddeleri incelendiğinde; ders süresini boşa geçirmediklerini, yeni öğretmenlere yardımcı olduklarını, derse zamanında girip ders zamanını etkili kullandıklarını, çeşitli konularla ilgili bilgileri meslektaşlarıyla paylaştıklarını, işe ve toplantılara zamanında geldiklerini belirtmişlerdir. Alanyazına baktığımızda elde edilen bu bulguyu destekler nitelikte birçok araştırmaya rastlamaktayız. Örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili Averbek (2016) öğretmenler işlerine vaktinde gelir ve kimse denetlemese dahi okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarlar maddelerini en yüksek ortalamaya sahip maddeler olarak belirtmiştir. Demiröz ve Kavak (2018) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları içerisinde en sık sergilediği davranışlardan birinin öğretmenlerin zamanında işe gelme davranışı olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde Nguni ve diğerleri (2006) öğretmenlerin zamanında işe geldiklerini, kabiliyetlerini ortaya en iyi şekilde koyabilmek için gereken ne varsa yaptıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin derse zamanında geldiklerini Titrek ve diğerleri (2009) yapmış oldukları bir çalışmada tespit etmiş ve ek olarak öğretmenlerin ders zamanını etkili şekilde kullandıklarını belirten algılarını ifade etmişlerdir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi “öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, kurum türü ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problem çerçevesinde elde edilen sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

Cinsiyet değişkeni açısından ölçeğin toplam puanlarında anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Baş ve Şentürk (2011), Altinkurt vd (2016), Oğuz (2011), Yılmaz ve Bökeoğlu (2008) araştırmalarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği bulgularına ulaşılmıştır. Kalaycı (2007) ise araştırmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediğini tespit etmiştir. Ayrıca; Altinkurt ve Yılmaz (2012), Averbek (2016), Bogler ve Somech (2005), Coşkun ve İsmailoğlu (2020), Çevik ve Can (2020), Ertürk (2016), Karacaoğlu ve Güney (2010), Polat (2007), Kurtulmuş (2016), Özcan (2008), Gökmen (2011), Yılmaz ve Taşdan (2009) cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edememiştir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistiksel boyutta anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puan düzeyleri, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek düzeydedir. Farklı bir sonuç ise Çevik ve Can (2020), Bayrak (2017), Burulday (2018), Averbek (2016), Titrek vd. (2009) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarında öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.

Branş ve okul türü değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu doğrultuda farklı branş gruplarındaki öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin benzer algılara sahiptirler. Çevik ve Can (2020), Usta Öztürk (2019), Sezgin ve Kılınç (2012), Yılmaz ve Taşdan (2009) da araştırmalarında branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık tespit etmemiştir. Farklı branşlardaki öğretmenlerin, kendi

okullarında benzer koşullar içinde çalışmaları benzer etkinliklere katılmaları ile bu durumu açıklayabiliriz.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde kıdem değişkeni toplam puanlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 1-5 yıl arasında olanların örgütsel vatandaşlık puan ortalaması, 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 21 yıl ve üstü olanların puan ortalaması ise 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Bu doğrultuda alanyazın incelendiğinde, mesleki kıdemin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin farklı şekillerde olduğu görülmektedir. Demiröz ve Kavak (2018), Belogolovsky ve Somech (2012), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Terzi (2015), Yılmaz ve Taşdan (2009) öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığını belirlemiştir. Farklı olarak Coşkun ve İsmailoğlu (2020), Ertürk (2016), Polat (2007), Polat ve Celep (2008), Çevik ve Can (2020), Özcan (2008), Yıldırım (2017), Yılmaz ve Taşdan (2009) da araştırmalarında mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı farklılıklar olmadığını saptamışlardır. Aynı şekilde Elma ve Aytaç (2015) da yapmış oldukları çalışmada, 17 araştırmayı incelemiş ve metaanaliz çalışmaları sonucunda kıdemin ÖVD üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığını tespit etmişlerdir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi “öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problem çerçevesinde elde edilen sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

Öğretmen “işyeri vefasızlık ölçeği” toplam puanları ile “örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” toplam puanları arasında negatif yönde bir ilişki elde edilmiştir. İşyeri vefasızlık ölçeği “yönetici vefasızlığı” ve “meslektaş vefasızlığı” alt boyutları ile “örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” toplam puanları arasındaki ilişkide de negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda işyeri vefasızlık algısı düştükçe, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinde artış görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda örgütsel vatandaşlık davranışı

sergileme düzeylerinin artması hiç şüphe yok ki kurumun amaçlarına olumlu yönde hizmet edecektir (Şişman, 2002).

5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi “öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklindedir. Bu alt problem çerçevesinde elde edilen sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam puan değişkeni, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir. öğretmen algılanan işyeri vefasızlık puanlarının, örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (negatif yönde).

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği alt boyut toplam puan değişkenleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık toplam puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir.

İşyeri vefasızlığı ölçeğinin alt boyutları olan yönetici ve meslektaş vefasızlık boyutlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yordayıcı olup olmadığı analiz edildiğinde, sadece meslektaş vefasızlığının, örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yönetici vefasızlığı örgütsel vatandaşlık puanı üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

5.2. ÖNERİLER

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ile öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular ışığında birtakım öneriler sunulabilir. Bu önerileri araştırmacılara ve uygulayıcılara olmak üzere iki alt başlıkta ele alabiliriz.

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Öğretmen algılarına göre işyeri vefasızlık düzeyi ‘nadiren’ şeklinde bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin işyeri vefasızlığı alt boyutlarından “meslektaş vefasızlığını”, “yönetici vefasızlığından” daha çok hissettiği ortaya koyulmuştur. Bu sonuç, öğretmenlerin eğitim kurumlarında yöneticilerden daha çok arkadaşlarından vefasızlık gördüğünü gösterir. Öğretmenler arası iletişimin olumlu yönde artması için kurum içi aktiviteler yapılabilir. Bu tür aktiviteler meslektaşlar

arası bağı kuvvenmesine ve okulda güven duygusunun hakim olduğu okul iklimin oluşmasında etkili olacaktır.

2. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları araştırmanın demografik bulgularından branş değişkenine göre bakıldığında, toplam işyeri vefasızlığı ve alt boyutlarında okul öncesi öğretmenlerinin, sınıf ve branşa göre vefasızlık algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin kurumlarında hissettiği vefasızlık duygusunun nedenleri araştırılabilir ve buna karşın kurumda iyileştirici kararlar alınabilir.

3. Anaokulu kurumlarında işyeri vefasızlık ölçeği alt boyutu olan yönetici vefasızlığı algısı, ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarını gidermek için öğretmenlerle daha çok zaman gecirme, onların neler yaşadıklarını anlama, beklentilerine cevap verme, iş koşullarını kolaylaştırıcı faaliyetler düzenleme gibi bir tutum içinde olabilirler.

4. Çalışma grubu olan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri, “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. Burada öğretmenlerin görev dışı faaliyetlere yönelimlerini sağlamak için onlara okulu bir işyeri gibi değil de ikinci bir ev gibi hissetmelerini sağlayıcı okul iklimi sunmak önerilebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Farklı sektörlerden ve farklı evren-örneklem seçilerek yapılacak araştırmalar ile ülkemizin işyeri vefasızlığı konusundaki sahip olduğu fikirler ve uygulama seviyesine dair bulgular elde edilebilir, böylece literatüre önemli katkılar sağlanabilir.

2. Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının diğer branşlara oranla yüksek çıktığı görülmektedir. Ayrıca anaokulu kurumlarının işyeri vefasızlık algısının diğer kurumlara göre daha yüksek hissedildiği tespit edilmiştir. Nitel araştırma yapılarak bu sonucun derinlemesine nedenine ulaşılması sağlanabilir.

3. Araştırma, nicel araştırma teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Özellikle işyeri vefasızlığı konusunda nitel araştırma yapılarak derinlemesine sonuçlara ulaşılması sağlanabilir.

4. İşyeri vefasızlığını , örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat ve örgütsel etik gibi konularla ilişkilendirilerek farklı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acaray, A., ve Akturan, A. (2015). The Relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Procedia-Social and Behavioral Sciennces*. 207. 472-482.
- Akan, V. (1990). Çağdaş sosyolojide bir kuram: sosyal alışveriş. *Eğitim Bilim. Nisan*. s.76.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 46. 31-51.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1). 1-18.
- Allison, B. J., Voss, R. S. and Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: the role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*. May/June. 282-288.
- Alp, M. (2007). *Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Altınkurt Y. ve Yılmaz K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12 (3). 1833-1852.
- Altınkurt, Y., Türkkaş Anasız, B., & Ergin Ekinci, C. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*. 41 (187). 79-96.
- Altun, S. A. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Anderson, L.M. and Thomas, S.B. (1997). Cynicism in the workplace: some cause and effects. *Journal of Organizational Behavior*. 18. 449-469.
- Anderson, N., ve Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*. 19. 637-647.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior, homewood*. London: Dorsey Pres
- Armstrong, M. (1996), *Employee rewar*. London: Institute of Personel and Development (IPD) House.
- Arnold, J. and C. Feldman (1986), *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill International Edition Management Series
- Arslandaş, H. A. (2008). Örgüt kültürü. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*. 7 (1). 172-176.
- Aslan, H., Elma, C. ve Gündüz, Y. (2019). Reliability and validity of the disloyalty in the workplace scale. *International Journal of Higher Education*. 8 (6). 100-111.
- Aslan, S. ve Aslan, Ö. (2015). İstanbul'daki 5 yıldızlı otellerde kültürel zeka ölçeğine ilişkin bir uygulama. *Ekonometri ve İstatistik E- Dergisi*. (23). 34-61.
- Aşan, Ö., Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. Ankara: Arıkan Yayıncılık.
- Avcı, A. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Journal of Human Sciences*. 13 (3). 5373-5398.
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Diyarbakır.

- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Barlı, Ö. (2007). *Davranış bilimleri*. Ankara: ABP Yayınevi.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetim.*, 1 (1). 29-62.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Bateman, T. S. and Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management*. 26 (4). 587-595.
- Bayrak, Ö. (2017). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Beğenirbaş, M. ve Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 159-181.
- Belogolovsky, E., and Somech, A. (2012). Teachers' organizational citizenship behavior: An empirical examination of the subjective and dynamic nature of the boundary between in-role and extra-role behavior. *Advances in Educational Administration*. 13. 31-59.
- Bennett, R.J. and Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*. 85 (3). 349-360.
- Binbaşıoğlu, C. (1988). *Eğitim yöneticiliği*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.
- Blakely, G. L.; Andrews, M. C. and Fuller, J. (2003). Are chameleons good citizens? A longitudinal study of the relationship between self-monitoring and organizational citizenship behavior. *Journal of Business & Psychology*. 18 (2). 131-144.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teacher and Teacher Education*. 20. 277-289.
- Bogler, R., and Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: how does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*. 43 (5). 420-438.
- Bolat, O.İ., ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11 (19). 75-94.
- Brotheridge, C. M. and Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*. 60 (1). 17-39.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 533-546.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6 (4). 571-602.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: PEGEM.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş ve Yıldırım S. (2012). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cihangiroğlu, N., ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (11). 1-16.
- Connor, J. (2007). *The sociology of loyalty*. Australia: Springer Science Business Media.
- Coşkun, B. and İsmailoğlu, M. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Turkish Studies – Education*. 15 (1). 43-59.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., ve Gellatly, I. R. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cranwell-Ward, J., ve Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. Berlin: Springer.
- Çarıkçı, İ., Kanten, S. Ve Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11. 41-65.
- Çelik, M. (2007). Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı, bir uygulama. Basılmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2015). “Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik Ve Değerler”. Ü. Sıgırı ve S. Gürbüz (ed.). *Örgütsel davranış*. (s. 93-135). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çetin, C. ve Dinç Ö.E. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Bata Basım Yayın Dağıtım Yayınları.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Çevik, A. ve Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 5(1). 13-30.
- Çiftçi, H. (2015). Siyaset kültürümüzde ahde vefâ ve nakz-i ahd. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(1). 073-084
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(1). 167-174.
- Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar (1998). Note organizational cynicism. *The Academy of Management Review*. 23 (2). 341-352.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (67). 315-326.
- Demirel, Y., and Özçınar M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 23 (1). 127-145.

- Demiröz, S. ve Kavak, Y. (2018). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21 (2). 231-246.
- DiPaola, M. F., and Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*. 11. 424-447.
- Dyne, L. V., Soon A., Isabel, C. B. (2003), Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal Of Management Studies*. 40 (6). 1360-1392.
- Earley, P. C. and Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford: Stanford University Press.
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, Jr, W., and Decuir, A. D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychology*. 57(3). 441-465.
- Elma, C. ve Aytaç, T. (2015). Effect of seniority on teachers' organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Mevlana International Journal of Education*. 5 (1). 58-76.
- Erdem, R., Yıldırım H.H., Atilla, G., ve Oksay, A. (2009). Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ve zamanı kullanma biçimlerinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 12 (2). 105-120
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*. 1(6). 17-36.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erikson, Erik, H., (2003). *Psikososyal kimlik*. M.D. Karacoşkun (çev.), Samsun: Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi.
- Ersöz, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Ertürk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 6 (1). 1-22.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Ewin, R.E. (1992). Loyalty and virtues. *The Philosophical Quarterly*. 42. 403-419.
- Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behavioursin relation job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (77). 81-94.
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: motives, motive fulfillment, and role identity. *Social Behavior and Personality*. 34 (6). 603-616.
- Finkelstein, M. A. (2011). Intrinsic and extrinsic motivation and organizational citizenship behavior: a functional approach to organizational citizenship behavior. *Journal of Psychological issues in Organizational Culture*. 2 (1). 19-34.
- Garih, Ü. (2005) *İş hayatında motivasyon*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Genç, N. (2011). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- George, J. M., Jones, G. R., and Sharbrough, W. C. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jerse: Prentice Hall.

- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. ve Konopaske, R. (2003). *Organizations: behavior, structure, processes*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Görmez, M. (2011). Vefakârlık ve ahde vefa. *Diyanet Aylık Dergi*. 3. 246.
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*. 95-110.
- Grandey, A. A. (1999). *The effects of emotional labor: employee attitudes, stress and performance*. Basılmamış Doktora tezi. Colorado State University. Colorado.
- Greenberg, J. (1990). "Looking fair vs. being fair: Managing impressions of organizational justice" . In B.M. Staw & L.L. Cummings (eds.) in: *Research in organizational behavior*. (s 11-157). Greenwich CT: JAI Press.
- Grimmer, M., and Oddy, M. (2007). Violation of the psychological contract: the mediating effect of relational versus transactional beliefs. *Australian Journal of Management*. 32(1). 153-174.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (6). 147 – 159.
- Gülova, A., Palamutcuoğlu, B.T. ve Palamutcuoğlu A. T. (2013). Duygusal emek ile işe bağlılık arasındaki ilişkide amir desteğinin rolü: üniversitede öğrenci işleri personeline yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28 (2). 41-74.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3. 48-75.
- Gürbüz, S. ve Sıgır, Ü. (2014). "Örgütsel davranışa giriş: yönetim bilimi ve örgütsel davranış alanının kuramsal gelişimi". Ü. Sıgır ve S. Gürbüz (ed.). *Örgütsel davranış*. (s.1-44). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Hanks, K. (1999). *İnsanları motive etme sanatı*. C. İkizler (çev.), İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Hochschild, Arlie R. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Pres.
- Hofstede, G. (1998). Identifying organizational subcultures: An empirical approach. *Journal of Management Studies*. 35. 11-12.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. S. Turan (çev.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hökelekli, H. (2013). *İnsani değerler*. İstanbul: DEM Yayınları.
- İçerli, L., and Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4(1). 167-176.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.

- Jones, D. B., (1995). Fidelity as a criterion for practicing and evaluating narrative inquiry. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. 8(1). 26-27.
- Kahya, C. (2015). Mesleki öz yetersizlik ve örgütsel sessizlik ilişkisini belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*. 5(1), 293-314.
- Kai Fu, Y. (2013). High-performance human resource practices moderate flight attendants' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality*. 41(7). 1195-1208.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizim düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27(27). 83-97.
- Kalaycı, G. S. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14).
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 32. 16-40.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2009). “İşgören sessizliğinin kaynağı olarak liderlik davranışı ve örgütsel adalet algısı”. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir Üniversitesi, Eskişehir.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*. 9 (34). 137-153.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, A. G. F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (1). 181-202.
- Karahan A., ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. *Journal of Yaşar University*. 9 (33). 5692-5715.
- Karakaş, M. (2005). *İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı etkisi üzerine bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Karaman, A., ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*. 2 (1). 35-48.
- Karaman, K., Yücel, C. ve Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53. 49-74
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karip, E. ve Köksal, K. (1996). Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 2. 245–257.

- Kaygın, E. ve Atay, M. (2014). Mobbing in örgütsel güven ve örgütsel sessizliğe etkisi, kamu kurumunda bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*. 18 (2). 95-113.
- Keller, S. (2007). *The limits of loyalty*. New York: Cambridge University Press.
- Kıdder, D.L. and Parks, M.L. (1993). *The good soldier: who is s(he) ?*. Atlanta: Best Paper Proceedings.
- Kıffin-Petersen, S.A., Jordan, C.L. And Soutar, G .N. (2011). The big five, emotional exhaustion and citizenship behaviors in service settings: The mediating role of emotional labor. *Personality And Individual Differences*. 50 (1). 43-48.
- Kılıç, M. (2001). Örgütsel çatışma ve yönetimi, yönetim ve organizasyon, editör; Salih güney Nobel yayın dağıtım, Ankara.
- Kılıçlar, A. ve Harbahoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6 (1). 328-346.
- Kızılar, H. ve Canikli, İ. (2015). *Değerler Eğitimi*. Karabük: Deneme Yayınları.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul. Beta Yayınevi.
- Korkmazyürek, H. ve Hazır, K. (2015). “Algı, tutum ve algılar”. Ü. Sıgır ve S. Gürbüz (ed.). *Örgütsel davranış*. (s. 45-92). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Korlaelçi, M. (1992). G. Marcel'e göre bağlılık ve sadakat. *Felsefe Dünyası*. 6. 95-98.
- Koşar, D., ve Yalçinkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 4 (4). 603-627.
- Koyuncu, M., ve Katlav, E. Ö. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 11 (2). 6-27.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2011). Duygusal emek davranışlarının işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişki üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 12 (2). 165-185.
- Köse, S., ve Kayali, N. (2003). Örgütsel Vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20. 1-19.
- Kulualp, H. G., ve Çakmak, A. F. (2016). Örgütsel sessizlik türlerini etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 12 (1). 123-146.
- Kurşunoğlu, A., ve Tanrıöğen, E. B. A . (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28. 101-115.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Diyarbakır.
- Kutlu, O. ve Bozkurt, M. C. (2003). *Okulda ve sınavlarda adım adım başarı*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Lee, Y. H.. and Woo, B. (2017). Job satisfaction and organisational Citizenship behaviour among korean fitness employees. *Physical Education And Recreation*. 39 (2). 137-148.
- Leymann, H. and Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2). 251-275.

- Lussier, R.N. (1990). *Human relation in organization: a skill building approach*. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence based approach mcgraw-hill*. New York: Inc.
- McShane, S. L., and Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior, emerging knowledge and practice for the real world*. Australia: McGraw-Hill Irwin.
- Mert, İ.S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9 (2). 117-143.
- Messer, B. A. and White, F. A. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*. 21 (1). 65-82.
- Mete, Y. A., ve Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(2). 147-159.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. CA:Sage: Thousand Oaks.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1 (1). 61-89.
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Hersovitch, L. & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organisation: A meta- analysis of antecedentes, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61 (1) 20-52.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor*. G. Bulut (çev.), İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Morrison, E. W. and Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy Of Management Review*. 22 (1). 226-256.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*. 25 (4). 706-725.
- Murphy, G., Athanasou, J., and King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (4). 287-297.
- Nartgün, Ş. S., ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7 (2). 139-156.
- Najafi, S. Noruzy, A. Azar, H. K. Shirkouhi, S. N. and Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of BusinessManagement*. (13). 5241-5248.
- Nguni, S., Slegers, P., and Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*. 17 (2). 145-177
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17 (3). 377-403.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler için: Davranış bilimlerine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.

- Oral, A.G.L., ve Köse. S. (2011). Hekimlerin duygusal emek kullanımı ile iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 463-492.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*. 10. 85-97.
- Organ, D. W. ve Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*. 135 (3). 339-350
- Öcel. H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*. 13(26). 18-26.
- Öncül. M. S., ve Ay, F. A. (2014). Ulusal kültürün motivasyona etkileri: kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir alan araştırması. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15 (1). 189-207.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özdemir, A. (2010) İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 16 (1). 93-112.
- Özdemir, S., Yalın, H.İ. ve Sezgin, F. (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem A.
- 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.
- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19 (1). 1-19.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D. E. (2010). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. D. Ergun Özler (ed.). *Örgütsel davranışta güncel konular*. (s. 101-132). Bursa: Ekin Yayın Evi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. O. (2010). Örgütlerde sinizim güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2 (2). 47-57.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Paşamehmetoğlu , A. ve Yeloğlu, H. O. (2015). “Motivasyon”. Ü. Sıgır ve S. Gürbüz (ed.). *Örgütsel davranış*. (s.137-174). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Penner, L. A., Midili, A. R. ve Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*. 10 (2). 111-135.
- Pinder, C. C., and Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *In Research in personnel and human resources management*. 331-369.

- 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, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 1. 1591-1596.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 54. 307-331
- Poyraz. K. ve Aksoy, Ş. E. (2012). Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve Kütahya il merkezi özel banka işletmelerinde uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 31(1). 183-202.
- Reichheld, F. F. (2001). *Loyalty Rules: How today's leaders build lasting relationships*. Boston: Harvard Business School Press.
- Resmi Gazete (2003). *İş kanunu*. Erişim: 9 Ağustos 2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
- Robbins, Stephan P. (1989). *Organizational behaviour concepts: Gantioverrier and applications*. USA: Prantice Hall Inc.
- Robinson, S.L and Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and ocb, s. The. Effect of unfulfilled obligations on civic virrue behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 16 (3). 289-298.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities ond Rights Journal*. 2. 121-139.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: ALFA Basım Yayım Dağıtım.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Sarah Mardhiah, S. (2010). *The relationship between intrinsic and extrinsic motivation on organizational citizenship behavior (OCB) among teachers*. Unpublished Ph.D. Thesis, Universiti Utara. Malaysia.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt psikolojisi*. M. Tosun (çev.), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G., and Osborn, R.N., Bien, M. (2010). *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Schnake, M. E. and Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (76). 283–301.
- Seferoğlu, S. S. (2003). “Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde yeni yaklaşımlar”. *Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas.
- Sencer, M. (1989). *Toplum bilimlerinde yöntem*. İstanbul: Beta Yayım Basım.

- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25 (1). 317-339.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. *Uluslar Arası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*. 7 (14). 1-22.
- Singh, U. and Srivastava, K. B. L. (2009). Interpersonal trust and organizational citizenship behavior. *National Academy of Psychology*. 54. 65-76.
- Somech, A. and Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (77). 281-298.
- Somech, A., and Ron. I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*. 43 (1). 38-66.
- Sönmez E. ve Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17 (4). 2117-2141.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M. , Bruursema, K. , Goh A. And Kessler. S., (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*. 68. 446-460.
- Spector. P. E. and Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*. 12 (2). 1-24.
- Şahin, F. ve Gürbüz, S. (2012). Kültürel zeka ve öz yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Çok uluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 14 (2). 123-140.
- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*. 43. 87-110.
- Şimşek. M. ve Öge, H. S. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A.
- Tarhan, N. (2013). *Duyguların dili*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*. 33 (150). 87- 96.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre değerlendirilmesi. *Tarih Okulu Dergisi*. 7 (17). 939-971.
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem A.
- TDK. (2022). *Genel Türkçe sözlük*. Erişim: 20 Şubat 2022, <http://www.tdk.gov.tr>.
- Terzi, A. R. (2015). Organizational commitment and citizenship behaviors among teachers. *Anthropologist*. 21 (12). 350-360.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4 (11). 13-28.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*. 17. 1-28.

- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizim: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerine bir uygulama. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*. 8 (2). 283-305.
- Tosun, A. ve Bostancı, A. B. (2019). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 19 (3). 1115-1127.
- Turnipseed, D.L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organizational citizenship behavior and personnel ethics. *Journal of Business Research*. 55. 7.
- Tutar, H. (2009). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türer, A. (2009). Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve sorunlar. *Abece Dergisi*. 235-236.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: (Manisa il örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Ürek, D., Bilgin Demir, İ., ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17 (3). 122-141.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. and Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*. 37 (4). 765-802.
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S., and Ayob, N.B. (2011). The Influence of leadership styles on employees’ job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *Internatinal Journal of Business Management and Social Sciences*. 2 (1). 24-32.
- Wasti, S. Arzu ve Erdil, Selin Eser. (2007). Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin türkçe geçerlemesi. *Yöntem Araştırmaları Dergisi*. 7. 39-66.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: sepating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*. 12 (2). 173-194.
- Yang, Y. C. (2012). High-involvement human resource practices .affective commitment, and organizational citizenship behaviors. *The Service Industries Journal*. 32 (8). 1209-1227.
- Yeğin, H. İ. (2017). Vefakârlık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 5 (9). 119-132.
- Yeğin, H. İ. (2015). *Üniversite gençliğinde vefa duygusu*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Lndustrial Relations and Human Resources*. 8 (2). 196-217.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: Kültürel zeka. *KMU İİBF Dergisi*. 11(16). 100-131.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 6 (1). 682-695.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Yıldırım, Ç. ve Keskinçilic Kara, S. B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5 (2). 43-54.
- Yıldız, S. Murat. (2016). İşyerinde mobbing davranışlarının spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18 (1). 165-180.
- Yılmaz, A., Özler, D. E., ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkine yönelik ampirik bir araştırma . *Elektironik Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (26). 334-357.
- Yılmaz, K. ve Bökeoğlu, O. C. (2008). Türk ilkokullarında örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık. *Dünya Uygulamalı Bilimler Dergisi*. 3 (5). 775-780.
- Yorulmaz, A., ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*. 6 (1). 161-193.
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.

EKLER

EK- 1: Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
25.06.2021	06	2021/550

KARAR NO: 2021-550
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Hülya ALTUN BOGOÇLU' nun Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ danışmanlığında “ Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek ve veri kaynak taraması çalışmalarını içeren 17298 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Hülya ALTUN BOGOÇLU' nun Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ danışmanlığında “ Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek ve veri kaynak taraması çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

EK-2: Araştırma Uygulama İzni

	T.C. GİRESUN VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Sayı : E-29409993-605.01-35157259	20.10.2021
Konu : Araştırma İzni (Hülya ALTUN BOGOÇLU)	
VALİLİK MAKAMINA	
İlgi : a) Ondokuz Mayıs Üniversitesi 08.10.2021 tarihli ve 34245933 DYS kayıtlı yazısı. b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.	
İlgi (a) yazı ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek lisans öğrencisi Hülya ALTUN BOGOÇLU'nun "Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi" adlı çalışmasına veri sağlamak amacıyla, Giresunda bulunan Resmi ilkokul, Resmi Ortaokul, Resmi Bağımsız Anaokulu ve Resmi Anasınıfı kurumlarında çalışan öğretmenler ile anket çalışması yapma izin talebine ilişkin yazı ve ekleri Müdürlüğümüz Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir. Söz konusu çalışmanın 25.10.2021-31.05.2022 tarihleri arasında, ekleri müdürlüğümüzce mühürlenmiş ve paraflanmış veri toplama araçlarını kullanarak; Covid-19 Pandemisi ile mücadele kapsamında alınan önlemler çerçevesinde, ilgili okul müdürlüklerinin sorumluluğunda/gözetiminde eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan yapılması, çalışmalara katılımın gönüllülük esasına dayalı olarak sağlanması koşulları ile gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakıncanın olmadığı Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmektedir. Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.	
Fazlı ÇİÇEK Müdür a. Şube Müdürü	
OLUR Ertuğrul TOSUNOĞLU Vali a. İl Millî Eğitim Müdürü	



T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-29409993-605.01-35291965
Konu : : Araştırma İzni
(Hülya ALTUN BOGOÇLU)

22/10/2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 08.10.2021 tarih ve 9709 sayılı (34245933 MEB DYS kayıtlı) yazısı.

İlgi yazı ile talep edilen Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü yüksek lisans programı öğrencisi Hülya ALTUN BOGOÇLU'nun anket çalışmasına ait Valilik Makam Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Hasan TANRISEVEN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Makam Oluru
2-Mühürlü Ölçek

Dağıtım:
- Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Tüm Resmi İlkokul, Ortaokul, Bağımsız Anasınıfı ve Anaokulları



T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-29409993-605.01-35291965
Konu : : Araştırma İzni
(Hülya ALTUN BOGOÇLU)

22/10/2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 08.10.2021 tarih ve 9709 sayılı (34245933 MEB DYS kayıtlı) yazısı.

İlgi yazı ile talep edilen Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü yüksek lisans programı öğrencisi Hülya ALTUN BOGOÇLU'nun anket çalışmasına ait Valilik Makam Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Hasan TANRISEVEN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Makam Oluru
2-Mühürlü Ölçek

Dağıtım:
- Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Tüm Resmi İlkokul, Ortaokul, Bağımsız Anasınıfı ve Anaokulları

EK-3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uygulama İzin Belgesi

Öğrenci Adı Soyadı	Öğrenci No
[Redacted]	[Redacted]

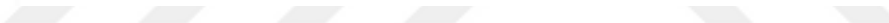
Öğretmen Adı Soyadı	Öğretmen No
[Redacted]	[Redacted]



**Hülya A. BOĞOÇLU** [Redacted]
Alıcı: Kürşad ▾
Çok teşekkür ederim Kürşad Hocam. Bu ölçeği araştırmamda kullanabilir miyim peki?
2 Haz 2021 Çar 19:02 tarihinde Kürşad Yılmaz [Redacted] şunu yazdı:

**Kürşad Yılmaz**
Alıcı: ben ▾
Tabi ki kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar

**Hülya A. BOĞOÇLU** [Redacted]
Alıcı: Kürşad ▾
Teşekkür ediyorum.
Bende iyi çalışmalar dilerim hocam.



EK-4: İşyeri Vefasızlık Ölçeği Uygulama İzin Belgesi



hüseyin aslan
Alıcı: ben

2 Haz 2021 17:23 (4 gün önce) ☆ ↶

Hülya Hocam Merhaba.

[Redacted] gönderildi

17:17'28' 2 Haz 2021 Çar tarihinde, Hülya A. BOGOÇLU
[Redacted] şunu yazdı:

Merhaba Hüseyin Hocam,
İş yeri vefasızlık ölçeğini kullanabilirsin.
İyi çalışmalar dilerim.

Ben Hülya Altun Bogoçlu. Enstitüsünde yüksek lisans öğrencisiyim. "Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini" araştırıyorum. Buna istinaden işyeri vefasızlık algılarını ölçmek için araştırmamda ölçeğinizi kullanmak için izin istiyorum.

Teşekkürler, iyi günler hocam.



Hülya A. BOGOÇLU [Redacted]
Alıcı: hüseyin

2 Haz 2021 17:28 (4 gün önce) ☆ ↶

Teşekkür ederim Hocam.
Bende iyi çalışmalar dilerim.

2 Haz 2021 Çar 17:23 tarihinde hüseyin aslan [Redacted] şunu yazdı:

Windows'u Etkinleştir
Windows'u etkinleştirmek için kişisel bilgisayar ayarlarına gidin.

EK- 5: Kişisel Bilgiler ve Ölçekler Formu

1. Cinsiyet

() Kadın () Erkek

2. Eğitim Durumu

() Lisans () Lisansüstü

3. Meslekteki Hizmet Süreniz

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

4. Medeni Durum

() Evli () Bekar

5. Branş Durumu

() Okul Öncesi Öğrt. () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğrt.

6. Çalıştığınız Kurum

() Anaokulu () İlkokul () Ortaokul

İŞYERİ VEFASIZLIĞI ÖLÇEĞİ

		İr Z a d ır	İ a s ı	İ Z a	Z a	
		5	4	3	2	1
1	Yöneticim yapılan fedakârlıkları görmezden gelir.	()	()	()	()	()
2	Yöneticim bana verdiği görevleri en iyi şekilde yapmama rağmen hiçbir şey yapmamışım gibi davranır.	()	()	()	()	()
3	Yöneticim emsallerine göre daha fazla gayret gösterenleri görmezden gelir.	()	()	()	()	()
4	Yöneticim daha önceki başarıları hiçe sayar.	()	()	()	()	()
5	Yöneticim yapılan başarılı çalışmaları takdir etmez.	()	()	()	()	()

6	Yöneticim yapılan yardım ve hizmetlerin değerini bilmez.	()	()	()	()	()
7	Yöneticim başarılı çalışanların en küçük kusurunu büyütür.	()	()	()	()	()
8	Yöneticim ekstra çaba ve gayretleri görmezden gelir.	()	()	()	()	()
9	Yöneticim çalışanların yaşadığı sağlık sorunlarına ilgisiz kalır.	()	()	()	()	()
10	Yöneticim çalışanların hayatındaki önemli anlara (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ilgisiz kalır.	()	()	()	()	()
11	İş arkadaşlarım, çıkarlar söz konusu olduğunda daha önce yapılan iyilikleri unuturlar.	()	()	()	()	()
12	Sevip saydığım çalışma arkadaşlarımdan yardıma ihtiyaç duyduğumda yanımda olmazlar.	()	()	()	()	()
13	Çalışma arkadaşlarım yaşadığım sağlık sorunlarına ilgisiz kalır.	()	()	()	()	()
14	Çalışma arkadaşlarım hayatımdaki önemli anlara (doğum, evlilik, emeklilik, ölüm) ilgisiz kalır.	()	()	()	()	()
15	Gücümü ve pozisyonumu kaybettiğimde iş arkadaşlarım benden uzaklaşır.	()	()	()	()	()
16	İş arkadaşlarıma verdiğim destek ve yardımlar görmezden gelinir.	()	()	()	()	()
17	İş arkadaşlarım yapılan iyilikleri çabuk unuturlar.	()	()	()	()	()
18	Dostluk ve arkadaşlık iş bitinceye kadar devam eder.	()	()	()	()	()
19	İş arkadaşlarım başarısız olma durumumda yanımda bulunmaz.	()	()	()	()	()
20	İş arkadaşlarıma on defa yardım ederim, bir defa etmezsem soğuk davranırlar.	()	()	()	()	()
21	İş arkadaşlarım sadece ihtiyaç duyduğunda arar, sorarlar.	()	()	()	()	()

*1-10. maddeler Yönetici Vefasızlığı, 11-21. Maddeler Meslektaş Vefasızlığı

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

Bölüm I	
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmı derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmısına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.	
	Ölçek

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Orta Derecede Katılıyorum
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar					
2	Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler					
3	Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar					
4	Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler					
5	Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler					
6	Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler					

7	Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar					
8	Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar					
9	Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar					
10	Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar					
11	Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar					
12	Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar					



ÖZ GEÇMİŞ

Hülya ALTUN BOGOÇLU, Akçaabat Anadolu Lisesi’ni bitirdikten sonra Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünden 2011 tarihinde dereceyle mezun oldu. 2019 yılında OMÜ Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans programına girdi. 2012 tarihinden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı’nda okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmaktadır. (01.02.2023).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0002-8832-184X

Yayınlar:

1. Altun Bogoçlu, H. ve Gündüz, Y. (2022). “Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları”. *International EJER Congress*, Ege Üniversitesi, İzmir.
2. Altun Bogoçlu, H. ve Gündüz, Y. (2022). Hizmetiçi eğitimin andragojik varsayımlara uygunluğunun değerlendirilmesi. *Scientific Educational Studies*, 6(2), 167-192.

Kazanılan Ödüller, Teşvikler ve Burslar

1. 2019, 3. Okul Öncesi Eğitim Zirvesi, Yılın Paylaşım Seven Öğretmeni Ödülü