

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

MAHMUT REMZİ SOYSAL

BOLU, AĞUSTOS - 2021

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

MAHMUT REMZİ SOYSAL

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi NURİ AKGÜN

BOLU, AĞUSTOS - 2021

KABUL VE ONAY SAYFASI

Mahmut Remzi SOYSAL tarafından hazırlanan “**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. 17/08/2021

Jüri Üyeleri

İmza

Üye

Üye

Üye

Üye

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 27/08/2021 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 22 olarak tespit edilmiştir.

Bu araştırma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 15/04/2020 tarih ve 2020/03 toplantısında değerlendirilerek 2020/89 Protokol No ile etik olarak uygun bulunmuştur. Araştırmada veri toplama araçları, Bolu Valiliği'nin 28/10/2020 tarih ve E. 15705028 sayılı onayı ile uygulanmıştır. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 13/04/2021 tarihinde yapmış olduğu toplantı ve 2021/914 Karar No ile tez başlığının "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" şeklinde değiştirilmesinin uygun olduğuna karar vermiştir.

MAHMUT REMZİ SOYSAL

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ DOKTORA TEZİ

MAHMUT REMZİ SOYSAL

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: DR. ÖĞR. ÜYESİ NURİ AKGÜN)

BOLU, AĞUSTOS - 2021

XIII + 124

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan resmi ilkokullar ile bu okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Derinbay (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, Polat (2007)’ın doktora tezinde Türkçe’ye ve eğitim kurumlarına uyarlanmış olduğu “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler bir bilgisayar yazılımı kullanılarak analiz edilmiş olup anlamlılık düzeyi 0.05 olarak ele alınmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma analizleri, Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi, Spearman Brown Korelasyon Katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve okuldaki çalışma sürelerine göre öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutları ile birlikte Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve okuldaki çalışma süresine göre yardımlaşma, sivil erdem boyutları ile birlikte Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’nin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Destek, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSROOM TEACHERS'
ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTIONS AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS
PHD THESIS
MAHMUT REMZİ SOYSAL
BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
(SUPERVISOR: ASSIST. PROF. DR. NURİ AKGÜN)**

**BOLU, AUGUST 2021
XIII + 124**

This research aimed to determine the relationship between classroom teachers' organizational support perceptions and their organizational citizenship behaviors. The population of the research was composed of the state primary schools in Bolu city center and the classroom teachers working in these schools in the 2020-2021 academic year. Correlational survey model was used in the research. Demographic Information Form, "Perceived Organizational Support Scale" developed by Derinbay (2011) and "Organizational Citizenship Behavior Scale" which was adapted to Turkish and educational institutions by Polat (2007) in his doctoral thesis were used as data collection tools in the research. The data were analyzed using computer software and the significance level was accepted as 0.05. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation analyses were used in data analysis along with Kruskal Wallis Test, Mann Whitney U Test and Spearman Brown Correlation Coefficient. Based on the research results; it was concluded that classroom teachers had high levels of organizational support perceptions and organizational citizenship behaviors. A significant difference was found in the whole Perceived Organizational Support Scale and instructional support, administrative support and justice dimensions in regards to age, professional seniority and working time of the classroom teachers in their respective schools. Also, a significant difference was found in the Organizational Citizenship Behavior Scale in general, along with the dimensions of altruism and civic virtue, based on age, professional seniority and working time of the classroom teachers at their respective schools. A positive and moderately significant relationship was found between classroom teachers' organizational support perceptions and their organizational citizenship behaviors.

KEYWORDS: Classroom Teacher, Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYAN	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ.....	xi
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ.....	xii
TEŞEKKÜR.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1. 1 Problem Durumu	1
1. 2 Problem Cümlesi	6
1. 2. 1 Alt Problemler.....	6
1. 3 Araştırmanın Amacı	7
1. 4 Araştırmanın Önemi	7
1. 5 Sayıtlar	8
1. 6 Sınırlılıklar	8
1. 7 Tanımlar	9
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR	10
2. 1 Kuramsal Çerçeve	10
2. 1. 1 Örgütsel Destek Algısının Tanımı ve Kapsamı	10
2. 1. 2 Örgütsel Destek Algısının Boyutları.....	12
2. 1. 2. 1 Uyum Sağlama Desteği	12
2. 1. 2. 2 Kariyer Desteği	13
2. 1. 2. 3 Finansal Destek	13
2. 1. 3 Örgütsel Destek Araçları	14
2. 1. 4 Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri.....	15
2. 1. 4. 1 Sosyal Değişim Kuramı	15
2. 1. 4. 2 Karşılıklılık Normu Kuramı	16
2. 1. 4. 3 Lider Üye Değişimi Kuramı	16
2. 1. 4. 4 Örgütsel Destek Kuramı	17
2. 1. 4. 5 ERG Kuramı	17
2. 1. 5 Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri	18
2. 1. 5. 1 Örgütsel Adalet	18
2. 1. 5. 2 Yönetici Desteği.....	19
2. 1. 5. 3 İnsan Kaynakları Uygulamaları	20
2. 1. 6 Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	22
2. 1. 6. 1 Örgütsel Bağlılık	22
2. 1. 6. 2 İş Tatmini	22
2. 1. 6. 3 İşe Bağlılık	23

2. 1. 6. 4 İş Stresi	24
2. 1. 6. 5 İşten Ayrılma Niyeti	24
2. 1. 7 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Destek	25
2. 1. 8 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı ve Kapsamı	27
2. 1. 9 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	29
2. 1. 9. 1 Yardımlaşma	29
2. 1. 9. 2 Vicdanlılık	30
2. 1. 9. 3 Nezaket	31
2. 1. 9. 4 Sivil Erdem	32
2. 1. 9. 5 Centilmenlik	33
2. 1. 10 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri	33
2. 1. 11 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etki Eden Faktörler	35
2. 1. 12 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları	41
2. 1. 13 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	42
2. 1. 14 Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	44
2. 2 İlgili Araştırmalar	47
2. 2. 1 Örgütsel Destek İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	47
2. 2. 2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	51
2. 2. 3 Örgütsel Destek İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	54
2. 2. 4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	57
3. YÖNTEM	60
3. 1 Araştırmanın Modeli	60
3. 2 Evren ve Örneklem	60
3. 3 Verilerin Toplanma Yöntemi ve Aracı	62
3. 3. 1 Kişisel Bilgi Formu	62
3. 3. 2 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	62
3. 3. 3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	65
3. 4 Verilerin Analizi	68
4. BULGULAR VE YORUMLAR	70
4. 1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	70
4. 2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	71
4. 2. 1 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	71
4. 2. 2 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	74
4. 2. 3 Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular	75
4. 2. 4 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular	77
4. 2. 5 Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular	80
4. 2. 6 Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular	83
4. 3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	85
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	86
5. 1 Tartışma ve Sonuç	86
5. 1. 1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	86
5. 1. 2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	88
5. 1. 3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	101
5. 2 Öneriler	104
5. 2. 1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	104
5. 2. 2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	106

6. KAYNAKLAR	107
7. EKLER	120
EK 1. Kişisel bilgi formu	120
EK 2. Algılanan örgütsel destek ölçeği.....	121
EK 3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği	122
EK 4. Ölçek kullanım izinleri.....	123



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1. Algılanan örgütsel destek ölçeği maddelerine ilişkin yol (path) grafiği.	63
Şekil 3.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği maddelerine ilişkin yol (path) grafiği.....	67



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler.	61
Tablo 3.2. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin model-veri uyumuna ilişkin uyum indeksleri.	64
Tablo 3.3. Algılanan örgütsel destek ölçeği madde geçerlilik katsayıları ve alt faktörlerin alfa güvenirlik katsayısı.	65
Tablo 3.4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin model-veri uyumuna ilişkin uyum indeksleri.	67
Tablo 3.5. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği madde geçerlilik katsayıları ve alt faktörlerin alfa güvenirlik katsayısı.	68
Tablo 3.6. Basıklık ve çarpıklık katsayıları.	69
Tablo 4.1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler..	70
Tablo 4.2. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları.	72
Tablo 4.3. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları.	73
Tablo 4.4. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.	74
Tablo 4.5. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.	75
Tablo 4.6. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel destek algılarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.	76
Tablo 4.7. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.	77
Tablo 4.8. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları.	78
Tablo 4.9. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları.	79
Tablo 4.10. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları.	80
Tablo 4.11. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları.	82
Tablo 4.12. Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.	83
Tablo 4.13. Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.	84
Tablo 4.14. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Spearman Brown Korelasyon Katsayısı sonuçları.	85

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

Akt	: Aktaran
DFA	: Doğrulayıcı faktör analizi
Mak.	: Maksimum
Min.	: Minimum
N	: Sınıf öğretmeni sayısı
p	: Anlamlılık düzeyi
Std. Sapma	: Standart sapma
$\bar{X}$	: Aritmetik ortalama
%	: Yüzde

TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim boyunca tüm içtenliğiyle her daim yanımda olan, bilgi, beceri ve tecrübesini benden esirgemeyen, beni her konuda destekleyen tez danışmanım, değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN'e çok teşekkür ederim.

Bilgi ve destekleriyle yanımda olan kıymetli hocalarıma; Prof. Dr. Yusuf CERİT'e, Prof. Dr. Kaya YILDIZ'a, Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU'na, Prof. Dr. Türkan ARGON'a, Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e, Prof. Dr. Bahri AYDIN'a, Doç. Dr. Mustafa BAYRAKCI'ya, Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU'na, Dr. Öğr. Üyesi Türker SEZER'e, Dr. Öğr. Üyesi Alperen YANDI'ya, çok teşekkür ederim. Ayrıca eğitim öğretim hayatım süresince üzerimde emeği olan tüm öğretmenlerime teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Her zaman ve her anlamda benden desteğini esirgemeyen, bana güç veren kıymetli eşime, çok değerli anneme, babama, kardeşime, ablama en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. İyi ki varsınız.

Mahmut Remzi SOYSAL

1. GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, sınırlılıklar, tanımlar ve araştırmanın önemi bölümlerine yer verilmiştir.

1. 1 Problem Durumu

Gelişen, değişen dünya ile birlikte örgütler de küresel rekabet ortamında kendilerine üst sıralarda yer bulabilmek, devamlılıklarını sürdürebilmek, değişimlere uyum sağlayabilmek adına resmi görev tanımlamalarının dışında tamamen gönüllü olarak, istekli ve azimli bir şekilde ekstra gayret sarfeden çalışanlara daha fazla gereksinim duymakta, nitelikli insan gücünden en üst seviyede yararlanmak istemektedir. Zira örgütteki etkililiğin, verimliliğin ve başarının artırılmasında bu hususun oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Kişilerin örgüt içerisinde rol tanımlarının üzerinde, gönüllü bir şekilde sergiledikleri, bireysel fedakarlığı kapsayan davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmektedir (Çerezci, 2019).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, genel olarak “biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak ifade edilmeyen, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili işlevlerinin birlikte ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar” şeklinde açıklanmaktadır (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyup, iş görenlerin kabiliyet ve becerilerini geliştirip, etkin bir eşgüdüm kurmak suretiyle örgütün verimlilik düzeyini üst düzeye çıkarmayı hedefler (Buluç, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışları iş görene, yapıldığında formal olarak herhangi bir mükafat ya da yapılmadığı zaman herhangi bir ceza getirmemektedir, genelde lüzumsuz davranışlar gibi görülebilir fakat bütünsel olarak ele alındığında örgütü geliştirmeye ne kadar faydalı olduğu görülecektir (Karakaşoğlu, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt performansını ve bireysel performansı artırdığı son yirmi yılda gerçekleştirilen araştırmalarda ortaya konulmuştur. Örgütün hedeflerine ulaşırken, bireyleri de hedeflerine ulaştırması;

bunun yanında kişilerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması, örgüt yaşamının temel gereklerindendir. Bu açıdan, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada dengeleyici bir unsurdur. Örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine uyum sağlayabilmesi bireylerinin sadakati, çalışması, özverisi ve bağlılıkları ile yakından ilgilidir (Basım ve Şeşen, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, bilişsel ve duygusal süreçleri içermektedir. Buna göre fazladan rol davranışı pozitif bir düşüncenin yanında, örgüt lehine iyi niyetli bir duyarlılığın neticesinde ortaya çıkan bilişsel bir süreçtir. Örgütsel vatandaşlık davranışları sürecinde iş görenler, gönüllü olmayı, örgüt lehine inisiyatif geliştirmeyi kendi özgür iradeleriyle seçerler. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının arkasında ne bir yasal düzenleme, ne bir ödül, ne terfi, ne de birey lehine herhangi bir tedbir vardır. Aksine fazladan davranışlar yalnızca, bireyin iyi niyetine, özverisine ve örgütsel sadakatine bağlıdır (Tutar, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt içerisinde insanların çalışmaktan memnun olduğu bir iş atmosferi oluşmasında etkili olmaktadır. Bu durum da örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmakta, örgütün etkililiğine ve başarısına olumlu bir etki yapmaktadır. Bununla birlikte örgüt içerisinde insanlar arasında açıklık, hoşgörü, yardımseverlik gibi davranışların görülmesini de artırmaktadır (Belenkuyu ve Yücel, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün başarısında ve verimliliğin sağlanmasında temel belirleyiciler arasında değerlendirilmektedir. Nitelikli ve nicelikli bir başarı, hedefe ulaşma başarısı, hızlı işlem süreci, uygun zamanda kaliteli ürünü ve hizmeti sunma, hem müşteriyi hem de çalışanı memnun etme anlayışı örgütsel vatandaşlık davranışı sayesinde gerçekleşmektedir. Ayrıca iş görenlerin, algılanan örgütsel desteği yüksek görmesi durumunda takım ruhunun daha kolay bir şekilde ortaya çıktığı iddia edilmektedir. Takımca ve grupça yapılan çalışmaları önemseyen ve bunu hayata geçiren örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışının artması, örgütsel vatandaşlık davranışıyla algılanan örgütsel destek arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi de desteklemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel destek algısının en önemli önde gelen sonuçlarından biridir (Demirci, 2019).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, günümüzde örgütlerin etkin olarak yönetilmesinde ve yeterli bir performans sergilemesinde en önemli öğelerden biri

olarak görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı okullarda kaliteli bir eğitim öğretim ortamı yaratmak için kritik bir öneme sahiptir (Çerezci, 2019).

Okullar, diğer örgütlerden farklı yapılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışına daha çok ihtiyaç duymakta olup aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışları için de elverişli bir ortam sağlamaktadırlar. Okulların, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları olmadan başarı elde etmeleri pek de mümkün değildir. Bunun sebebi ise okulların gönüllü çabalara dayanan yapılar olmasıdır (Belogolovsky ve Somech, 2010; akt. Demiröz, 2014).

Okul içerisinde sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları; bir rahatsızlık geçiren bir meslektaşı adına onun öğrencileri ile ilgilenme, mesleğine yeni başlayan deneyim sahibi olmayan öğretmen arkadaşına kılavuzluk yapma, mesai saati dışında öğrencilerinin problemleriyle ilgilenme, gerçekleştirilen kişisel gelişime yönelik faaliyetlere isteyerek devam etme, şikayet etmekten veya problemlerle karşılaşınca söylenmekten kaçınma davranışları şeklinde örneklendirilebilir (Usta Öztürk, 2019).

Kişi örgütün bir mensubu olmayı kabul ettiği zaman onunla yalnızca formel bir ilişki kurmaz; aynı zamanda informel olarak psikolojik anlaşma yapar ve örgütü ile kendisi arasında psikolojik bağ oluşur. İnsanın iş ve çalışma hayatının onun fizyolojik özelliklerine hitap etmesi gerektiği kadar, psikolojik özelliklerine de hitap etmesi gerekir. Bu yaklaşımlara göre insan örgüte, klasik yaklaşımın öngörüsünün aksine, yalnızca biyolojik bir unsur, fizyolojik bir güç olarak girmez; aksine psikolojik ve sosyal özelliklerini de beraberinde götürür. Örgütler çalışanlarının fiziksel gereksinimlerinin yanında, onların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de karşılar. Bu fonksiyonuyla örgütler çalışanların sosyal destek bulmalarının en önemli araçlarıdır (Tutar, 2016). Özel hayatında sosyal destek sağlandığında kişiler pek çok zorluğun üstesinden gelirler. Örgüt yaşamındaysa çalışan bireyler yöneticilerinden, iş arkadaşlarından ya da genel olarak örgüt tarafından desteklendiklerini algıladıklarında başka bir deyişle kendilerine değer verildiğini ve önemsendiklerini hissettiklerinde, örgütsel destek algıları oluşmaktadır (Akgündüz, 2020).

Örgütsel destek algısı, örgütteki çalışanların kendilerini güven içerisinde hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleri (Özdevecioğlu, 2003a), örgütün katkılarına değer verdiğine ve refahlarına önem verdiğine dair inancıdır (Akalin, 2006). Örgütsel destek örgütün çalışanlara sağladıklarından ziyade,

Çalışanların destek algılarına dayalıdır. alışan bireyin rgtnden kendisine doğru akan ilgiyi, güveni, adalet ve destek algısını hissetmesidir. Çalışanların düşüncelerini, sunmuş oldukları nerileri ve eleştirileri dikkate alan, bunları uygulamaya aktaran, çalışan bireylere güven duygusu veren, örgütteki insan ilişkilerinin gelişmesini sağlayan, örgütte bulunan her bireye adaletli bir şekilde davranmayı amaç edinen uygulamaların tamamıdır (Tutar, 2016).

Örgütsel desteğin amacı, çalışanların duygusal açlığına yanıt vermek, sosyal yönden onları güçlendirmek, iş ve özel hayatın zorluklarına karşı iş görenlerin direncini yükseltmektir. Aksine alışanların örgütsel destek bulabilecekleri bir ortamdan mahrum kalmaları, onlarda güvensizlik duygusu oluşturur, örgütsel amaç ve hedeflerden koparır. Örgütsel desteğin yeterince algılanmaması, bireysel güven eksikliğine, azalan kişisel saygı hissine, işte düşük motivasyona ve iş tatminsizliği gibi olumsuzluklara sebep olabilmektedir (Tutar, 2014). Bu açıdan örgütlerin çalışma ortamlarının düzenlenmesine yönelik adımlar atması son derece önemlidir.

Çalışanların kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde oluşturulmuş bir “sosyal örgüt” tasarımı, onların örgütsel verimliliklerine ve performanslarına katkıda bulunur. Bu sayede iş gören devir hızı azalır ve örgütsel devamlılık artar. Örgütsel destek, çalışanın örgütleri ile özdeşim kurmalarına katkı sağlar ve örgütün yararları doğrultusunda tanımlanmamış (ekstra rol) davranışları gösterme isteklerini artırır. Algılanan rgtsel desteğin yüksek olması, güçlü örgütsel bağlılık, iş doyumunu, yüksek performans ve güçlü örgütsel vatandaşlık duygusuna katkı sağlar (Tutar, 2016).

Örgütler, çeşitli yollarla (alışan personelinin düşüncelerini, dilek ve şikayetlerini dikkate alarak, her anlamda ihtiyaçlarını karşılayarak, karar alma sürecine dahil ederek, adil davranarak, eşit mesafede yaklaşarak vb.) rgtte görev yapmakta olan personele çabalarının farkında olduğunu, onlara değer verdiğini ve onları önemsediğini, desteklediğini hissettirebilmektedirler. Bunu hisseden birey ise içinde bulunduğu rgt ve bu örgütteki işini içselleştirebilir ve rgt tarafından yeterince desteklendiğini algıladığı ölçüde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek isteyebilir, motivasyonu, çalışma performansı artabilir, kendisini huzurlu ve mutlu hissedebilir.

Örgütsel destek algısı st düzeyde olan iş görenlerin örgütleri tarafından yeterince desteklenmediğini hisseden iş görenlere göre, örgütsel bağlılıkları daha

yüksek olmakta ve bu iş görenler büyük bir ihtimalle daha çok yükümlülük üstlenme ya da örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimi içerisinde olmaktadır (Ceylan ve Şenyüz, 2003). Eğitim örgütlerinde de bu ve benzeri durumlarla da karşılaşılabilir.

Öğretmenler, kurumu tarafından önemsendiğini, kendisine değer verildiğini, desteklendiğini hissetmesiyle birlikte bu durum davranışlarına da pozitif anlamda yansıtılarak işini sahiplenme duygusunu, çalışma performansını, iş doyumunu artıracaktır, böylece öğrenci başarı düzeyi de yükselecektir. Bu açıdan örgütlerdeki verimlilik ve etkinliğin artırılmasında örgütsel destek önemli bir unsurdur (Gül, 2010).

Öğretmenler görev yaptıkları okulda destek gördüklerini, problemlerinin dikkate alındığını düşündüklerinde, okulda resmi şekilde ifade edilmeyen, ekstra ve gönüllü davranışlar (öğrencilere ve diğer öğretmenlere yardım etme, yeni fikirler geliştirme vb.) sergilemektedirler (Uzun, 2018). Öğretmenlerin görevlerinin dışında okuldaki eğitim öğretim etkinliklerine katılım göstermeleri ve okula ek katkı sunmaya istekli olmaları okulun hedeflerine daha etkin bir şekilde ulaşabilmesi adına önemli görülmektedir. Bunun yanında okulda vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinin ve öğretmenlerin birbirlerine bilhassa işleri ile alakalı konularda yardım etmelerinin de okulun etkililiğini artırabileceği söylenebilir (Sezgin ve Kılınç, 2012). Öğretmenler tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim kurumlarının daha esnek, uyumlu, yeniliğe açık ve etkili olmasına imkan sağlayıp okulları daha verimli duruma getirmektedir (Eker, 2019). Yapmış oldukları işten doyum sağlayan ve örgüt içerisinde kendilerine dürüst davranıldığını düşünen iş görenler aksi durumda olan kişilere nazaran daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri konusunda onlara destek verilmeli ve yönetim kademesine güvenmeleri sağlanmalıdır. Bu şekilde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimleri artırılabilir (Köprülü, 2011). Bunun yanında okulda alınan kararlara öğretmenlerin katılımları sağlanmalı ve bu yol ile bireysel öneri ve görüşlerin dikkate alındığı olumlu bir okul iklimi oluşturulup, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri konusunda öğretmenler cesaretlendirilmelidir (Sezgin, 2005).

Bu bilgiler doğrultusunda öğretmenlere yönelik doğru yönetici tutum ve davranışlarının sergilenmesinde, öğretmen performansının ve örgütsel başarının

artırılmasında, eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde izlenecek yol ve yöntemlerin seçiminde, geleceğe dönük etkili eğitim politikalarının geliştirilmesinde, benzer çoğu konu üzerinde öğretmenlerin algılamış olduğu örgütsel desteğin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda hem okullardaki tüm personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılmasına ve devamlılığının sağlanmasına dönük doğru adımların atılabilmesi öğretmenlere ve alan yazına katkı sunması açısından hem de konuyla ilgili literatürde sınıf öğretmenlerine yönelik pek fazla bir araştırmaya rastlanılmamış olması nedeniyle sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin görüşlerinin neler olduğunun belirlenmesine, bu görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediğinin tespit edilmesine, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesine gerek duyulmuştur.

1. 2 Problem Cümlesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki nedir?

1. 2. 1 Alt Problemler

1) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

2) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim düzeyi) göre anlamlı fark göstermekte midir?

3) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1. 3 Araştırmanın Amacı

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

1. 4 Araştırmanın Önemi

Günümüzde her anlamda yaşanan küresel değişimle birlikte örgütler bu değişime uyum sağlayabilmek, etkili, verimli ve güçlü olabilmek, çağın gerisinde kalmamak, üst sıralarda kendilerine yer bulabilmek, sürekli varlıklarını devam ettirebilmek, hedeflerine en kısa sürede ulaşabilmek adına çalışanlarından formel iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak rol fazlası davranışlar sergilemelerini beklemektedirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade edilen bu davranışların sergilenmesi günümüz örgütleri açısından önemli bir gereksinim haline dönüşmüştür.

Çalışanlar genellikle örgütsel vatandaşlık davranışlarını; örgütün yararına olabilecek yaratıcı fikirler sunarak, yapılan toplantılara gönüllü olarak katılarak, diğer çalışma arkadaşlarına yardım ederek, zamanı etkili ve verimli şekilde kullanarak, pozitif iletişim dilini kullanarak, mesleğine yeni başlayan birisine uyum sürecinde yardımcı olarak, çalışma saatlerinin dışında fazladan mesai yaparak, örgütün çıkarlarını ön planda tutarak, karşılaşılan zorluklarla yakınmadan mücadele ederek, kendisini her anlamda geliştirip edindiği bilgi ve tecrübeyi örgütün yararına olacak şekilde kullanarak göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesiyle birlikte örgütsel bağlılık, güven, verimlilik, performans, başarı, iş doyum ve motivasyon artmakta, yardımlaşma ve işbirliği duyguları güçlenmekte, problem çözme becerisi gelişmektedir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde bilhassa algılamış oldukları desteğin de ayrıca önemli bir rolü vardır. Örgütler her geçen gün daha fazla nitelikli insan gücüne yatırım yapmakta, çalışana daha çok değer vermekte ve her anlamda onları desteklemektedir. Örgütler, çeşitli yollarla (çalışan personelinin düşüncelerini, dilek ve şikayetlerini dikkate alarak, her anlamda ihtiyaçlarını karşılayarak, karar alma sürecine dahil ederek, adil davranarak, eşit mesafede yaklaşarak vb.) örgütte görev yapmakta olan personele

abalarının farkında olduğunu, onlara değer verdiğini ve onları önemsediğini, desteklediğini hissettirebilmektedirler. Bunu hisseden birey ise içinde bulunduğu rgt ve bu örgütteki iğini iselleğtirebilir ve rgt tarafından yeterince desteklendiğini algıladığı ölçüde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranığı sergilemek isteyebilir, motivasyonu, alığma performansı artabilir, kendisini huzurlu ve mutlu hissedebilir.

Arağtırmanın sonunda elde edilecek bulguların, okul yöneticilerine birçok konuda (ğretmenlere yaklağım tarzı, yönetim biçimi, ğretmen beklentilerinin karėılanması, ğrenci ve ğretmen bağarısı, yönetici yetkinliği vb.) yol gösterici nitelikte olacağı dğnlmekte olup yöneticiler bu şekilde kendilerinde grmğ oldukları eksiklikleri giderme yoluna gidebilirler. Öğretmenler de bu noktada elde edilecek sonuçları değerlendirerek ğrenci ve okul bağarısını artırmaya dönük kendilerine özgü yol ve yöntemleri geliğtirerek bu sürece katkı sunabilirler. Bunun yanında elde edilecek sonuçlar doğrultusunda yapılacak yeni düzenlemelerle öğretmenler yeterli düzeyde desteklenerek ve bu destek onlara hissettirilerek örgütsel vatandaşlık davranığlarını daha sık sergilemeleri sağlanabilir ve eğitimin niteliği, kalitesi artırılabilir. Bu açıdan örgütsel destek algısının ve örgütsel vatandaşlık davranığlarının eğitim kurumlarındaki yansımalarını görebilmek adına bu arağtırma ayrıca önem arz etmektedir.

1. 5 Sayıtlılar

1. Sınıf ğretmenlerinin lklere verdikleri yanıtlar gerçek duygu ve dğncelerini yansıtmaktadır.

1. 6 Sınırlılıklar

Arağtırma 2020-2021 eğitim-ğretim yılı Bolu il merkezinde bulunan resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

1. 7 Tanımlar

Örgütsel Destek: Örgütlerin personelinin mutluluğuna ne derecede önem verdiğine ve yapmış oldukları katkılara ne ölçüde kıymet verdiğine yönelik etkinliklerinin tamamıdır (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çalışan bireylerin organizasyona yarar sağlama konusunda, öngörülen rol gereksiniminin daha fazlasını gönüllü olarak göstermeleridir (Alper Ay, 2018).

Sınıf Öğretmeni: Bolu il merkezinde bulunan resmi ilkokullardaki öğrencilere eğitim vermekte olan kişidir.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2. 1 Kuramsal Çerçeve

2. 1. 1. Örgütsel Destek Algısının Tanımı ve Kapsamı

Globalleşmenin etkisiyle örgütler, değişmekte olan teknolojik koşullar, artış gösteren rekabet ortamı, ekonomik belirsizlikler gibi sebepler nedeniyle mevcudiyetlerini devam ettirebilmek adına personeline üst seviyede örgütsel bağlılık yaratacak iş programlarını geliştirme mecburiyetinde kalmışlardır. Bu programlardaki nihai hedef kurumun etkililiğini, verimlilik düzeyini artırarak, rekabet avantajını sağlamak ve kararlı, örgütüne bağlı personeller yaratmaktır. Bu konuda örgütler, personeline sosyal bir varlık olarak ele alarak kişilik yapılarına yaptığı işe, öne sürdükleri fikir ve düşüncelerine kıymet vermeli ve bu doğrultuda tutum ve davranışlar göstermelidir. Örgütün bu tutum ve davranışları çalışan personel açısından çok önemlidir. Zira çalışanlar örgütün kendilerini takdir etmesine, beğenmesine ve kıymet vermesine ihtiyaç duyar. Örgütün personellerine sergilediği tutum ve davranışların neticesinde, personelin örgüte karşı olumlu davranışlar sergilemesine neden olacaktır ve böylece örgütün mevcudiyetinin devamı sağlanmış olacaktır. Bunun yanında evrensel bir nitelik olarak bireylerin rekabete dönük, diğer insanları geçme gereksinimi, diğerlerinden daha üstün olabilme isteği gibi hususlar değerlendirildiğinde üst seviyede örgütsel başarı elde edilir. Bu yüzden örgütlerin personellerinin buna benzer ihtiyaçlarını dikkate alması ve personellerini bu doğrultuda doyurmaya çalışması, personelin kendisini kıymetli, kabiliyetli, faydalı ve gerekli hissetmesini sağlamaktadır. Örgütün bu tür davranışları, çalışanlarına sağladığı destek şeklinde ifade edilmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010).

Örgütsel destek, örgütlerin personelinin mutluluğuna ne derecede önem verdiğine ve yapmış oldukları katkılara ne ölçüde kıymet verdiğine yönelik etkinliklerinin tamamıdır (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012). Örgütsel destek, örgüt değerlerinin iş görenlerin mutluluk, doyum ve gelişimlerini dikkate alma ve onların doyum algılarını artırmadır; örgütteki çalışan bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktır; örgütün çalışanların örgütten ve işlerinden

beklentilerinin karşılanması, gelişimlerinin, iş ve yaşam tatmini bulmalarının önemsenmesi ve bu durumun kendilerine hissettirilmesidir (Tutar, 2016). Örgütsel destek, işe yoğunlaşma, özel yaşam doyumu bulma, iş ve özel hayatta güven hissi duymayı ve problemlerle başa çıkma kabiliyetini artırmayı amaçlar. Bunun yanında bireyin örgütü ile özdeşim kurmasını, örgütün amaç ve hedeflerine paralel bir tutum ve davranış sergilemesine yardımcı olur (Tutar, 2014).

Örgütsel destek karşılıklılık esasına dayanır. Bu esas çalışan bireyin örgütün hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmasına karşılık, örgütün de çalışanın çıkarlarını ve iyiliğini gözetmesine dayanmaktadır. Örgüt ve iş görenler arasında imzalanan ve her iki tarafın sorumluluklarının belirtildiği iş sözleşmeleri taraflar arasındaki ekonomik değişimi düzenlemektedir. Sorumluluklar yerine getirilmediğinde sözleşmeye bağlı olarak yaptırımlar uygulanır. İş sözleşmesinin dışında bir de iş gören ve örgüt arasında psikolojik sözleşme olarak da isimlendirilen sosyal değişimi düzenleyen ikinci bir sözleşme vardır. Bıçimsel olmayan bu sözleşmeyle işverenler iş görenlerden bağlılık ve yüksek performans gibi olumlu tutumlar beklerken, iş görenler de örgütten destek beklentisi içerisine girmektedir. Bu sebeple örgütsel destek, iş gören ve örgüt arasında yapılan psikolojik bir anlaşmanın hayata geçirilmesi olarak da değerlendirilmektedir (Akgündüz, 2020).

Her bireyin güven ihtiyacı vardır ve her insan diğer kişi ve kurumlardan destek görmek ister. Bu onun kendisini daha çok güven içinde hissetmesini sağlar. Örgütsel destek, saygı duyulma, onaylama ve duygusal destek gereksinimlerinin karşılanabilmesi açısından önemlidir. Destek duygusu çalışan bireylerin örgüte yapmış oldukları katkıların farkında olduğunu, onların mutluluklarının önemsendiğini, onlarla bir arada çalışmaktan memnuniyet duyulduğunu ona hissettirmedir ve bu his çalışanla örgütü arasında duygusal temasın gücünü artırır. Örgütsel destek, örgütsel faaliyetlerin yararının çalışanlar tarafından algılanabilmesini sağlar (Tutar, 2016).

Örgütsel destek algısı, çalışanla örgüt arasında olan ilişkinin niteliğini göstermektedir. Bu ilişki kişinin örgütü çalışanlarının katkısına kıymet veren ve çalışanlarının iyiliğini önemseyen bir örgüt olarak görmesi ile alakalıdır (Yürür, 2005). Algılanan örgütsel destek, anlık bir duygudan ziyade çalışanların kurumlarında bulundukları zaman zarfında örgütlerinden görmüş oldukları olumlu davranışın geçmişiyle alakalıdır (Akalin, 2006).

Algılanan örgütsel destek, iş görenin örgütü tarafından kıymet verildiğine ve önemsendiğine olan inancı şeklinde ifade edilmektedir (Bozkurt, 2007). Çalışanlarda mevcut bulunan örgütsel destek algılarının artırılmasının örgütün amaçlarına ulaşılmasında ve verimliliğinin artırılmasında katkısının olabileceği düşünülmektedir. Bunun için; çalışanların başarıları ödüllendirilebilir, kararlara dahil olma olanağı sağlanabilir, örgütte kıymetli görülen şeyler verilebilir, örgüt içerisindeki rolü belirlenerek rol çatışması ve stresin önüne geçilebilir (Önderoğlu, 2010).

Çalışanlara örgütlerine yönelik olumlu bir tutum geliştirebilecekleri uygun bir ortam temin edilirse ve örgütünün desteğini hissederlerse bunun neticesinde örgütlerinin kendilerine önem verdiğini düşünerek gayretlerinin değerlendirildiğini bilerek etkin çalışma davranışları sergileyebilir; örgütlerine olan bağlılıkları, iş doyumları ve performansları olumlu anlamda değişime uğrayabilir ve işlerini yapma noktasında daha hevesli bir şekilde hareket edebilirler (Derinbay, 2011).

Algılanan örgütsel desteğin artmasıyla iş görenlerin gecikme, işe gelmeme, işi aksatma, işi bırakma gibi örgütleriyle olan irtibatını kesmeye dönük davranışlarında düşme görülecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Daima örgüt desteğini yakinen hisseden çalışanlar işine daha sıkı bağlanacak ve işyerlerinden ayrılma gibi bir düşünceye sahip olmayacaklardır. Çalışanların fikirlerine önem verilmesi ve kendilerine işleriyle alakalı veyahut işlerinin dışındaki her konuda destek verilmesi çalışan performansının artmasını sağlayacaktır (Özdevecioğlu, 2003a).

2. 1. 2 Örgütsel Destek Algısının Boyutları

Çok boyutlu algılanan örgütsel destek tasnifine göre, algılanan örgütsel destek aşağıda ifade edildiği şekliyle üç boyutta incelenmektedir (Kraimer ve Wayne, 2004; akt. Solmaz, 2019).

2. 1. 2. 1 Uyum Sağlama Desteği

Örgütün iş transferlerini takip eden zaman diliminde işgörenin (ailesi dahil) örgüte adapte olması ile ilgilenmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu yönde,

bu desteğin örgütteki politikaların ve uygulamaların içerisinde meydana geldiği gözlenir. Bu destekle birlikte yabancı bir ülkeye ya da örgütlere adapte olmak ve eylemsel geçiş yapmak kolay hale gelmektedir.

2. 1. 2. 2 Kariyer Desteği

Örgütlerin çalışan personellerinin kariyer gereksinimiyle ilgilenmesini kapsamaktadır. Bu destek, örgütün politikalarıyla uygulamalarının içerisinde gelişmektedir. Örneğin bu kariyer destek algısı ile çalışan bireyler, yabancı bir ülkedeyken kariyer ilerletme fırsatlarını almayı sürdürmektedirler. Bunun yanında kariyer desteği algısına yönelik uygulamalar içerisinde uzun vadeli kariyer planlamaları, kariyere ilişkin performans tahminleri ve yabancı bir görevde çalışan bir danışman da yer almaktadır. Dolayısıyla işgörenler, örgütsel desteğe önemli katkılar sağlamış olurlar.

2. 1. 2. 3 Finansal Destek

Örgütlerin işgörenlerinin finansal ihtiyaçlarıyla ilgilenerek, onların yaptığı katkıları telafi ve çalışma faydaları açısından ödüllendirmesi şeklinde ifade edilebilir. Bu destek, finansal teşvikler ve ödüller gibi örgütsel politikalar ile gelişir.

Bu araştırmada kullanılan Derinbay'ın (2011) geliştirmiş olduğu “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” nin ise öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Derinbay (2011) yaptığı çalışmasında bu boyutları oluştururken literatürü incelediğini, algılanan örgütsel desteğin öncüllerinin örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları şeklinde 3 başlıkta sınıflandırıldığını gördüğünü, bu noktadan hareket ederek öncülleri boyut olarak düşündüğünü, ölçekte bulunan maddelerin içeriğine bakıp insan kaynakları uygulamaları adı altındaki maddelerin örgütsel adaletle örtüştüğünü düşünerek bu iki başlığı adalet boyutunda birleştirdiğini, literatürde yönetici desteği şeklinde geçen diğer bir boyutu yönetsel destek olarak adlandırdığını, kalan maddelerle de bir başka boyut olan öğretimsel destek boyutunu oluşturduğunu belirtmiştir.

2. 1. 3 Örgütsel Destek Araçları

Çalışanların ilerleme, terfi, ödüllendirilme ve takdir edilme gibi örgütsel motivasyon faktörleri, kendilerini örgütte güven içerisinde hissetmelerini sağlar. İş görenlerin kendilerini örgüt içerisinde önemli olarak görmeleri, iş tatmini bulmaları, örgütsel destek, örgütsel adalet ve örgütsel sağlık gibi yönetsel araçlar ile mümkün olabilir. Örgütsel destek aynı zamanda değerlilik duygusu yaratmanın en önemli araçlarından birisidir. İş görenlerin gelişimlerine katkı sağlayıcı programlara katılımlarını sağlamak örgütsel desteği açıklamanın araçlarından biridir. Yalnızca örgütsel desteğin sağlanması yeterli değildir, zira destek algılanan bir durumdur ve çalışanlarının örgütsel desteği algılamalarının sağlanması gerekir. Bireyin algıladığı destek ona ailesinden iş ve özel hayatındaki arkadaşlarından, okul ya da yaşadığı çevreden gelebilir. Örgütsel destek, örgütün insani karakteri ve politikaları aracılığı ile sağlanır (Tutar, 2014).

Örgütlerin çalışan personellerini desteklediklerini göstermelerinin bazı somut araçları vardır. Bunları aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz (Tutar, 2016):

Çalışanları dikkate almak: İş görenlerin fikirlerinin dikkate alındığının en açık kanıtı, söz konusu fikirleri uygulamaya koymaktır. Bunu göstermenin araçlarından biri, öneri sunmak, öteki verimlilik artırıcı teklif sistemi geliştirmektir. Kendi düşüncelerinin dikkate alındığını gören çalışan, örgütsel yenilik ve gelişme için yeni düşünceler geliştirmeye devam eder, bu onun yaratıcılığını olumlu şekilde etkiler.

İş güvenliği sağlamak: Çalışılan ortamda iş güvenliği, kişinin önemli ihtiyaçlarından biridir. Kendisini yeterince güven içerisinde hissetmeyen bir iş gören, örgütsel destek hissedemez. Örgütsel güven bireyin kendi özgüvenini de artıran önemli bir araçtır.

Örgütsel iletişimi geliştirmek: Örgütsel iletişim, örgütsel sistemin yaşam kanallarından akmakta olan kan gibidir. Bu akımın durması ya da tıkanması, örgütsel sistemin işleyişini ya yavaşlatır ya da durdurur. Etkin bir örgütsel iletişim, örgüt kültürünün ve ikliminin bireyin iş ve yaşam tatmini bulmasına katkıda bulunur.

Örgütsel adalet algısını geliştirmek: İnsanlar adaletsizliği çabuk algılamaktadırlar. İnsan bir adaletsizlikle karşı karşıya geldiği zaman ya da bir eylemi adaletsizlik olarak algıladığında ona sözlü olarak, fiili olarak ya da

psikolojik olarak tepki gösterir. Esasen bir örgüt içerisinde adaletsizliğin olup olmaması önemli değildir; zira önemli olan bireylerin bir işlemi, etkileşimi ya da kaynakların dağıtımını adaletli görüp görmedikleridir. Destekleyici bir örgüt, örgütsel adaletin iş görenler tarafından doğru algılanmasını sağlar.

Örgütsel sağlık: Bir örgütte, örgütsel sağlık bazı etkenlere bağlı olarak gösterilir. Söz konusu etkenlerden biri, örgütün amaç odaklı olmasıdır. Eğer örgütsel amaçlar, örgüt çalışanları için açık ve kabul edilebilir ise, bu durum örgütsel desteğe katkı sunan bir örgütsel sağlık durumudur.

İş üzerinde özerklik: Özerklik bireyin kendi istekleri doğrultusunda hareket etmesidir. İnsanların kendi istekleri doğrultusunda serbestçe karar verme imkanına sahip olmaları kişisel özerkliğin var olduğunu gösterir. İnsanın kendi eylemleri konusunda sorumluluk duyması kişisel özerkliğin tanınması ile mümkün olur. Kişisel yaratıcılığı göstermenin en mühim aracı, kişisel özerklik ve inisiyatif kullanma olanağıdır (Tutar, 2016).

Örgütsel desteğin hissettirilebilmesi için örgütsel algılamanın yönetilmesi gerekmektedir. Algılama bu yönüyle kişinin çevresinde yaşanan olayları düzenleme, örgütlenme ve yorumlama tarzıdır. Farklı kişilerin aynı olayları farklı anlamaları, algılamanın başka bazı faktörlere bağlı olduğunu göstermektedir (Tutar, 2014).

2. 1. 4 Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

2. 1. 4. 1 Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramına göre, kurum yöneticileriyle çalışanlar arasında bir çeşit değişim olarak açıklanabilecek beklentiye dayanan karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır (Solmaztürk, 2019). Başka bir ifadeyle sosyal değişim kuramı çalışan ile çalışan, çalışan ile örgüt arasında bazı sorumluluklar yaratan etkileşimleri de içine alan değiş-tokuş ilişkisidir (Atalan Yüksel, 2019). Bu kuram, çalışanın kendisine faydası olan bir davranış ile karşılaşması sonucunda, kendisinin de yardımcı olma eğilimi içerisinde olacağını belirtmektedir (Erkoç, 2015). Bu kurama göre, çalışanlar işleri ile alakalı performans ve gayretlerini ilerideki bir zaman diliminde örgütün kendilerine sağlayacağını umdukları ödüle göre şekillendirirler (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Yöneticiler ve çalışanlar

arasındaki sosyal değişim çalışanları görevleri başındayken daha etkin ve yaratıcı olmaya formel iş anlaşmalarında ifade edilenden daha çok mesuliyet almaya ve görevi için daha fazla vakit ve enerji harcamaya sevk etmektedir (Özen İşbaşı, 2000). Kurama göre karşılıklı değişimin neticesinde sahip olunacak kazanımlar bireylerin kendi değerlendirmelerine bırakılır ve pazarlık konusu yapılması söz konusu değildir (Gürbüz, 2006).

2. 1. 4. 2 Karşılıklılık Normu Kuramı

Karşılıklılık normu bireylerin kendilerine yardımcı olan kişiye yardım ederek karşılık verecekleri varsayımına dayanır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Bu kuramdan bahsetmek için öncelikle kişinin kendisine yardımcı olanlara yardım etmesi ve bu kişilere zararı dokunacak herhangi bir davranışta bulunmaması gerekir (Gouldner, 1960). Kuramın temelini çalışan bireyin örgütüne sağlamış olduğu yarara karşılık olarak örgütünün göstermiş olduğu olumlu davranışlar oluşturur (Alcan, 2018). Çalışılan ortamda adil ve eşit tutuma sahip olan yönetici ile bir arada çalışan birey karşılıklılık normu gereğince karşılık verme gereksinimi hisseder (Gürbüz, 2006).

2. 1. 4. 3 Lider Üye Değişimi Kuramı

Bu kuram, liderle üyeleri arasında var olan ilişkinin niteliği üzerinde durmaktadır (Atalan Yüksel, 2019).

Örgüt yöneticilerinin iş görenlerine karşı tutumları ve davranışları hem onlarla olan ilişkisine hem de örgütün imajına ve duruşuna da yansıdığından yöneticiler çalışanlarına ilgi ve alaka göstererek onları örgütlerine sadık birer çalışan haline dönüştürebilir. Bu bağlamda yöneticiyle çalışan arasındaki ilişkide lider üye değişiminin niteliği yalnızca lider ve üyeyi değil aynı zamanda örgütün çıktısını ve sonuçlarını da etkilemektedir (Akkoç, 2019). Örgütün yöneticisi ve çalışan arasındaki ilişkinin geliştirilmesi, ortamdaki problemlerin tespit edilerek çözüm yollarına ilişkin önerilerin sunulmasıyla liderle üye arasındaki etkililik ve verimlilik de artmış olacaktır (Çakır, 2017).

2. 1. 4. 4 Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların sosyal ve duygusal gereksinimlerinin giderilmesi ve göstermiş oldukları üst düzey gayretlerin değerlendirilmesi, sergilenen bu gayretlerin neticesinde çalışanların örgütlerine vermiş oldukları katkılar neticesinde çalışanların mutluluklarının önemsenmesi ve çalışanların katılımlarına ve ilgilerine kıymet verilmesi inancını (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986), iş görenlerin örgüt içerisindeki ast üst ilişkilerini çalışma ve adalet şartlarının ne düzeyde dikkate alınmakta olduğunu ifade etmektedir (Zagenczyk, Scott, Gibney, Murrell ve Thatcher; akt. Balıkcı Ergül, 2019).

Örgüt içerisinde yöneticinin çalışanlara yönelik hal ve hareketleri çalışanın örgütsel destek algısını etkileyen faktörlerden birisidir. İş gören düşünceleriyle ve üretmiş olduklarıyla kıymetli olduğunu algılamalı, örgütünün desteğini hissedebilmelidir (Emre, 2018).

İş görenlerin örgütlere insanlara özgü nitelikleri yükleyerek onları şahsileştirdiğini belirten örgütsel destek kuramına göre örgütler iş görenlere, iş görenler de gelecekte örgütteki durumlarına yatırım yapmakta olup, bu yatırımlar örgüt ve iş gören açısından büyük öneme sahiptir (Doğan, 2014).

2. 1. 4. 5 ERG Kuramı

Maslow'un sıralamasına çok benzeyen bir kuram olan ERG kuramı, İngilizce üç kelimenin ilk harflerinden oluşmaktadır. (E) Existence-Var Oluş, (R) Relatedness-İlişki, (G) Growth-Gelişme (Dönmez, 2013). ERG Kuramı, insanları belli bir hiyerarşi doğrultusunda oluşturulmuş ihtiyaçların güdülediğini ifade etmektedir (Güçlü, Receptoğlu ve Kılınç, 2014). Bu bağlamda öncelikli olarak en temel gereksinimler karşılandıktan sonra üst seviyedeki gereksinimler giderilmelidir (Solmaztürk, 2019). Bu kurama göre iş görenlerin ihtiyaçları karşılandığı zaman örgütün üretim kalitesinde artış olmakta örgütün hedeflerine ulaşma noktasında gelişme görülmektedir (Emre, 2018).

2. 1. 5 Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

2. 1. 5. 1 Örgütsel Adalet

Örgütteki uygulama ve etkinliklerin iş gören tarafından ne derece adil anlaşıldığına yönelik bir kavramdır (Atalan Yüksel, 2019). Örgütsel adalet, örgütteki ücretin, ödülün, cezanın ve terfinin ne şekilde yapılacağı buna benzer kararların ne şekilde alındığı veya alınmış olan bu kararların iş görenlere nasıl ulaştırıldığına iş görenler tarafından algılanış şeklidir (İçerli, 2010). İş görenler bu algılamaları doğrultusunda pozitif ya da negatif tutum geliştirerek bu tutumları da örgütlerine karşı davranış haline dönüştürmektedir (Karaca ve Özmen, 2018).

İş görenlerin örgütlerine olan bağlılık ve samimiyet duygularının artırılması noktasında örgütün sağlamış olduğu örgütsel adalet algısı önem kazanmakta olup iş görenlerin bu algılarını artırmak için herkese eşit bir şekilde yaklaşılmalı emek-ücret karşılaştırmaları doğru bir şekilde yapılmalıdır (Biçici, 2013).

Genellikle örgütsel adalet araştırmacılar tarafından; dağıtımsal adalet, prosedürel (işlemsel) adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

- **Dağıtımsal Adalet:** Dağıtımsal adalet, örgütün gerçekleştirilen bir faaliyette ortaya çıkan neticelerin veya gerçekleştirilen faaliyetler sonucunda oluşan ürünlerin dağıtılmasında örgütün çalışanlarına adil olmasını kapsamaktadır (Taşkın, 2016). Kişiler gelir, prim, yükselme, sosyal hak gibi elde ettiği neticeleri adaletli ya da adaletsiz şeklinde yorumlayabilir, elde ettiği neticeleri başkalarınınkilerle karşılaştırabilir, kendilerine haksızlık yapıldığını düşünebilir, bu durum tutum ve davranışlarının değişmesine yol açabilir. Dağıtımsal adalette asıl nokta çalışanların dağıtımını yapılan kaynaklardan adil olarak payına düşeni almış olduğunu hissetmesi durumudur (Özdevecioğlu, 2003b).

- **Prosedürel (İşlemsel) Adalet:** Prosedürel adalet çıktıların dağıtımını esnasında alınan kararların adil olması üzerinde durmaktadır (Yıldız, 2008). Prosedür adaleti kavramıyla iş görenlerin örgütsel kararların adil olup olmadığını belirlerken hem bu kararların ne olduklarıyla hem de bu kararların belirleyicisi olan prosedürlerle de ilgilendikleri ifade edilmektedir (Çakmak, 2005).

- **Etkileşimsel Adalet:** Etkileşimsel adalet, örgütle iş gören arasındaki ödül, yükselme, ceza gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkan iletişim sürecinde doğruluk, saygılı olma, naziklik gibi insancıl taraflarla ilgilenmektedir (Balıkcı Ergül, 2019). Greenberg (1990) etkileşimsel adaleti, süreç adaletinin iki alt boyutundan birisi ve süreç adaletinin tamamlayıcı bir unsuru olarak ele almaktadır. Bu boyutlardan ilki karar alma aşamasında kullanılan yöntemler ve bu yöntemlerin yapısal özellikleri ile alakalıdır. Bu boyut, iş görenlere kararlar alınmadan önce söz hakkı tanınması, düşüncelerinin dinlenmesi vb. uygulamaları içermektedir. Diğer boyut ise karar alma aşamasındaki uygulamaların uygulanış biçimiyle alakalıdır. Bu boyut etkileşimsel adalet şeklinde tanımlanmakta olup karar alınırken iş görenlerin haklarına saygı duyulması, onlara nazik davranılması vb. davranışlarla alakalıdır (Akt. Altinkurt, 2013).

Örgütsel adalet iş gören ve yöneticisi arasındaki ilişkide belirleyici bir role sahiptir. Örgütsel adaletin oluşturulması, yönetici ve iş gören arasında toplumsal bağların kuvvetlenmesine, iletişimin yaygın hale gelmesine, kaynakların etkili paylaşılmasına, sorumluluk ve görevlerin yapılmasına, karşılıklı güvene dayalı duyguların oluşmasına, yönetici ve iş görenlerin bağlılıklarının artmasına, stratejik kararların alınma sürecinin gelişimine, özellikle de çalışmaya münasip bir iş ortamının oluşturulmasına önemli bir katkı sunmaktadır (Demirel, 2009).

Örgütsel adaletin algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan unsurlardan birisi olduğu söylenebilir; zira çalışan örgütün adaletli davranmadığına inanırsa örgütüne güveni olmayacak, örgütünün arkasında olduğunu hissetmeyecek ve bu durum örgütsel destek algısında azalmaya sebep olacaktır (Nayır, 2011).

2. 1. 5. 2 Yönetici Desteği

Yönetici, bir kurumda bulunan çalışanların çalışma gönüllülüğü ve azmini artırmaya yönelik gayrette bulunan, personelinin güvenini ve saygınlığını kazanmış kişidir (Taşçı ve Eroğlu, 2008).

İş görenler bir taraftan örgütlerinin kendilerine kıymet verme düzeyini algımlarken diğer taraftan da yöneticilerinin onların örgütlerine yapmış oldukları katkılara ve iyiliklere ne düzeyde önem verdiğine yönelik genel bir düşünce geliştirmektedirler. Bu konu literatürde yönetici desteği şeklinde bilinmekte olup

(Bozkurt, 2007) bu desteğin başlıca unsurları güven, saygı ve örgüt yöneticisinin çalışanına yardım konusunda istekli olması şeklinde ifade edilmiştir (Gagnon ve Michael, 2004; akt. Giray ve Şahin, 2012).

Yönetici, personeline vakit ayırarak problemleriyle alakadar olmalı, onların çalışmalarına desteğini esirgememelidir. Bu çalışmalara bir mana katılmalı, iş görenler yapmış oldukları işten doyum almalıdır. Yönetici bunu gerçekleştirirken mantıksal bir yardımda bulunmalı belirli yetkilerini onlara vererek serbest çalışma imkanı sunmalıdır. Örgütte sosyal destek olmadığı zaman iş görenler kendilerini yetersiz olarak değerlendirir ve bu durum yabancılaşmalarına sebep olur (Şenel, 2006).

Çalışanın doğrudan bağlı olduğu yöneticisi destek veriyorsa; çalışanın duygu ve gereksinimlerine karşı hassas davranır, geri dönüşleri yapıcıdır, astlarından gelecek öneri ve fikirleri dinleyerek içten bir şekilde faydalanmak için uğraş verir. Bunun yanında destekleyici yöneticiler çalışanlarının yeteneklerini geliştirme konusunda olanak tanır (İşcan ve Karabey, 2007).

İş görenlerin yöneticileriyle aralarındaki ilişkinin destekleyici nitelikte olması hem örgütüne olan bağlılığını sağlayacak hem de çalışma performansını olumlu şekilde artıracaktır (Erkoç, 2015).

Yöneticinin çalışana vermiş olduğu destek seviyesindeki artma, örgütsel destek algısını da etkileyecektir. Ters bir durumda ise, yönetici desteğinin azalması örgütsel destek algısının da azalmasına yol açacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; akt. Derinbay, 2011).

2. 1. 5. 3 İnsan Kaynakları Uygulamaları

Kurumlardaki personel seçim sürecinden, personelin eğitime, kariyer gelişim aşamalarına göre ücretlendirmeden, performansın değerlendirilmesine kadar pek çok konuyu kapsayan insan kaynakları uygulamaları örgütlerin içerisinde faaliyet, üretkenlik ve rekabet avantajı sağlamanın belli başlı işlevlerinden birisidir (Aykan, 2007).

İnsan kaynakları uygulamaları, insana yapılan yatırımı ifade etmekte ve iş görenlerin olumlu katkılarını göstermekte, böylece örgütsel destek algısını olumlu şekilde teşvik etmektedir (Allen, Shore ve Griffeth, 2003).

a) Örgütsel Ödüller

Ödüllerin tamamı örgütsel desteği olumlu şekilde etkilememekte olup, ödüllerin iş görenlerin gereksinimlerine ve örgüt kültürüne uygunluğu da önemli bir husustur. Verilen ödüllerin çalışanın ihtiyacını ve isteğini gidermesi durumunda örgütsel destek algılanmakta ve bunun neticesinde de pozitif tutumlar geliştirilmektedir (Bozkurt, 2007).

b) İş Koşulları

İş Güvenliği: Kurumun iş görenin gelecek zaman diliminde de işini sürdüreceğine yönelik güvence vermesi algılanan örgütsel desteğin güçlü bir belirtisidir, bilhassa son zamanlarda küçülmenin yaygın hale geldiği şartlar altında bu husus daha da önemli etkiler meydana getirebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Otonomi: Otonomi, iş görenlerin programlama, iş prosedürleri ve görev çeşitliliğini kapsayan işlerini ne şekilde yaptıklarına yönelik algıladıkları kontrolü ifade etmektedir. Otonomi batı kültürü içerisinde geleneksel şekilde her zaman son derece büyük kıymet görmüştür (Geller, 1982; Hogan, 1975; akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Role Dayalı Stres Kaynakları: Stres kaynakları, kişilerin başarısız olacaklarını hissettikleri çevreye ait isteklerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Eğitim: Gelişmiş ülkeler sıralamasında yer almanın şartı, bilgiye ve bilime dayanan toplumun meydana getirilmesidir. Modern düşünceler genç nesillere kazandırılmalı, nitelikli insan kaynaklarının geliştirilmesine özen gösterilmelidir. Eğitim, insan kaynaklarının niteliğini artırması yönüyle bir çağdaşlaşma aracı şeklinde görülmekte, bu yönüyle kalkınma sürecindeki önemli rolü kabul görmektedir. Zira eğitim süreci, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, toplumun tüm bireylerinin kuramsal ve uygulamaya dönük bilgilerini ve kabiliyetlerini artırmaya dönük bir süreci ifade etmektedir (Argon ve Eren, 2004).

Örgüt, çalışanın eğitim faaliyetlerini desteklediği zaman çalışan kendisine değer verilmiş olduğunu ve bu konuda kendisine yatırım yapıldığını hissetmektedir (Silbert, 2005).

Örgütün Büyüklüğü: Çalışanlar üst düzey resmi politikalar ve prosedürler sebebiyle kişisel gereksinimleriyle ilgilenme esnekliğini azaltan büyük örgütlerde kendilerine daha az değer verildiğini düşünmektedirler (Dekker and Barling, 1995; akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Büyük örgütler küçük örgütler gibi personellerine yardımsever bir şekilde yaklaşmasına rağmen, çalışanların kişisel gereksinimlerini resmi kurallar ile karşılamaındaki esnekliğin düşük olması, çalışanların algılamış oldukları örgütsel desteğin de azalmasına sebep olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2. 1. 6 Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Bu sonuçlar; örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyeti şeklindedir (Salkın, 2019).

2. 1. 6. 1 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütsel değer ve hedefleri onaylaması, bu hedeflere ulaşmak için gayret göstermesi, örgüt üyeliğini devam ettirmeyi istemesidir (Derinbay, 2011). Kişiler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri oranda başarı elde edeceklerdir, aksi halde devamlı çalıştıkları kurumdan uzaklaşmak için çeşitli yollar bulmaya çalışacak, beklentiyi karşılayamayacaklardır (Özdevecioğlu, 2003a).

Örgütsel Bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Duygusal bağlılıkta iş görenin örgütünde gönüllü olarak kalmayı istemesi durumu varken devam bağlılığında örgütünden ayrılma durumunda karşılaşılabilecek problemlerden dolayı kalma zorunluluğu durumu vardır. Normatif bağlılıkta ise iş görenlerin kendilerinde var olan ahlak ve sorumluluk duygularıyla örgütten ayrılmamaları söz konusudur (Meyer ve Allen, 1997; akt. Doğru, 2016).

2. 1. 6. 2 İş Tatmini

İş tatmini, yapılan işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbirleriyle uyumu gerçekleştiğinde oluşan ve çalışanın yaptığı işten memnun olma durumunu

belirleyen bir etkidir (Akıncı, 2002). İş doyumu, kişinin yaptığı işi ya da iş hayatını memnuniyet verici ya da pozitif bir duyguyla neticelenen bir durum şeklinde algılamasıdır (Keser, 2005).

İş tatmini, çalışanın gereksinimlerinin karşılanması neticesinde ortaya çıkan bir husustur. Önemli gereksinimlerin karşılanmadığı durumlarda tatminsizlik söz konusudur. İş tatmini ya da tatminsizliğin ortaya çıkmasını sağlayan ana unsurun iş görenlerin beklentileri olduğu ifade edilebilir. Buna göre iş tatmini, iş görenlerin işleriyle ilgili beklentileri ile işlerinden elde etmiş olduklarını mukayese etmelerinin bir neticesi olarak ortaya çıkmaktadır. İş görenlerin ümit ettiklerinden daha fazlasına ulaşma durumlarında iş tatmini söz konusu olurken ümit edilenden daha azına ulaşılması durumunda ise tatminsizlik yaşanır (Çarıkçı, 2000). İş doyumu fazla olan iş görenlerin işinden ayrılmayı düşünmesiyle işine yönelik devamsızlık davranışı daha az gerçekleşirken, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışları daha çok gerçekleşmektedir (Doğan, 2014).

Bireylerin zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalışma ortamlarında geçirdiklerini düşündüğümüzde iş tatmininin bireyler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz. İşinden doyum alabilen bireyler daha mutlu, daha yaratıcı ve daha üretken olabilirler. Doyuma sahip olamamak ise hayal kırıklığına, mutsuzluğa, olumsuzluğa, üretememeye ayrıca saldırganlığa bile sebep olabilir, bunlar kişinin işleri dışındaki davranışlarına da yansiyabilir (Çetinkanat, 2000).

2. 1. 6. 3 İşe Bağlılık

İşe bağlılık, “çalışanın yaptığı işi benimsemesi, işi ile alakadar olması” şeklinde açıklanmaktadır. Çalışanın bir işi yapabilmeye olan ilgisi ile o işi yapabilmeye yönelik yeterlik algısı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın işi yapabilmeye yönelik yeterlik algısı artış gösterdikçe algılamış olduğu örgütsel destek düzeyi de çalışanın yaptığı işe ilgisi de artmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; akt. Kalağan, 2009).

2. 1. 6. 4 İş Stresi

İş stresi veya çalışma stresi literatürde kişinin olağan işlevlerinden sapmasına, psikolojik ve/veya fiziki davranışlarının değişmesine yol açan işiyle alakalı faktörlerin neticesinde meydana gelen psikolojik bir durum şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir tanımda ise işin gerektirdikleriyle çalışanın kabiliyetleri, kaynakları veya ihtiyaçları arasında uyumsuz bir durum gerçekleştiğinde meydana gelen zarar verici fiziksel ve duygusal yanıtlar şeklindedir (Kaya, Güzel ve Çubukçu, 2011).

İş görenlerin stres ile başa çıkabilmeleri ve değişimin negatif etkilerine karşı güç kazanabilmeleri için iş yerinde örgütsel desteği hissederek destek görmeleri gerekmektedir. İş görenlerin sosyal yaşama daha çok katılımları, stres ile başa çıkmalarını kolay hale getirecek ve stres seviyelerini asgari düzeye inmesini sağlayacaktır (Demirel, 2013).

Stres ve gerilme seviyeleri düşük olan iş görenler, örgütün hedeflerine ulaşması noktasında daha yararlı olmakta, üretkenlikleri artış göstermektedir (Doğru, 2016).

2. 1. 6. 5 İşten Ayrılma Niyeti

Algılanan örgütsel destek, ne kadar kuvvetli olursa, iş görenin de örgütüne karşı aynı şekilde bağlılık duyacağı örgütüyle arasında güven bağı kuran iş görenin işten ayrılmayı düşünmeyeceği ifade edilebilir (Afacan Fındıklı, 2014). İş görenlerin işlerinden ayrılma niyetlerine etki eden bir takım faktörler bulunmaktadır. Bunlar; örgütün kültürü ve değerleri, mesai arkadaşlarıyla ilişkileri, iş/rol beklenti ve talepleriyle kariyer geliştirme olanakları ödül verme yapılarıyla işin kendisi, ücreti şeklindedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Örgüt yöneticilerinin bu faktörleri dikkate alarak tutum ve davranışlar sergilemeleri örgütün etkililiği ve verimliliği, hedeflere ulaşılabilirlik açısından faydalı olabilir.

İş görenler kendilerini örgütleri içerisinde güzide, özel ve kıymetli olduklarını hissedebilmelidirler. İş görenlere fazla ücret, makam ve daha çok profesyonel özgürlük verildiği zaman mesai arkadaşları ile dostane ilişkiler kurulduğu zaman iş görenlerin işinde kalma arzusu artacaktır. Zira iş görenin örgütünden ayrılma durumu iş görene maddi ve manevi açıdan yüksek zararlara

sebeplere olacağı düşünülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; akt. Hatipoğlu, 2015).

2. 1. 7 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Destek

Örgütsel desteğin eğitim kurumlarında amaç, yapı, süreç ve ürün bakımından incelendiğinde diğer örgütlerden farklı olduğu görülmektedir. Eğitim kurumları toplumun tümünü ilgilendiren kurumlar olup, yaşanan süreç ve ortaya çıkacak ürün açısından toplumun nitelik düzeyini artırma konusunda oldukça önemli olduğu ifade edilmektedir. Bu açıdan eğitim örgütlerinde eğitim öğretim anlamında gerçekleştirilecek yenilikler okulun üyeleri tarafından beraberce üstlenilerek gerçekleştirilmelidir. Okul yöneticileri tarafından öğretmenler kıymetli bir kaynak olarak algılanmalı ve onların mesleki gelişimlerini destekleyerek gereken koşulların oluşturulmasına da önem verilmelidir (Can, 2004; akt. Taşkın, 2016).

Öğretmenlik mesleği bulunan dönemin gereksinimlerine göre değişiklik gösteren bir meslek olduğu için bu mesleği icra edenlerin örgütsel destek gereksinimini artırmaktadır. Yapılan çalışmalar örgütsel destek algısı fazla olan çalışanların çalıştığı kuruma olan bağlılığının, bilhassa duygusal bağlılık düzeyinin daha çok olduğunu göstermektedir. Öğretmenin kurumunda kendisini güvende ve huzur içinde hissedebilmesi için örgütsel destek algı düzeyi üst seviyede olmalıdır (Nayır, 2011). Bu doğrultuda örgütsel adaleti sağlama, örgütsel ödülleri artırma, fiziki şartları iyileştirme, okul yöneticisi ve mesai arkadaşlarının desteğini sağlama okullarda örgütsel destek algısının artırılmasına yönelik önemli görülen hususlardır (Erol, 2019).

Okul yöneticilerinin olumlu ya da olumsuz her türlü davranış şekilleri öğretmenlerin algılamış oldukları örgütsel destek düzeylerini etkilemekte, öğretmenlerin algılamış olduğu örgütsel destek de okulun akademik başarı düzeyini doğrudan etkilemektedir (Yakut Özek, 2016). Okullardaki destek ortamı, öğretmenlerin ve okuldaki diğer paydaşların liderlik gerektiren yükümlülüklerle katılmalarını ve birbirleriyle yardımlaşarak çalışmalarını sağlamakta, böylece hedeflenen amaçlara ulaşılmasına uygun ortam hazırlamaktadır (Yılmaz ve Turan, 2015). Bu sebeple örgütsel destek algısı, örgütün amaçlarının içselleştirilmesi ve gerçekleştirilmesi açısından önem arz etmektedir (Yakut Özek, 2016).

Okullarda örgütsel destekten bahsetmek için birkaç temel faktörün varlığına gereksinim duyulabilir. Bu faktörler (Karakurt, 2012);

- Okul yöneticileri öğretmenlerine kıymet vermeli, onların mutluluk ve huzuruna önem vermelidir.
- Okul yöneticileri bütün öğretmenlerine adil davranmalıdır.
- Okulun yöneticileri olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamalıdır.
- Okulun yöneticileri öğretmenlerin yaratıcı düşüncelerini, sunmuş oldukları önerileri dikkate almalı, onların yaptığı katkıya kıymet vermelidir.

Belirtilen bu faktörlerin sağlanmasıyla okul idarecileri hem öğretmenlere performanslarını artırmaya yönelik etkili, verimli ve kendilerini mutlu hissedebilecekleri çalışma platformu sağlar hem de okulun ve en önemlisi eğitimin hedeflerine ulaşmanın en büyük adımını atmış olur. Tüm bu hususların gerçekleşmesi ancak idarecilerin okulu iyi örgütleyebilmesine ve yönetebilmesine bağlı olan bir durumdur. Öğretmene kıymet ve destek veren örgütlerde etkililik ve performansın artış göstermesi, kaytarma ve devamsızlığın ortadan kalkması şüphesizdir (Çakır, 2017). Bunun yanında örgütsel destek algısını öğretmenlerin hissetmesiyle motivasyon ve morallerinin artacağı, öğrenciler, veliler, okul yöneticileri, meslektaşlarıyla olan etkileşimlerinde daha hoşgörülü ve iyi niyetli olacağı, mesleki açıdan kendilerini geliştirebilmek amacıyla fırsatlar yaratacağı ve bu şekilde de eğitimin ve öğretimin kalitesinde önemli gelişmelerin sağlanacağı da düşünülebilir (Kaçamak, 2019).

Öğretmenlerin, örgütlerince destek verilmediğini ve yapmış oldukları çalışmaların onaylanmadığını düşünmesi veya takdir edilmediğini hissetmesi durumunda ise kişide örgütsel destek algısı azalabilir. Böyle bir durumda da öğretmenlerin bundan olumsuz şekilde etkilenecek örgütün yararına gerçekleştirilmesi gereken çalışmalarda istekli olmadıkları, tam tersi durumlarda ise öğretmenlere verilen destek ile birlikte aralarında oluşan güven ve sevgi ortamının arttığı, örgüt içerisinde aranan sosyal ortamın oluştuğu görülmektedir. Bu anlamda öğretmen örgütünden almış olduğu destek ile örgütün hedefleriyle kendi hedeflerini bir tutarak örgütün onay vereceği ve örgütün yararına sorumlu davranışlar göstermeyi benimseyecektir (Taşkın, 2016). Verilen bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin mesleklerini icra ettikleri süre içerisinde algılamış

oldukları örgütsel desteğin tüm duygu ve düşüncelerini, tutum ve davranışlarını etkilediği, yöneticilerin yönetim şekillerini biçimlendirirken bu durumu dikkate almaları gerektiği söylenebilir.

2. 1. 8 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı ve Kapsamı

Günümüzde örgütler, görevlerini titizlikle ve zamanında yapan, işini geçiştirmeden samimi bir şekilde çalışan gözetimin ve denetimin olmadığı durumlarda bile kurallara uyan, mesai arkadaşlarına gönüllü bir şekilde yardımcı olan, zorunlu olmamasına rağmen ekstra görevler alan personellere her zaman olduğundan daha çok gereksinim duymaktadır (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008).

Günümüzdeki rekabet odaklı çalışma platformunda iş görenlerden yalnızca formel iş tanımları içerisinde bulunan görevleri yapmaları örgütlerin ayakta durabilmeleri için yeterli değildir. Bu anlamda örgütlerin başarıyı elde etmelerinin iş görenlerin formel görev tanımlarının ötesinde kalan ve gönüllülüğe dayalı davranışlar göstermelerine bağlı olduğu söylenebilir. Belirtilen davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak ifade edilmektedir (Karaman ve Aylan, 2012).

Konuyla alakalı çalışmaların temeli Barnard (1938), Katz ve Khan (1966)'ın araştırmalarına dayanmaktadır. Fakat örgütsel vatandaşlık kavramı ilk kez Bateman ve Organ (1983) tarafından ifade edilmiş olup, Organ (1988) tarafından boyutlandırılmış ve kavramsallaştırılmıştır (Çelik ve Üstüner, 2020).

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde örgütte çalışanların biçimsel anlamda belirlenmemiş örgütün yararına sonuçlanacak gönüllü olarak sergiledikleri davranışlar (Karacaoğlu ve Güney, 2010), örgütün sosyal ve psikolojik çevresine katkı sunarak örgüte ait hedeflerin gerçekleştirilmesi için yardım eden bireysel davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Lievens ve Anseel, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın işverenin ümit ettiğinin üstünde görevlerini yerine getirmesi, ekstra rol performansıdır (Kumari ve Thapliyal, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin kendisinden beklenilenin üstünde herhangi bir baskı ya da müeyyide ile karşılaşmadan iş görenin informal olarak

yararlı tutum ve davranışlarla örgütüne katkı sunmasıdır (Korkmaz ve Arabacı, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, emir vermeye dayalı olmayan, örgütsel yarar sağlayan, biçimsel olmayan gönüllü yardım davranışları içerir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, formel iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları ifade eder. Bu kavram, örgütün psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, yalnızca örgütte bir işi görme şeklindeki katma değer yaratıcı faaliyetler değildir; aynı zamanda örgütsel verimlilik ve etkinlik adına örgütsel iklim ve kültürüne olumlu katkıda bulunmayı kapsar (Tutar, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların mesai arkadaşlarıyla yardımlaşmaya yönelik sistemi koruyucu etkinlikler düzenlemeleri, sistemi geliştirmek amacıyla özgün düşünceler geliştirmeleri, sisteme daha çok katkı sunabilmek amacıyla kendi kendilerini eğitmeleri, örgütün dış çevrede iyi tanınmasına yönelik davranışlar konusunda çaba sarf etmeleridir. Özveri, sahip çıkma, çikarsız bir şeyler yapma örgütsel vatandaşlık davranışının özünde bulunan özelliklerdir (Kaplan, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışının amacı, düzgün işlemesine engel olan tahrip edici ve istenmeyen davranışlardan koruma, iş görenlerin beceri ve kabiliyetlerini geliştirme, etkili bir eşgüdüm oluşturarak örgütün verimlilik ve performans düzeyini artırmaktır. Bu yönü ile rekabet üstünlüğü kazanması, bilgi edinen bir kimliğe kavuşması, çevreye uyum sağlayabilmesi kişilerin bağlılığı, çalışması, fedakarlığı ve sadakatiyle yakinen ilgilidir (Basım ve Şeşen, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışları hem örgüte olumlu katkı sunan davranışları hem de olumsuz durumlar karşısında sergilenen müsamaha, isteklilik, dayanma gücü kalitesini de kapsamaktadır (Çakıroğlu, 2015).

Çalışanların davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde niteleyebilmek için bir takım özelliklere sahip olmalıdır. Bunlar (Bolat, 2008; akt. Harbalıoğlu, 2014);

- Gönüllülük esasına dayanmalıdır.
- Örgütün biçimsel ödül sistemi içerisinde tamamiyle bulunmamalıdır.

- Görev tanımlarında mecburi tutulmamaları gerekmektedir.
- İhmali durumunda müeyyide uygulanmamalıdır.
- Bütünüyle örgütün etkin ve verimli çalışmasına yardım etmelidir.
- Örgütün formel yol ile belirlemiş olduğu zorunluluk durumlarının

ötesine geçebilmeli ve istenilenden daha fazlasını içermelidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının kaynağının ve uygulayıcısının birey olması, kişisel ve/veya kişiler arasında gerçekleşmesiyle örgüt ortamında incelenmesi ve örgüte katkı sağlamasından dolayı birey ve örgüt bu davranışın iki temel unsurunu oluşturmaktadır (Tutar, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, hem kişisel olarak hem de örgütün tamamında çok fazla yarar sağlamaktadır ve bu anlamda önemi büyüktür. Kendisini tam olarak örgütüne veren iş görenlerin bulunması kendisinden önce örgütünü düşüneceğinden o kuruma faydası olacaktır. Pek çok konuyla ilgili örgüt içerisinde karar alma sürecine çalışanların da katılımının sağlanması ise örgütte yararlı düşüncelerin ortaya çıkmasına imkan tanır. Kendilerine saygı duyulduğunu algılayan iş görenlerin iş doyumları artış gösterecek, bu şekilde işgücü devir oranı düşüşe geçecektir. Örgütte tam kapasite ile çalışan sayısı artacak, örgütün çıktıları daha nitelikli ve örgütün imajına katkı sağlayabilecek özellikte olacaktır (Bozkurt, 2007).

2. 1. 9 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla alakalı araştırmalarda genelde Organ (1988)'ın tanımlamış olduğu beş boyutlandırma kullanılmıştır (Dağlı, 2015).

2. 1. 9. 1 Yardımlaşma

Örgütte bulunan çalışanların açık bir şekilde uzman çalışanlara ve diğer çalışanlara yardımcı olarak performanslarını artırmaya dönük davranışlar olup bu tarz davranışların grup verimliliğine de katkısı bulunmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004).

Özgecilik, bir çalışanın diğer çalışana işini tamamlaması noktasında başarı elde edemediği bir hususta başarılı olması için yardımcı olmasıdır (Gök, 2007).

Özgecilik boyutunda, temel hedef örgüt etkinliğini üst seviyeye taşımaktır. Bu sebeple de iş görenler birbirlerine yardım ederek örgütün işleyişinde karşılaşılabilecek olumsuzlukları azaltmakta, böylece iş görenler arasındaki anlaşmazlıklar daha az meydana gelmektedir (Oran Çınar, 2019).

Hasta olan bir öğretmen arkadaşının yerine öğrencileri ile ilgilenen bir öğretmenin, işe yeni başlamış tecrübe sahibi olmayan bireye bilgisayar programlarının ne şekilde etkili kullanılabileceğine yönelik yardım etmeye çalışan bir mühendisin ya da iş yükü ağır ve işi konusunda problemi olan dostuna desteğini esirgemeyen bir kurum üyesinin davranışları özgeciliğe örnek olarak verilebilir (Özen İşbaşı, 2000).

2. 1. 9. 2 Vicdanlılık

Çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışının üstünde olan bir davranışı anlatmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004). Bütünüyle gerektiğinden daha çoğunu yapmayı kapsar (Alğan, 2011). Bir anlamda çalışan personelin, örgütün süreçlerine yönelik kural ve düzenlemelerini içselleştirmesi ve kabul etmesidir. Bu davranışın örgütsel vatandaşlık davranışının bir biçimi olarak kabul edilmesinin nedeni, her çalışan bireyden örgüt kural, düzenleme ve süreçlerine her zaman uygun hareket etmesi beklenirken, aslında birçoğunun buna uygun davranmamasıdır. Kişiliğin temel kategorilerini tanımlamak amacı ile kullanılan ve organize olma, güvenilir olma ve başarmaya isteklilik gibi bazı özellikleri kapsayan vicdanlılık, temelde çalışan bireyin genel itaatini yansıtsa da aslında önemli olan, çalışan bireyin kontrol edilmese de örgütün kurallarına uygun hareket etmesidir (Basım ve Şeşen, 2009).

İş görenlerin örgütün yararına olabilecek çalışmalar konusunda fedakarca davranmaları, bu çalışmaları yaparken bir menfaat beklememeleri vicdanlılık davranışının genel hatlarını meydana getirmektedir. Bu amaçlarla gerçekleştirilen tüm davranışlar bu boyut içerisindedir (Ala, 2010).

Bu boyut, örgütsel görev ve rollerin gereklerini fazlasıyla yerine getirmeyi ifade eder. Vicdanlılıkta işe devam etme, çalışma zamanını etkili kullanma ve çalışma ortamında belirlenen kurallara bağlı kalma gibi davranışlar gösterilir. Vicdanlılık, bireysel menfaatlerle örgütsel menfaatlerin çatıştığı durumlarda örgütsel menfaatleri önceleme gibi tutum ve davranışları kapsar. Örgütsel

vicdanlılık, yüksek görev bilinci, örgütsel menfaatlere samimi ve içten bağlılık, örgütsel amaçlara karşı yüksek bir sadakat durumu ve örgütsel hedefler için bilinçli bir irade açıklamasıdır (Tutar, 2014).

Kötü hava koşulları veya önemli olmayan bir hastalık durumunda bile işi sürdürmek, öğle arasını veya mola sürelerini geçirmemek (Güner, 2016), iş görenlerin yapmaları gereken bir işi mesai saatleri içerisinde bitiremediklerinde kendi istekleriyle mesaiye kalarak işi bitirme isteği ya da bir olumsuzluk yaşanması durumunda dahi işe başlama saatine uyulması gibi davranış şekilleri vicdanlılığa yönelik davranışlar şeklinde değerlendirilebilir (Çetin ve Fıkırkoca, 2010).

2. 1. 9. 3 Nezaket

Nezaket, örgütte etkileşim halindeki üyelerin birbirlerine karşı takınmış oldukları olumlu tutumdur. İşinde uzman ve sorumluluk düzeyi fazla olan bireylerin bu davranışları sergilemesi daha muhtemeldir. Zira bireyin gerçekleşmesi olası sorunları öngörecektir bilgiye sahip olması ve bu sorunların önüne geçmek için mesuliyet hissetmesi gerekmektedir (Gök, 2007).

Bu boyut başka insanların işlerini etkileyecek hareketler yapmadan ya da kararlar almadan önce diğer insanları bilgilendirmeye dayanan davranışları ifade etmektedir. Bu sebeple nezaket, problemleri önlemede önemli rol oynamaktadır ve zamanın etkili şekilde kullanılmasını kolaylaştırır. Bir örgüt içerisinde olumlu iklimin yakalanıp performansın artırılabilmesi için, birbirleriyle iletişimde bulunan kişilerin karşılıklı olarak olumlu davranışlar sergilemeleri gerekir. Eğer iş yapma açısından neden sonuç ilişkisiyle birbirlerine bağlı olan kişiler nezaket kavramını içselleştirebilirlerse, örgütsel vatandaşlık kavrayışlarında ilerleme olabilir (Basım ve Şeşen, 2009).

Nezaket, bir iş görenin örgütte diğer çalışanların işlerini olumsuz yönde etkileyecek her tür tutum ve davranıştan uzak durma duyarlılığıdır. Nezaket aynı zamanda bireyin örgütsel davranış düzlemine uygun hareket etmesini gerektirir. Bireyin herhangi bir tutum ve davranışının diğerlerini olumsuz etkilemesi durumunda etkilenecek kişileri önceden bilgilendirmeleri de bir nezaket davranışıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nezaket, örgütsel problemlerin ortaya çıkmasını engellemeye yönelik proaktif bir tutumdur (Tutar, 2016).

Öğretmenlerin meslektaşlarına onları ilgilendiren hususlarla ilgili bilgi vermeleri, ortaya çıkabilecek sorunlar hakkında ilgililere önceden bilgi vermeleri, alınmış kararlar ve gerçekleştirilecek etkinlikler konusunda mesai arkadaşlarına haber vermeleri bu boyuta örnek olabilecek davranış şekilleridir (Usta Öztürk, 2019).

2. 1. 9. 4 Sivil Erdem

Sivil erdem örgütsel katılım şeklinde de belirtilmektedir. Çalışan bireylerin örgütün karar sistemine katılımıdır (Bozkurt, 2018).

Sivil erdem, çalışanların mesuliyet sahibi olarak örgütteki siyasi süreçlere katılmalarıyla ve örgüt hayatına yönelik düşünceleri ile alakalıdır. Çalışanların yapmış oldukları işe hakimiyetlerinin olmasını ve gereken durumlarda yönlendirici davranışlar göstermelerini kapsar (Gök, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu, örgüte bağlılığı, örgütsel sadakati ve örgüt ile bütünleşmeyi ifade etmektedir. Örgüt yönetimine istekli olarak aktif katılım, örgütsel kararlarla alakalı düşünce bildirme sivil erdem boyutudur. Sivil erdem, örgütsel fırsatları ve örgütsel menfaatleri gözetmek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün işlevlerini destekleme davranışlarını kapsamaktadır. Sivil erdem davranışları, örgütün politik hayatına katılım göstermeye dönük etkinlikleri içerir (Tutar, 2014). Çalışan bireylerin örgüt imajına katkıda bulunan faaliyetlere katılması sivil erdem davranışına verilebilecek iyi bir örnektir. Bu davranış, örgütün gereksinimlerine hizmet ettiği için, örgütün gelişimine destek verir ve örgütün verimliliğinin artmasına da katkı sunar (Basım ve Şeşen, 2009).

Eğitim kurumlarında öğretmen ve yöneticilerin alanlarıyla ilgili gelişmeleri takip etmeleri, bu gelişmeleri diğer öğretmenlere aktarmaları, öğretim ve okulun gelişimine yönelik gayret göstermeleri, herhangi bir uzmanlık alanında iyi olan örgütleri takip ederek, iyi uygulamaları taşımaya çalışmaları, kendini devamlı geliştirme faaliyetleri bu boyuta örnek olarak verilebilecek davranış şekilleridir (Aydoğan, 2013).

2. 1. 9. 5 Centilmenlik

Kişinin örgüt içerisinde işiyle alakalı durumları şikayetçi olmadan, gergin bir ortam yaratmadan örgütün yararı için olumlu davranışlar göstermesi şeklinde ifade edilebilir (Bozkurt, 2018). Centilmenlik boyutu, örgüt iklimine zarar veren çalışan veya kaynağını örgütten alan problemleri hoşgörüyle karşılamaktır (Caner, 2019).

Centilmenlik, örgütsel hedeflere bağlılığı ifade eder. Centilmenlik davranışları her türlü olumsuzluklara karşı pozitif tutum takınarak devamlı örgütün yanında olmayı amaçlar. Gönüllülük ve centilmenlik davranışları, örgüt lehine algılamının ortaya çıkmasını, örgütsel itibarın artırılmasını ve olumlu örgütsel imaj oluşturmaya sağlayan davranışlardır. Yeni sorumluluklar alma ve yeni beceri ve kabiliyetler edinmeye istekli olma, örgüt lehine bir vatandaşlık davranışıdır (Tutar, 2016).

Centilmenlik davranışları, örgüt içerisinde huzur ortamının oluşturulmasında ve iş görenlerin performansları üzerinde etkisi olan hoşgörüye ve dayanabilme temeline dayalıdır (Ala, 2010).

Eğitim örgütleri içerisinde de centilmenlik davranışlarına yönelik örnek durumlarla karşılaşmak mümkündür. Örneğin, okul derslerinin işlenmesinde resmi olarak verilen zaman diliminden ziyade öğrenci öğrenmesini göz önünde bulunduran, telafi derslerini uygulayan, okul içerisindeki fiziksel ve sosyal olumsuz durumların yaşanması durumunda okul öğrencilerini yatıştıran, bürokratik engeller sebebiyle geç kalan işler için sabrederek bekleyen öğretmen centilmen davranışlar sergilemektedir (Aydoğan, 2013).

2. 1. 10 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışını “Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı” şeklinde iki başlık altında incelemek mümkündür (Chen, 2011; Williams ve Anderson, 1991; akt. Demirel ve Güner, 2015).

Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı: Örgüte yönelik herhangi bir olumsuz durumun önlenmesi ve/veya örgüte katkısı olabileceği düşünülen bir düşüncenin ifade edilmesi, uygulanması, paylaşılması ve kişinin örgütsel yapıya

aktif olarak katılım sağlaması gibi davranışları kapsayan, neticeleri itibariyle kişiler ile örgüt arasındaki etkileşim içerisinde yer alan örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Tutar, 2016). Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, genel olarak çalışan bireyin örgüt yararına sergilemiş olduğu gönüllü davranışlardır. Örgüt mensuplarının örgütün bir bütün olarak yararına olan görevlerini aktif olarak üstlenmeleri ve örgütsel düzeni korumak amacıyla tasarlanan gayri resmi kurallara göre davranışlarıdır (Alper Ay, 2018).

Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı: Örgüt üyelerinin dolaylı olarak katkıda bulunduğu vatandaşlık davranışdır. Örneğin örgüt mensuplarının, yeni olan, işinde bulunmayan ya da yoğun iş yükü olan meslektaşlarına yardım etmesi gibi olumlu kişilerarası etkileşim yolu ile başka insanlara aktif olarak yardımcı olarak kuruluşa dolaylı olarak katkıda bulunduğu davranışlardır (Alper Ay, 2018). Örgüt lehine diğer çalışan bireylerin işlerine destek olmak amacıyla örgütsel işlevlerin gelişmesine ve ilerlemesine dönük fikirler sunmada isteklilik göstermedir (Tutar, 2016).

Örgütsel kural ve politikaları içselleştirmeyi gerektiren ve organizasyona doğrudan katkıda bulunan faaliyetlerin temelinde sosyal değişim ilişkisinden sağlanan tatmin ön plandadır. Bu bağlamda çalışanın aktif olarak örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinin temelinde, örgüte bağlılık, güven, örgütün yararı için faaliyetlere katılma isteği ile örgütten ve işinden tatmin olma gibi faktörler yer almaktadır. Buna göre, çalışanlar çalıştıkları örgüte duygusal bağlılık hissetmekte ve örgütün varlığını devam ettirebilmesi için gerekli gördükleri her türlü fedakarlığı göstermektedirler. Bunun için gönüllü olarak örgütün faydasına olan faaliyetlere katılım göstermekte, küçük sorunları büyütmemek ve huzurlu bir iş ortamı yaratarak verimliliğin artırılmasına katkı sunmakta ve örgütün geleceğine yön verecek konularda hiç çekinmeden sorumluluk almaktadırlar (İplik, 2015).

2. 1. 11 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etki Eden Faktörler

a) Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, birine yönelik sevgi, saygıyla yakınlık duyma ve sadakat anlamlarına gelmektedir. Bununla birlikte bir kişiye, bir fikre, bir örgüte karşı bağlılık gösterme söz konusu tutum objelerine karşı sadakat duyguları içerisinde olmaktır. Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdiklerine karşı gönüllü ve uzun süreli katılımını ifade eder. Örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgütle kimlik birliğine girerek meydana getirdiği güç birliğidir. Örgütsel bağlılık, çalışanla örgüt arasındaki doğrudan ilişki ya da bağlantıyı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık genelde bireyin çalıştığı örgüte karşı olumlu duygularını ifade eder (Tutar, 2014).

Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumuna yönelik sadakat tutumu ve kurumunun başarı elde edebilmesi için gösterdiği ilgidir (Yalçın ve İplik, 2005).

Örgütlerin yaşamlarını devam ettirmesi, çalışanların sahip olduğu beceri ve bilgileri yaptıkları işe yoğunlaştırmaları ile yakinen ilgili bir durumdur. Fakat çalışanların işlerini yapmaya yönelik göstermiş oldukları gayret ve sahip oldukları kabiliyet örgütlerin yaşamını devam ettirmesi için tek başına yeterli olmamaktadır. Örgütlerin güç kazanıp büyüebilmesi, çalışanların örgütüne karşı güçlü hisler taşımasına bağlıdır. Bunun için, beceri ve bilginin yanında işe ve çalışılan ortama yönelik olumlu tutumlara sahip olunmalıdır. Çalışanların sahip olduğu olumlu tutum ölçüsünde örgüt güç kazanır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir (Bolat ve Bolat, 2008).

b) Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların bulundukları örgütte ödüllendirme ve cezalandırmaların, kaidelerin, işlemlerin, etkileşim ve iletişimin adil bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine yönelik algılarıdır (Polat, 2007).

Örgütsel bakımdan gereken davranışların sergilenmesi konusunda çalışanlara yönelik tutum ve davranışın, ödül ve hissedilen adaletten daha çok önem arz ettiği, çalışanlara adaletli yaklaşan, işlemleri adil olarak yürüten kurum

yöneticilerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde önemli role sahip oldukları, bu açıdan örgüt içerisinde vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine yönelik gereken havanın oluşturulması adına kurum yöneticilerinin personelleriyle aralarındaki ilişkiye adalet ögesini de dahil etmeleri gerektiği söylenebilir (Uslu, 2011).

İş görenler, örgütlerinin adaletli bir çalışma ortamına sahip olduğuna inandıkları zaman daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (Yıldırım, 2015), adaletli olmayan tutum ve davranışlarla karşılaştıkları zaman ise örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme hususunda daha az istekli olabilmektedirler (Ölçüm Çetin, 2004).

c) İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini

İş görenin yaptığı işine duymuş olduğu memnuniyetlik seviyesini ortaya koyması açısından iş doyumu, iş görenin işi ve iş hayatıyla ilişkisine yön vermesi açısından büyük bir öneme sahiptir. İş görenin talepleriyle işin gerektirdiklerinin birbiriyle uygunluk göstermesi durumunda üst düzeyde bir iş doyumunun olduğu ve iş görenin yaptığı işten almış olduğu keyfin artarak işine ve örgütüne bağlılık düzeyinin yükseldiği ifade edilmektedir (Kabasin, 2019).

Teknolojinin gelişmesi, sayısız iş olanakları, bu durumlara bağlı olarak gelişim ve değişim gösteren örgüt koşulları; örgüt yapılarını etkileyerek değişik oluşumlara sebep olmuştur. Örgütlerde çalışanın iyi seçimi, yetiştirilmesi, modern ve etkin donatımın temin edilmesi, kişinin işini nicelik ve nitelik bakımından daha iyi şekilde yapması için yeterli olmamaktadır. Önemli olan çalışanın yaptığı işten tatmin olmasını sağlayarak yeterli nicelik ve nitelikte üretim için motive olmasıdır. Kurum yöneticileri, iş görenlerin görev dağılımlarını kişisel özellikleri dikkate alarak yaptıkları ve çalışanlara beklenen kıymeti verdiklerinde büyük ihtimalle işlerini daha basit duruma getirmiş olacaklar, böylelikle çalışanların motivasyon düzeyleri, iş tatminleri, ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinde artış olacaktır (Ölçüm Çetin, 2004).

d) Liderlik

Lider, belirli bir hedef doğrultusunda yan yana gelmiş bireyleri etkileyebilen ve onlara ikna yoluyla yön verebilen insandır (Özer, 2009). İş görenlerin görev tanımlamalarının ötesinde ve gönüllülüğe dayanan mecburi olduklarından değil de istediklerinden üretime ve/veya hizmete katılım durumlarının olması halinde etkili liderlikten bahsedilebilir (Aslan, 2009).

Örgüt içerisinde vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminin olması için öncelikle iş görenin bu nitelikleri taşıyor olması, ayrıca bu davranışın oluşabileceği bir örgüt ve bu örgütün başında iş görenlerin inanıp güvenilebileceği, rahatlıkla iletişimde bulunabileceği taraf tutmayan ve dürüstçe davranan bir liderin bulunması gerekmektedir. Böylelikle iş gören, liderinin bu davranışları karşısında fazladan rol davranışlarını sergileme eğilimi gösterecektir (Aksoy, 2010).

Liderin davranışları örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmede kilit bir role sahiptir. Liderlikle ilgili davranışların tümü iş görenin vatandaşlık davranışı göstermesiyle istikrarlı bir ilişki yansıtmıştır. Liderin yanındaki personellere yardım etmesi, rehberlik yapması kendisi için bir vatandaşlık davranışı olarak görülebileceği gibi bu desteği personeller için de örnek teşkil edecektir. Böylece yanındaki personelin de bu davranışı sergilemelerini sağlayacaktır (Güven, 2006).

e) Örgütsel Vizyon

Vizyon, şu anki durumun değerlendirilerek, ulaşılmak istenilen amaçların gerçeğe uygun planlar doğrultusunda çizilmesi şeklinde ifade edilebilir (Eranıl, 2014). Amacı ve hedefi olmayan bireyin başarı elde edemeyeceği gibi, örgütteki amacı ve hedefi olmayan iş görenlerin de başarı elde edemeyeceği düşünüldüğünden iş görenleri amaçlı ve hedefli kılabilmek adına örgüte ait bir vizyonun olması son derece önem arz etmektedir (Usta Öztürk, 2019).

Örgütsel vizyon, üyelerin kendi aralarındaki bağlılık durumunu artırır, amaçları yönlendirerek değişim faaliyetleri ve kararlarda bir temel oluşturur. İş görenlerin daha fazla çalışmalarını sağlamak için bir vizyon oluşturulmalıdır.

Oluşturulan vizyon iş görenleri bir hedefe veya stratejiye bağladığından iş görenlerde daha fazla çalışma isteği uyandırır. Etkili bir vizyonla çalışanların motive olması ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi sağlanmış olur (Karacan, 2017).

f) Karara Katılım

Karara katılma, kişilerin kendilerini etkileyen kararlar üzerinde söz sahibi olmalarını sağlayacak olanakların oluşturulmasıyla mümkün olan bir durumdur. Kişiler kendileriyle alakalı kararlara ne kadar katılımları olursa; kararların uygulanabilirlik şansı da o düzeyde artmış olacaktır (Baloğlu, 2014).

Örgütle alakalı alınacak kararlara iş görenlerin hepsinin katkısının olması, iş görenlerin içsel motivasyon düzeyini yükseltir ve başarı elde etmek adına daha fazla çaba sarf etmelerini sağlar (Usta Öztürk, 2019).

g) Kişi-Örgüt Bütünleşmesi

İş görenlerin örgütün hedefleri doğrultusunda faaliyette bulunması birey-örgüt bütünleşmesini gösteren bir durumdur (Yıldırım, 2015).

Kişi-örgüt bütünleşmesi, iş görenler arasında oluşan etkileşimin fazlaştığı, iki taraflı yardımlaşma ve sosyal tatmin seviyesinin en üst noktada olduğu, işten kaçmanın ve iş gücü devir oranının en alt seviyede olduğu üretim düzeyinin en üst noktada meydana geldiği bir ortam oluşturduğundan oldukça önemlidir (Oktay, 1997; akt. Varlı, 2014).

Üyesi olduğu örgütle iş görenin bütünleşmesi neticesinde örgütü sahiplenme artacağı için iş görenin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ihtimali de artmış olacaktır (Demiröz, 2014).

h) İşin Özellikleri

Kişinin kabiliyetlerini kullanacağı, kendisini geliştirmeye, değişimlere açık, bir iş olduğu zaman kişi yaratıcı, istekli, sorumluluk bilinci yerinde bir şekilde hareket edecektir. Ters bir durumda ise yapmakta olduğu işi ifade

edemeyen ve özümsemeyen bir iş gören ekstra örgütsel davranış sergileme noktasında istekli olmayacaktır (Usta Öztürk, 2019).

Yaptığı işin yararlı olduğunu bilen iş görenlerin içsel motivasyon düzeyleri arttığından daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri olur (Karacan, 2017).

Örgüt, iş görenleri açısından huzurluysa, çalışanlar yaptığı işten haz alabiliyorsa örgütün iş performansının artış gösterdiği görülebilir. Ayrıca, çalışılan ortamda fedakarlığın, yardımseverliğin, gönüllü davranışların çoğalması da iş performansının artmasını sağlar (Aktaş, 2008).

1) Kıdem

Bireylerin yaş ve kıdemlerinin artması ile örgütlerine olan bağlılık düzeyleri ve örgütün faydasına yönelik sergilemiş oldukları rol fazlası davranışları da artış göstermektedir. Kıdemi fazla olan kişiler örgütü yönetenlere daha çok güven duymakta ve onlara bağlı kalmaktadır. Böylece daha çok yükümlülük duygusuna sahip olan kişi örgütünün faydası için ek faaliyetleri rol kapsamında algılayıp örgütsel vatandaşlık sergileme eğiliminde olmaktadır (Karacan, 2017).

i) Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, bireylerin yaşam karşısındaki güçlüklerle bakışını, onların bir iş yapma veya devam ettirmeye dönük gayretlerini belirleyen bir faktördür. İyimser bireylerin iç motivasyon düzeyleri üst seviyede olup, işlerin iyi olacağına yönelik inanç seviyeleri fazladır. Bir şeyleri yaptığında netice farklılaşır inancına sahip olup umursamaz bir tutum içerisinde olmazlar. İyimserlik özelliğine sahip bireylerin çalışma hayatlarında daha çok başarı elde ettikleri görülmüştür (Baltaş, 2002; akt. Keleş, 2009).

Kendisine saygı seviyesi az olan kişiler, olumlu geri dönüşlerden sonra daha basit işleri seçtikleri halde kendisine saygı duygusu daha fazla olan kişiler, olumlu geri dönüşten sonra dahi daha güç işlere yönelir, bunun yanında güç hedefler seçer, zorlayıcı işler hoşuna gider ve üst düzey performans gösterir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, devamlı sorumluluk ve görevlerin dışında yer

aldığından ve arada sırada iş görenlerin ana işlerini zorlaştırdığından yalnızca kendisine saygısı daha fazla olan bireylerden beklenen bir durumdur (Yarım, 2009).

j) Bireyin Ruhsal Durumu

Bireyin ruhsal durumu, bütün hayatı süresince etkili olmaktadır. Dolayısıyla örgütteki hareketlerini de etkilemektedir. Dengeli, olumlu davranışlar sergileyen, psikolojisi normal bir kişinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin fazla olması beklenmektedir (Geçer, 2008). Bunun yanında içe dönük ve daha çok nevrotik kişiler, kendi kaygılarıyla ziyadesiyle meşgul oldukları için diğer insanların sorunları ve örgütün gerekleri ile alakadar olmak için gereken duygusallığa sahip olmadıklarından örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyememektedir (Kaplan, 2011).

k) İhtiyaçlar

Bireylerin gereksinimleri hem gündelik yaşantıdaki davranışlarını hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemekte olup (Demir, 2014), başarıya odaklanmış olan bireylerin yaptıkları işten tatmin olmak adına örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme olasılıklarının diğer iş görenlere nazaran daha fazla olması bu duruma örnek olarak verilebilir (Aktay, 2008).

Yapılan çalışmalar neticesinde iş görenleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye yönelten temel sebeplerin kişinin ait olma, başarı elde etme, faydalı olma, kıvanç duyma, ödül verilmesi gibi pek çok gereksiniminin biçimlendirdiği güdülerıyla alakalı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu güdüler iş görenleri kendi görev tanımlamalarında bulunmayan örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye yönlendirerek iş görenin gereksinimlerini gidermesini mümkün kılmakta aynı zamanda örgüte talepte bulunulmayan ve hiçbir maliyete sebep olmayan bir fayda sağlamaktadır (Kendirilgil, 2006).

2. 1. 12 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte yönelik olumlu etkileri incelendiğinde en üst sırada örgütün içerisinde daha iyi çalışma atmosferinin oluşması sebebiyle, iş görenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeyinin yükselmesi, kendisini örgütüne adayan çalışanların daha fazla süre kurumda çalışması, bunun neticesinde işgücü devir oranının düşük seviyede olması yer almaktadır. Bunun yanında, örgüt iş görenlerin nazarında daha çekici duruma gelir ve alanının en iyilerini kendisine çekerek örgütsel başarı seviyesini yükseltir (Karaman ve Aylan, 2012). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı (Ölçüm Çetin, 2004);

- Çalışanlar arasında yardımlaşmayı sağladığından yapılan iş ile alakalı problemlerin yaşanmasını azaltıcı ya da engelleyicidir.
- İş görenlerin görev tanımlarını üst seviyeye taşımaktadır.
- Örgütün pozitif taraflarını öne çıkarmaktadır.
- Problem yaratacak davranışların ortaya çıkmasını önlemektedir.
- Örgüte olan bağlılık, korumacı tutumun gelişmesini sağlar ve örgütü dış tehditlerden korumaktadır.
- İş görenler arasında makro düzeyde ilgi ve adanmışlık sağlamaktadır.

Bir toplumun gelişme durumu ve gelişen zamana uyum sağlaması o toplumun içerisinde yaşamakta olan bireylerin sorumluluğundaysa bir örgütün gelişebilmesi de o örgüt içerisinde yaşamakta olan kişilerin yükümlülüğündedir. Örgütün rekabet avantajını kazanması, öğrenen bir kimliğe sahip olması, etrafındaki çevreye uyum sağlayabilmesi üyelerinin sadakatine, çalışma durumuna, fedakarlığına ve bağlılık durumuna bağlıdır. Genel anlamda ifade edildiği zaman başarı iyi bir yurttaş olma anlamına gelmektedir. Örgütsel etkinlik bakımından olumlu davranışları yapıp olumsuzlarından uzak durmak, örgütsel vatandaşlık davranışını etik inancıyla ilişkili bir olgu durumuna getirmektedir (Bingöl, Naktiyok ve İşcan, 2003; akt. Kepenek, 2008). Zira iyi vatandaşlar yanlış olmayan davranışları yaparlar. Bu durumda örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel hayatta etik değerlere olan bağlılık durumunu artıran bir etkisi de vardır (Özdevecioğlu, 2003c). Bunların yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışlarının sunmuş olduğu bazı katkılar da mevcuttur. Bunlar şu şekildedir (Güven, 2006):

- Yardımcı olunan ve yardımcı olan iş görenlerin iş tatmininde artış olacaktır.
- Çalışılan yere olan bağlılıkta artış olacaktır.
- Motivasyonda artış olacaktır.
- Nitelikli ve temkinli işçilikle fireler, devamlılık, dikkat ve zaman kayıpları, bu duruma istinaden maliyetlerde düşüş olacak, verimde artış olacaktır.
- İş görenlerin bağlılığı ve yeni işe başlayanlar için caziplik artacaktır.

Kavramsal anlamda ilgi çekici olan örgütsel vatandaşlık davranışı deneysel olarak pek incelenmemiştir. Fakat örgütün performans düzeyini ve başarısını olumlu anlamda etkilediği görülen bir durumdur. Böylelikle örgütsel etkinlik ve düzeyini yükseltmektedir (Özdemir, 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel başarıya aşağıdaki şekillerde katkı sunabilirler (Basım ve Şeşen, 2009):

- Çalışan bireylerin ve yönetimin verimliliğinin artması,
- Kaynakların serbest bırakılması suretiyle daha verimli hedefler için kullanılabilmesi,
- Bakım için kıt kaynakları kullanma gereksiniminin azaltılması,
- İş gruplarının içindeki ve aralarındaki faaliyetlerin koordinasyonunun sağlanmasına yardım etmesi,
- Örgütün en iyi çalışanları elinde tutma ve örgüte çekme kabiliyetini kuvvetlendirmesi,
- Örgüt performansının devamlılığını sağlaması,
- Örgütün çevresel değişikliklere karşı daha iyi adapte olmasına yardımcı olması.

2. 1. 13 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, günümüzde örgütlerin etkin olarak yönetilmesinde ve yeterli bir performans sergilemesinde en önemli öğelerden biri olarak görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı okullarda kaliteli bir eğitim öğretim ortamı yaratmak için kritik bir öneme sahiptir (Çerezci, 2019).

Okullar, diğer örgütlerden farklı yapılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışına daha çok ihtiyaç duymakta olup aynı zamanda örgütsel vatandaşlık

davranışları için de elverişli bir ortam sağlamaktadırlar. Okulların, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları olmadan başarı elde etmeleri pek de mümkün değildir. Bunun sebebi ise okulların gönüllü çabalara dayanan yapılar olmasıdır (Belogolovsky ve Somech, 2010; akt. Demiröz, 2014).

Öğretmenler tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim kurumlarının daha esnek, uyumlu, yeniliğe açık ve etkili olmasına imkan sağlayıp okulları daha verimli duruma getirmektedir (Eker, 2019). Bu bağlamda okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını ne şekilde gösterdikleri, okulun başarı düzeyinin üst seviyeye çıkarılması ve okul hedeflerine katkıda bulunabilmek adına önemlidir (Dede, 2017).

Öğretmenlerin bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri, meslekleriyle ilgili yayınları yakinen takip ederek, mesleki ve kişisel gelişimlerine yönelik hizmetiçi programlara katılarak yeni yöntemleri öğrenmesi ve bu yerlerden edinmiş olduğu yeni kazanımları sınıf içerisindeki etkinliklerde kullanmaları (Usta Öztürk, 2019), öğretmenlerin girdikleri dersler için hazırlanmaları, okul içerisindeki vakitlerini iyi değerlendirmeleri, teneffüs süresini aşmamaları, ekstra yükümlülük almaları, işi çok olan dostlarına ve görevde yeni olan öğretmen arkadaşlarına yardımcı olmaları, gelişmeleri izleyip aktarmaları gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeleri okulun etkililik ve verimlilik düzeyini yükseltir (Karacan, 2017). Bilhassa öğretmenin fedakarca rol gereklerinin dışında sergilemiş olduğu davranışların öğrenci başarısına sunmuş olduğu katkı ve öğrencilerin okula daha fazla bağlanmalarını sağlayan etkili öğretmen davranışları, eğitimimiz ve öğretimimiz açısından oldukça önemlidir (Mercan, 2006).

Yapmış oldukları işten doyum sağlayan ve örgüt içerisinde kendilerine dürüst davranıldığını düşünen iş görenler aksi durumda olan kişilere nazaran daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri konusunda onlara destek verilmeli ve yönetim kademesine güvenmeleri sağlanmalıdır. Bu şekilde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimleri artırılabilir (Köprülü, 2011).

Okul ortamında örgütsel vatandaşlık davranışını gerçekleştirilmesine yönelik, öğretmenleri bu doğrultuda teşvik edecek, karşılıklı etkileşimin ve açık iletişimin olduğu, bilgi aktarımının önemsendiği bir idari anlayışın ve okul ikliminin oluşturulması önem arz etmektedir (Demiröz, 2014). Bu sebeple, okul

içerisinde öğretmenlerin bu tür davranışları sergilemelerini destekleyecek güçlü bir örgüt ikliminin oluşturulması, öğretmenler arasındaki iletişimi, bilgi alışverişini, paylaşımı ve yardımlaşmayı kolaylaştırabilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine sebep olan güdüleyicilerin hangileri olduğunun bilinmesi ve bu hususta öğretmenlere destek vermek amacıyla okul idaresi tarafından neler yapılabileceğinin araştırılması da bu anlamda önem kazanmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlere, vatandaşlık davranışını sergileme noktasında okulun idari yönetimi tarafından destek verilmesi, okul içerisinde itimat, işbirliği, yardımlaşma, paylaşma ve adalet gibi kavramların ön plana çıkarılması, vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin bu davranışlarının ödüllendirilmesi, onların kabul görmesi ve takdir edilmesi, okulun etkililiği sürecinde yardımlaşma ve işbirliğinin öneminin vurgulanması gerekir (Arlı, 2011).

Öğretmenlerin, karşılaşılabilecekleri problemlerle ilgili öğretmen arkadaşlarını bilgilendirmeleri, almış oldukları kararlar ve yapmayı düşündükleri faaliyetler konusunda meslektaşlarına ve okulun idari birimine bilgi vermeleri, okul öğrencilerine ve gerekli durumlarda ailelerine haber vermeleri, nezaketen yapılan bir bilgilendirme olarak okuldaki iletişimin de kolay kurulmasını sağlayabilir (Gökmen, 2011). Verilen bilgiler doğrultusunda eğitim öğretimdeki başarının ve kalitenin artırılması, eğitimde belirlenen hedeflere ulaşılması noktasında örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir etkiye sahip olduğu, eğitim kurumlarında daha fazla sergilenmesi konusunda okulun tüm üyelerinin bilhassa okul yöneticilerinin ellerinden gelen tüm çabayı göstermesi gerektiği söylenebilir.

2. 1. 14 Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütlerin mevcudiyetlerini devamlı olarak sürdürmeleri hedeflerinin gerçekleşmesine bağlıdır. Örgüt bunu gerçekleştirebilmek amacıyla bünyesinde çalışan kişilerden yararlanır. Bu açıdan örgütlerde verimlilik ve etkililiğin sağlanması, örgütlerdeki çalışan personelin sergileyeceği gayretle orantılı bir durumdur. Ancak, bu gayretin devamlı olması için iş görene, örgüt tarafından maddi ve manevi açıdan destek verilmesi gerekmektedir (Balıkcı Ergül, 2019).

Çalışan personelin örgütsel destek bulmalarını sağlayacak bir örgütsel ortamın ve örgütsel işleyiş sisteminin kurulması gerekir. Çalışanların kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde oluşturulmuş bir “sosyal örgüt” tasarımı, onların örgütsel verimliliklerine ve performanslarına katkıda bulunur. Bu sayede iş gören devir hızı azalır ve örgütsel devamlılık artar. Örgütsel destek, çalışanın örgütleri ile özdeşim kurmalarına katkı sağlar ve örgütün yararları doğrultusunda tanımlanmamış (ekstra rol) davranışları gösterme isteklerini artırır. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması, güçlü örgütsel bağlılık, iş doyumu, yüksek performans ve güçlü örgütsel vatandaşlık duygusuna katkı sağlar (Tutar, 2016).

Örgütü yöneten kişiler örgütsel yaşam ile alakalı çözüm yolları bulmaya çabalarırken, kişilerle alakalı düzenlemeler yapmaya çalışırken, insan kaynaklarına yönelik politika geliştirirken, alınmış olan kararların kişileri destekleme ya da desteklememe durumlarını da incelemelidir. Zira destek göremeyen kişi kurumda problem kaynaklarından biri durumuna gelebilecektir (Özdevecioğlu, 2003a).

Örgütsel desteğin amacı işgörenlerin duygusal açlığına yanıt vermek, sosyal açıdan onları güçlendirmek, iş ve özel hayatın zorluklarına karşı işgörenlerin direncini yükseltmektir. Aksine çalışan bireylerin örgütsel destek bulabilecekleri bir ortamdan mahrum kalmaları, onlarda güvensizlik hissi oluşturur, örgütsel amaç ve hedeflerden koparır. Örgütsel desteğin yeterince algılanmaması, kişisel güven eksikliğine, azalan kişisel saygı hissine, işte düşük motivasyona ve iş tatminsizliği gibi olumsuzluklara sebep olabilmektedir (Tutar, 2016).

Örgütler, çeşitli yollarla (çalışan personelinin düşüncelerini, dilek ve şikayetlerini dikkate alarak, her anlamda ihtiyaçlarını karşılayarak, karar alma sürecine dahil ederek, adil davranarak, eşit mesafede yaklaşarak vb.) örgütte görev yapmakta olan personele çabalarının farkında olduğunu, onlara değer verdiğini ve onları önemseydiğini, desteklediğini hissettirebilmektedirler. Bunu hisseden birey ise içinde bulunduğu örgütü ve bu örgütteki işini içselleştirebilir ve örgütü tarafından yeterince desteklendiğini algıladığı ölçüde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek isteyebilir, motivasyonu, çalışma performansı artabilir, kendisini huzurlu ve mutlu hissedebilir.

Örgütsel destek algısı üst düzeyde olan iş görenlerin örgütleri tarafından yeterince desteklenmediğini hisseden iş görenlere göre, örgütsel bağlılıkları daha yüksek olmakta ve bu iş görenler büyük bir ihtimalle daha çok yükümlülük

üstlenme ya da örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimi içerisinde olmaktadır (Ceylan ve Şenyüz, 2003).

Örgütün faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesine ya da diğer iş görenlere ve yöneticilere yarar sağlamaya dönük davranışları kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenin iş tanımında belirtilmeyen ve yapmak için herhangi bir eğitim almadığı, ancak örgüt için faydalı olan fazladan rol davranışları olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel verimliliğe katkıda bulunan iş odaklı faaliyetleri kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı, bir işgörenin örgütün biçimsel yollarla (örgüt politikası ve iş tanımları) belirlediği zorunlulukların ötesine geçen davranışlarını ifade etmektedir. Örgütsel etkinliğe ulaşmanın en iyi ve en az maliyetli yolu olarak görülen bu tür davranışlar; dakiklik, yenilikçilik, formel iş tanımlarında yer almayan görevleri gönüllü olarak yerine getirme, bireysel inisiyatif kullanma, ilave mola vermeme, zamanı etkili kullanma, kaynakları boşa harcamama, diğer bireylerin haklarını yememe, düşünceleri paylaşma, gerektiği zaman işi başarılı bir şekilde bitirebilmek için iş yerinde daha fazla kalma, işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara ve örgüte yeni katılanlara yardımcı olma ve onlarla işbirliği yapma, örgütün hedeflerini kabul etme, destekleme, savunma ve sorumluluk alma gibi davranışları kapsamaktadır (İplik, 2015).

Genel olarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilendiği bir örgüt içerisinde örgütün sosyal mekanizmasının işleyişi kolaylaşır ve çalışan bireyler arasında yaşanan çatışmalarda azalma olur. Böylelikle örgütün etkinliğinde artış olacak, örgütsel performans olumlu yönde gelişme gösterecektir. Çalışan personelin vatandaşlık davranışları arttıkça örgütteki iş başarımları düzeyi de yükselecektir. Genelde örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek olan örgütlerde düşük düzeyde devamsızlık ve devir oranına, işgören memnuniyeti ve bağlılığına rastlanır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerdeki çalışan bireylerin ve yöneticilerin verimliliğinin artmasını sağlamakta, örgüt kaynaklarının üretken amaçlar için doğru bir şekilde kullanılmasına ve ekip üyeleriyle çalışma grupları arasındaki koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olmakta ve örgütü çalışanlar için daha tatmin edici bir çalışma ortamı haline getirmektedir (Alper Ay, 2018).

2. 2 İlgili Araştırmalar

2. 2. 1 Örgütsel Destek İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yenikan Güner (2020) “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasını 214 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüştür. Verilerin değerlendirilmesiyle öğretmenlerin örgütsel destek ölçeğinin geneline ilişkin görüşlerinin ortalamasının yüksek düzeyde olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin geneline ilişkin görüşlerinin ortalamasının çok yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tenteriz (2020) “Algılanan Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi” başlıklı araştırmasını 325 çalışandan oluşan örneklem grubuyla gerçekleştirmiş olup elde etmiş olduğu verilerin analizi neticesinde hem algılanan yönetici desteğiyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında hem de algılanan çalışma arkadaşları desteği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Solmaz (2019) “Ortaöğretim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkilerinin İncelenmesi” adlı araştırmasını 304 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüştür. Araştırma sonunda örgütsel destekle örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ve pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Balıkcı Ergül (2019) ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin algılamış oldukları örgütsel destek düzeyleriyle örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı araştırması kapsamında 537 öğretmenden oluşan örneklem grubundan veri toplamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet düzeylerinin orta düzeyin biraz üstü seviyesinde olduğunu, örgütsel destek ve örgütsel adalet arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Atalan Yüksel (2019) okuldaki psikolojik danışmanların rol çatışması, rol belirsizliği ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumu üzerindeki yordama gücünü incelemeyi amaçladığı çalışmasını 350 psikolojik danışmandan

oluşan çalışma grubuyla yürütmüştür. Araştırmanın bulgularına göre rol belirsizliği, rol çatışması iş ve yaşam doyumunu olumsuz yönde anlamlı olarak yordamaktayken örgütsel destek iş ve yaşam doyumunu olumlu yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Saraçoğlu (2019) yapmış olduğu araştırmasını banka çalışanlarıyla yürütmüş olup, elde edilen verilerin analizi neticesinde psikolojik sermayenin algılanan örgütsel desteği ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, algılanan örgütsel desteğin de örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmıştır.

Korkmaz ve Köseoğlu (2018) tarafından öğretmenlerin örgütsel stres ve örgütsel destek algılamaları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan çalışmada 300 öğretmenden geçerli geri dönüş sağlanmış olup çalışanlarda oluşan olumlu destek algılamalarının, örgütsel stres boyutlarından politikalar ve ücret sistemlerinden kaynaklanan stres üzerinde etkisi olduğu, destek algılamaları olumlu yönde olan çalışanların kurum politika ve ücret konularında daha az stres eğiliminde bulunduğu, olumsuz destek algılamaları olan çalışanların, kararlara dahil olma, işyerinde hak edilen sevgi ve takdiri yeterince görememe, görev dağılımındaki adaletsizlik gibi “örgütsel yapı” konularında daha çok strese eğimli olabilecekleri tespit edilmiştir.

Kıranlı Güngör ve İlişen (2018) öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve bu iki olgu arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla 521 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla çalışmışlardır. Yapılan değerlendirme sonucunda algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılığın anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu, algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Büyükgöze ve Kavak (2017) “Algılanan Örgütsel Destek Ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneklemine Bir İnceleme” başlıklı 337 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarındaki bulgular öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleriyle genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu, örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Çakır (2017) yapmış olduğu araştırmada ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel destek algısıyla sosyal kaytarma davranışına ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan analiz neticesinde öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik görüşlerinin orta düzeyde olduğu, sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleriyle sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Gül, İnce ve Candan (2017) tarafından yapılan “Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı 73 sağlık çalışanından oluşan örneklem üzerinde yürütülen araştırmanın neticesinde örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği tespit edilmiştir.

Yakut Özek (2016) öğretmenlerin algılamış oldukları örgütsel destekle örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçladığı ve 513 öğretmene ulaşmış olduğu çalışmasının sonucunda algılanan örgütsel destekle örgütsel güven arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğunu, yönetsel desteğin yöneticiye güveni yordadığını, öğretimsel desteğin ise yordamadığını, öğretmenlerin yönetsel desteğe öğretimsel destekten daha fazla önem verdiklerini saptamıştır.

Fettahlioğlu ve Koca (2015) yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel vatandaşlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bir üniversitedeki meslek yüksek okulu bünyesinde çalışmakta olan 123 personel ile yürütmüş oldukları çalışmaları neticesinde örgütsel vatandaşlıkla örgütsel destek arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Hatipoğlu (2015) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama” adlı araştırmasını 878 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüştür. Verilerin değerlendirilmesiyle öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta, örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyelerinin ise yüksek seviyede olduğu, öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyesi arasında

anlamalı ve pozitif bir ilişki olduğu, çok sık görev yeri değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve özdeşleşme seviyelerinin daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kartal, Yirci ve Özdemir (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı 290 öğretmenden oluşan öğretmen örneklemini üzerinde yürütülen araştırmanın neticesinde kadın öğretmenlerin yaşam memnuniyeti açısından erkek öğretmenlere nazaran daha olumlu bir algıya sahip oldukları, yaşam memnuniyetiyle algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleriyle yaşam memnuniyet algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Günbayı, Dağlı ve Kalkan’ın (2013) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Destekleyici Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarına 229 öğretmen katılarak görüş belirtmiştir. Araştırma sonucunda müdür desteğiyle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Özdemir (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi” adlı çalışmaya katılan 172 öğretmenden alınan verilerin analiz edilmesi neticesinde algılanan yönetici desteğinin ve ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kalağan (2009) “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında 214 araştırma görevlisine ulaşmış olup araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarıyla örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Verilerin analiz edilmesi neticesinde araştırma görevlilerinin örgütsel desteği en yüksek akademik danışmanlık, en düşük gelişme fırsatı boyutunda algıladıkları, araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiş olup algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuştur.

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında genelde konuyla ilgili araştırmaların sadece eğitim kurumlarında değil aynı zamanda birbirinden farklı kurumlarda çalışmakta olan kişilerle de yürütülmüş olduğu, örgütsel desteğin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel

özdeşleşme, örgütsel politika vb. konularla olan ilişkisinin ortaya konulmaya çalışıldığı, daha çok nicel çalışmalara ağırlık verildiği görülmüştür.

2. 2. 2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çerezci (2019) “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Değişime Direnç Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasını öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla değişime direnç düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 567 öğretmenle gerçekleştirmiş olup, elde edilen neticelerde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleriyle değişime direnç düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek, değişime direnç düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Kabasin (2019) yapmış olduğu araştırmasını 300 kişiden oluşan öğretmen örneklemini üzerinde yürütmüş olup psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu, cinsiyetin öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık algılarında önemli bir değişken olduğunu tespit etmiştir.

Yaman (2019) “Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Bir Araştırma” başlıklı 159 öğretmenle yürütmüş olduğu çalışmasını okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmacı yürütmüş olduğu bu çalışmada okulu yöneten kişilerin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğunu saptamıştır.

Bozkurt (2018) tarafından yapılan “Sosyal Adalet Liderliği İle Yöneticiye Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada 1025 öğretmenden toplanan verilerin analizi neticesinde sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, sosyal adalet liderliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yöneticiye bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Çoloğlu'nun (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının onların sergilemiş oldukları etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini incelediği araştırmasına 400 öğretmen katılarak görüş belirtmiştir. Verilerin değerlendirilmesiyle örgütsel bağlılığın, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği, etik davranışların, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu, etik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Sönmez ve Cemaloğlu (2017) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" başlıklı 256 öğretmenle yürütmüş oldukları çalışmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleğin genel görünümüne yönelik olumsuz düşüncelere sahip oldukları, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri, öğretmenlik mesleği imajının alt boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmüştür.

Bozgeyikli, Avcı ve Navruz (2017) öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modelinden faydalanarak incelemeyi amaçladıkları çalışmalarını 556 öğretmenle yürütmüşlerdir. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Karacan'ın (2017) ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sağlıkla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçladığı çalışmasının örneklemi 325 öğretmenin oluşturduğu görülmüştür. Araştırmanın sonunda ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmenlerin algılarına göre okullarını sağlıklı bir örgüt olarak gördükleri ve öğretmenlerin oldukça yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

Yorulmaz ve Çelik (2016) yapmış oldukları araştırmalarında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılamak ve aralarındaki ilişkiyi saptamaya çalışmışlardır. Araştırma neticesinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm

algıları orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik algı düzeyinin yüksek olduğu, örgütsel bağlılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında pozitif ilişki, örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ilişki saptanmıştır.

Avcı (2015) “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri” adlı makale çalışmasında 1723 öğretmene ulaşmış olup öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik düşüncelerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak yüksek düzeyde olumlu görüşlere sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin görüşleri cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve öğrenim durumlarına göre anlamlı olarak değişmekte ancak görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre değişmemektedir.

Tezer (2015) ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla motivasyonları arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasını 271 öğretmenle gerçekleştirerek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla motivasyonları arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğunu, öğretmenlerin motivasyonlarının artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığını tespit etmiştir.

Ünal ve Çelik (2013) öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin gösterdiği öğretim liderliği davranışıyla öğretmenlerde gözlenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizini yapmayı amaçladıkları çalışmalarını 711 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüşlerdir. Yapılan analiz neticesinde okul müdürlerinin yüksek derecede öğretim liderliği, öğretmenlerin yüksek derecede örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, okul müdürlerinin gösterdiği öğretim liderliği davranışının öğretmenlerin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gökmen (2011) “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları” adlı araştırmasını 316 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yürütmüş olup öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme sıklıklarına yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algılarının önemli düzeyinde olduğunu saptamıştır.

Oğuz (2011) ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı ve 204 öğretmenden oluşan çalışma grubuyla yürüttüğü çalışmasının sonucunda öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olumlu düşüncelere sahip olduklarını, öğretmenlerin göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında konuyla ilgili araştırmaların çoğunlukla eğitim kurumlarında yürütülmüş olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel sağlık, psikolojik sermaye, yöneticilerin liderlik stili, okul iklimi, motivasyon vb. konularla olan ilişkinin ortaya konulmaya çalışıldığı, daha çok nicel çalışmalara ağırlık verildiği görülmüştür.

2. 2. 3 Örgütsel Destek İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Thevanes ve Saranraj (2018) tarafından yapılan araştırmada 141 akademik personelden veri toplanmış olup algılanan örgütsel destek ve iş doyumu arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu, akademik personelin işlerinden çok memnun oldukları tespit edilmiştir.

Bukhari ve Kamal (2017) “Perceived Organizational Support, its Behavioral and Attitudinal Work Outcomes: Moderating Role of Perceived Organizational Politics” başlıklı çalışmalarını 450 üniversite öğretmeninden oluşan örneklem grubuyla yürütmüşlerdir. Yapılan analizler neticesinde algılanan örgütsel destekle duygusal örgütsel bağlılık, normatif örgütsel bağlılık, rol içi iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Nadim, Mubbashar Hassan, Abbas ve Naveed (2016) yapmış oldukları çalışmalarında Pakistan’daki özel üniversitelerde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmede örgütsel bağlılığın ve algılanan örgütsel desteğin etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonunda 140 öğretmenden toplanan verilerin analiz edilmesi neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel

bağlılığa ve algılanan örgütsel desteğe oldukça bağlı olan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Donald, Hlanganipai ve Richard (2016) “The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: the mediating effect of job satisfaction” başlıklı araştırmalarını 302 akademik personelin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Yapılan değerlendirme sonucunda algılanan örgütsel destekle iş doyumu arasında bir ilişki olduğu, devamlılık bağlılığının yanı sıra duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasında bir ilişki olduğu bulunmuş, ancak algılanan örgütsel destekle normatif bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında araştırmacılar algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık ettiğini de saptamışlardır.

Shantz, Alfes ve Latham (2016) “The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes” başlıklı araştırmalarını 175 katılımcıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda işe angaje olma ile işten ayrılma ve sapkın davranışlar arasında negatif bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin çalışan bireylerin düşük işe angaje olma seviyelerini kısmen telafi ettiği tespit edilmiştir.

Singh, Singh, Kumar ve Gupta (2015) tarafından yapılan “Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between Role Overload and Organizational Citizenship Behavior” adlı araştırma örgütsel vatandaşlık davranışının belirlenmesinde aşırı rol yükü ve algılanan örgütsel desteğin rolünü incelemek amacıyla kamuda ve özel sektörde yönetim kademesinde çalışmakta olan 200 kişiye uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde algılanan örgütsel destekle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve aşırı rol yükü arasındaki ilişkide arabuluculuk yaptığı tespit edilmiştir.

Nisar, Marwa, Ahmad ve Ahmad (2014) “Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistan” başlıklı araştırmalarında Pakistan’da bankacılık ve eğitim sektöründe algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Verilerin analiz edilmesi

neticesinde algılanan örgütsel desteğin olumlu ve güçlü bir etkiye sahip olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan (2014) tarafından yapılan “The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey” başlıklı çalışmada 6 üniversitedeki 581 fakülte üyesinden veri toplanmış olup algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkiye iş doyumu, pozitif duyulanım ve duygusal bağlılığın aracılık ettiği, bunun yanında prosedürel ve dağıtım sal adaletin algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunduğ u tespit edilmiştir.

Chang (2014) yapmış olduğ u araştırmada hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında düzenleyici etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla 386 hemşireden toplanan verilerin analizi neticesinde hemşirelerin örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğ i, hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında düzenleyici etkisinin olduğ u saptanmıştır.

Jais ve Mohamad’ın (2013) örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla öğretmenlerle birlikte yürütmüş oldukları “Perceived Organisational Support and Its Impact to Teachers’ Commitments: A Malaysian Case Study” başlıklı araştırmalarında 221 kullanılabilir anketle geri dönüş sağlanmış olup algılanan örgütsel destekle üç örgütsel bağlılık yapısı (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasında pozitif bir ilişki olduğ u bulunmuştur.

Rahaman (2012) yapmış olduğ u çalışmasını 50 kamuda 50 özel okulda çalışan öğretmen olmak üzere toplamda 100 öğretmenle yürütmüş olup, toplanan verilerin analizi neticesinde kamudaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının özel okuldaki öğretmenlerden daha yüksek olduğ u, iş doyumu ve algılanan örgütsel desteğ in artmasıyla örgütsel bağlılığ in da artacağı belirlenmiştir.

Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) “Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit” başlıklı araştırmalarını 346 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiş olup algılanan yönetici desteğ i ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolünü incelemişlerdir. Bunun yanında algılanan örgütsel destekle işten ayrılma

niyeti arasındaki ilişki üzerinde şahsi fedakarlıkların aracı rolünü de inceleyerek iş uyumunun algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini, şahsi fedakarlıkların da algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında konuyla ilgili araştırmaların genelde üniversitelerde yürütülmüş olduğu, örgütsel desteğin iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet vb. konularla olan ilişkinin ortaya konulmaya çalışıldığı, daha çok aracılık rolüne yönelik çalışmalarda ele alındığı görülmüştür.

2. 2. 4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Iqbal, Farid, Ma, Khattak ve Nurunnabi (2018) yapmış oldukları araştırmalarında otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. 395 çalışandan toplanan verilerin analizleri neticesinde otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde yordadığı, kurumsal sosyal sorumluluğun otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine olumlu bir şekilde aracılık ettiği saptanmıştır.

Prasetio, Yuniarsih ve Ahman (2017) tarafından 320 kişiyle yürütülen araştırma neticesinde iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın doğrudan ve dolaylı olarak etkili olduğu tespit edilmiştir.

Musringudin, Akbar ve Karnati (2017) yapmış oldukları araştırmalarında Jakarta’da bulunan devlet liselerinde örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamış olup örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel adaletin iş tatmini üzerinde, örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

Cheasakul ve Varma (2016) “The Influence of Passion and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior of Teachers Mediated By Organizational Commitment” başlıklı çalışmalarını Tayland’da bulunan özel bir üniversitede görev yapan öğretim görevlileri ile yürütmüşlerdir. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların kendilerini örgütsel vatandaşlık davranışına sahip, öğretmeye karşı

tutkulu, yüksek bir statüye sahip olarak değerlendirdikleri, ancak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık konularında kendilerini ortanın altında derecelendirdikleri görülmüştür.

Ariani (2013) “The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior” adlı çalışmasını 507 katılımcıyla yürütmüş olup çalışan bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve verimsiz çalışma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan değerlendirme sonucunda çalışan bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif, verimsiz çalışma davranışıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Farooqui (2012) tarafından yapılan “Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC)” adlı araştırmada 114 öğretim görevlisinden toplanan verilerin analizi neticesinde örgütsel iklimin tüm boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Chiang ve Hsieh’in (2012) çalışanların örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansını nasıl algıladıklarını ve bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri inceledikleri araştırmalarına 513 çalışan katılarak görüş belirtmiştir. Verilerin değerlendirilmesiyle örgütsel vatandaşlık davranışının, algılanan örgütsel destek ve iş performansı ile psikolojik güçlendirme ve iş performansı arasında aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Chang, Tsai ve Tsai (2011) yapmış oldukları araştırmalarının sonunda örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığın örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediğini, örgütsel vatandaşlık davranışının da örgütsel bağlılık tarafından pozitif yönde etkilenebileceğini saptamışlardır.

Cohen ve Liu (2011) tarafından yapılan “Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers” adlı çalışmada 192 öğretmenden toplanan verilerin analizi neticesinde bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve rol içi performans üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Khalid, Jusoff, Othman, Ismail ve Rahman (2010) yapmış oldukları çalışmalarında sosyal değişim kuramını temel alarak, yükseköğretimde bulunan eğitimcilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla öğrencilerin akademik başarıları

arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada öğrencilerin başarı gereksinimleri moderatör olarak kullanılmış olup örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve nezaket boyutlarının öğrencilerin akademik başarıları ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Asgari, Silong, Ahmad ve Samah (2008) “The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors” başlıklı araştırmalarını 162 çalışan katılımıyla gerçekleştirmiş olup araştırmanın bulguları dönüşümsel liderlik davranışları, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında lider-üye değişimi, algılanan örgütsel destek ve güven aracılığıyla pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Somech ve Ron (2007) tarafından yapılan “Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics” adlı araştırmaya ilkökulda görev yapan 104 öğretmen ve onların müdürleri katılarak görüş belirtmiştir. Verilerin analiz edilmesi neticesinde algılanan yönetici desteği ve toplumsallıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Messer ve White (2006) tarafından yürütülen araştırmaya 138 çalışan katılım göstermiştir. Yapılan analiz neticesinde çalışanların algıladıkları adalet duygusunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu; adil koşullardaki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının, adil olmayan koşullardaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında genelde konuyla ilgili araştırmaların toplumun birbirinden farklı kurumlarında yürütülmüş olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel iklim, otantik liderlik, dönüşümsel liderlik vb. konularla olan ilişkisinin ortaya konulmaya çalışıldığı görülmüştür.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve aracı, verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3. 1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere hazırlanan bir çalışma olduğundan araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımda araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli şeklinde tanımlanmaktadır (Karasar, 2005).

3. 2 Evren ve Örneklem

2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan resmi ilkokullar ile bu okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Buna göre Bolu il merkezinde bulunan 32 resmi ilkokul, bu okullarda görev yapan 423 sınıf öğretmeni araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma evreninin tamamına ulaşılabileceğinden örneklem alma yoluna gidilmemiş, çalışma evreni üzerinden çalışılmıştır. Çalışma evreninin tamamına ulaşılmış olup 390 sınıf öğretmeninden ölçeklere ilişkin geri dönüt sağlanmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim düzeylerine ilişkin bilgilerin dağılımları Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler

Değişken	Kategoriler	N	%
Yaş	21-30	-	-
	31-40	96	24,6
	41-50	203	52,1
	51+	91	23,3
Cinsiyet	Kadın	219	56,2
	Erkek	171	43,8
Medeni Durum	Evli	374	95,9
	Bekar	16	4,1
Mesleki Kıdem (Yıl)	1-10	-	-
	11-20	132	33,8
	21-30	187	47,9
	31+	71	18,2
Okuldaki Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	84	21,5
	6-10	119	30,5
	11-15	137	35,1
	16+	50	12,8
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	-	-
	Lisans	361	92,6
	Yüksek Lisans	29	7,4
	Doktora	-	-

Tablo 3.1’de araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır. Araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin % 56,2’si kadın, % 43,8’i erkek; % 95,9’u evli % 4,1’i bekar. Yaş dağılımları incelendiğinde % 24,6’sının 31-40 yaş aralığında, % 52,1’inin 41-50 yaş aralığında, % 23,3’ünün 51 yaş ve üzeri yaş aralığında yer aldığı görülürken 21-30 yaş aralığında ise hiçbir sınıf öğretmenin yer almadığı görülmektedir. Katılımcıların % 33,8’i 11-20 yıl, % 47,9’u 21-30 yıl, % 18,2’si 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahipken 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmeni bulunmamaktadır. Okuldaki çalışma süresi değişkenine göre % 21,5’i 1-5 yıl zaman aralığında aynı okulda çalışırken, % 30,5’i 6-10 yıl zaman aralığında, % 35,1’i 11-15 yıl zaman aralığında, % 12,8’i 16 yıl ve üzeri zaman aralığında aynı okulda çalışmaktadır. Eğitim düzeyine göre % 92,6’sı lisans, % 7,4’ü yüksek lisans mezunudur. Katılımcılardan hiçbirisi ön lisans veya doktora mezunu değildir.

3. 3 Verilerin Toplanma Yöntemi ve Aracı

Araştırmaya ait veriler 2020-2021 eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteği tespit etmek için Derinbay (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, üçüncü bölümünde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ’ın (1988) Örgütsel Vatandaşlık Davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen, Polat (2007)’in “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinde Türkçe’ye ve eğitim kurumlarına uyarlamış olduğu “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır.

3. 3. 1 Kişisel Bilgi Formu

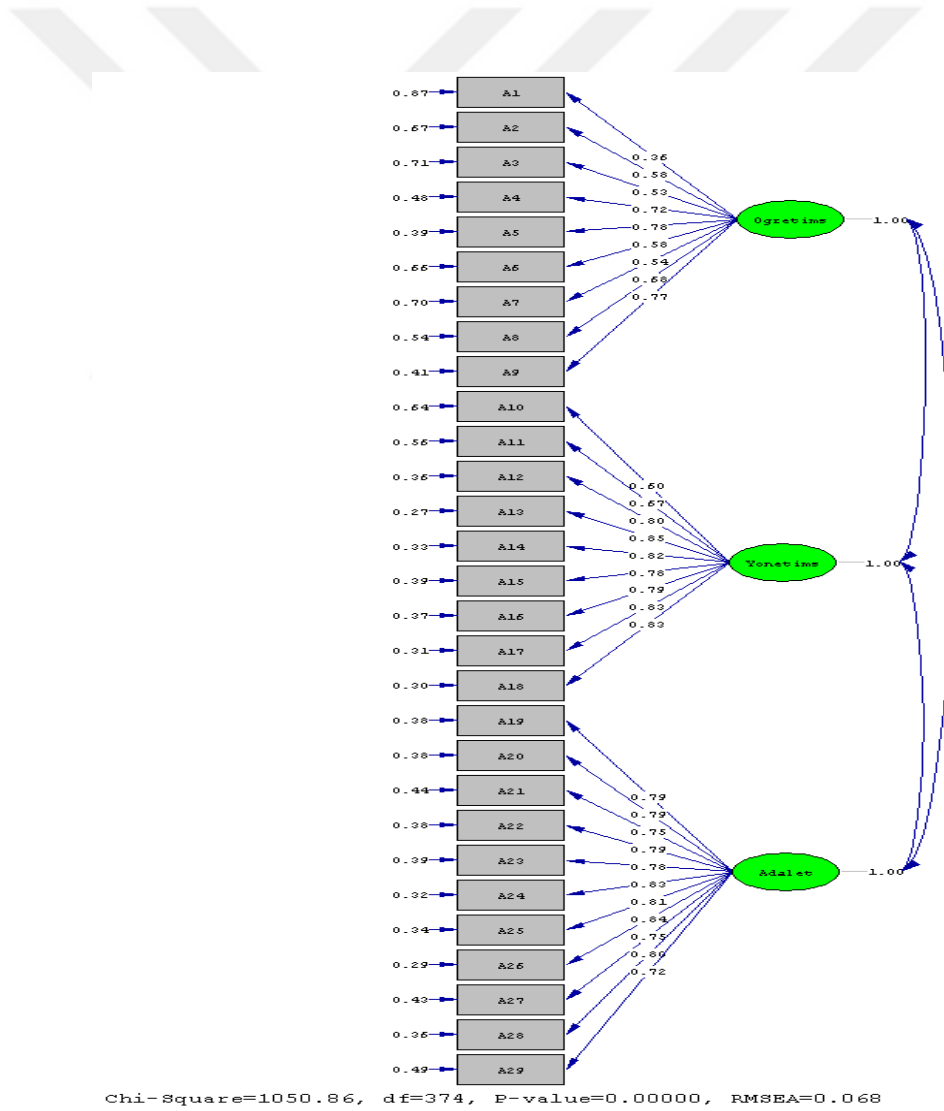
Oluşturulan kişisel bilgi formu ile araştırmanın amacına göre öğretmenlerin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, mesleki kıdemleri, okuldaki çalışma süreleri, eğitim düzeyleri ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

3. 3. 2 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Derinbay (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, öğretimsel destek (9 madde), yönetsel destek (9 madde) ve adalet (11 madde) olmak üzere üç alt boyut, 29 maddeden oluşmakta olup ölçekte üç olumsuz madde (3., 6. ve 7. Madde) bulunmaktadır. Ölçeğin son şeklinin Cronbach Alpha değeri toplam ölçek için .95 olarak belirtilirken alt boyutlar olan öğretimsel destekte .83, yönetsel destekte .89 ve adalette .92 olarak ifade edilmiştir. Ölçek beşli Likert tipi olup (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç Katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir (Derinbay, 2011). Ölçek maddeleri hiç katılmıyorum 1 ve kesinlikle katılıyorum 5 puan olacak şekilde puanlanmıştır. Ancak 3,6 ve 7.maddeler ters olarak puanlanmıştır.

Bu araştırmada Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin güvenirlik çalışmasına yönelik Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış, geçerlilik çalışmasına yönelik ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

Maddeler arasındaki çoklu normallik varsayımının karşılanmaması sonucunda Ağırlıklandırılmamış En küçük Kareler (Robust Unweighted Least Squares-ULS) yöntemiyle Asimtotik kovaryans matrisi kullanılarak parametre kestirimi yapılmıştır. DFA sonuçlarına göre tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bir başka deyişle, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Faktör yüklerinin 0.36 ile 0.85 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin yol (path) grafiği ise Şekil 3.1'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Algılanan örgütsel destek ölçeği maddelerine ilişkin yol (path) grafiği

Üç faktörlü 29 maddelik ölçeğin model-veri uyumuna ilişkin uyum indeksleri Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin model-veri uyumuna ilişkin uyum indeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır *	Değer
χ^2/sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	1050,86/374 = 2,81
GFI	>0.90	0,99
CFI	>0.90	1,00
NFI	>0.90	0,99
RFI	>0.85	0,99
S-RMR	< 0.08	0,049
RMSEA	< 0.08	0,068

(Kline, 2011; Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980)

Tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

29 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.963 olarak yüksek bir güvenirlik elde edilmiştir. Güvenirlik katsayısı, 0 ile +1 arasında değişkenlik gösterir. Güvenirlik katsayısının 1’e yakın değerler alması güvenirliğin yüksek olduğu, maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir ve istendiktir. Madde geçerlilik katsayıları ile birlikte alt faktörlerin Alfa güvenirlik katsayısı Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.3. Algılanan örgütsel destek ölçeği madde geçerlilik katsayıları ve alt faktörlerin alfa güvenirlik katsayısı

Faktörler	Madde No	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı
Öğretimsel Destek	A1	,289	0,827
	A2	,477	
	A3	,477	
	A4	,594	
	A5	,607	
	A6	,607	
	A7	,543	
	A8	,569	
	A9	,646	
Yönetimsel Destek	A10	,558	0,930
	A11	,654	
	A12	,766	
	A13	,801	
	A14	,798	
	A15	,770	
	A16	,775	
	A17	,789	
	A18	,768	
Adalet	A19	,776	0,946
	A20	,766	
	A21	,744	
	A22	,786	
	A23	,740	
	A24	,785	
	A25	,786	
	A26	,838	
	A27	,763	
	A28	,736	
	A29	,731	

Her bir faktörün güvenirliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Madde toplam korelasyonlarının 0,289 ile 0,838 arasında değişmektedir. Tüm maddelerin madde geçerliliklerinin 0,20 değerinden yüksek bulunduğu ve uygun olduğu saptanmıştır.

3. 3. 3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ'ın (1988) Örgütsel Vatandaşlık Davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra

Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen, Polat (2007)'in "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" adlı doktora tezinde Türkçe'ye ve eğitim kurumlarına uyarlamış olduğu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, yardımlaşma (8 madde), centilmenlik (4 madde), vicdanlılık (4 madde), sivil erdem (4 madde) olmak üzere 4 boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi olup (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Tüm ölçeğin Cronbach Alpha değeri .89 şeklinde hesaplanmıştır. Diğer boyutlar için yapılan güvenirlik hesaplamasında ise yardımlaşma boyutu .86; centilmenlik boyutu .81; vicdanlılık boyutu .88 ve sivil erdem boyutu .82 bulunmuştur. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıkları 1.00-1.79 "çok düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek", 4.20-5.00 "çok yüksek" şeklinde değerlendirilmiş (Polat, 2007).

Polat (2007), yapmış olduğu faktör analizinde aslı 5 boyutlu olan ölçeği 4 boyut altında toplamıştır. Ölçeğin aslındaki yardımlaşma ve nezaket boyutunda bulunan maddeleri bir boyut altında toplamıştır. Yardımlaşma ve nezaket boyutlarındaki maddeler daha çok başka insanlara yardımcı olmayı içerdiğinden "yardımlaşma" olarak adlandırmıştır. Diğer maddeleri ise asıl ölçek ile tutarlı olarak sınıflamıştır (Polat, 2007).

Bu araştırmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin güvenirlik çalışmasına yönelik Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış, geçerlilik çalışmasına yönelik ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

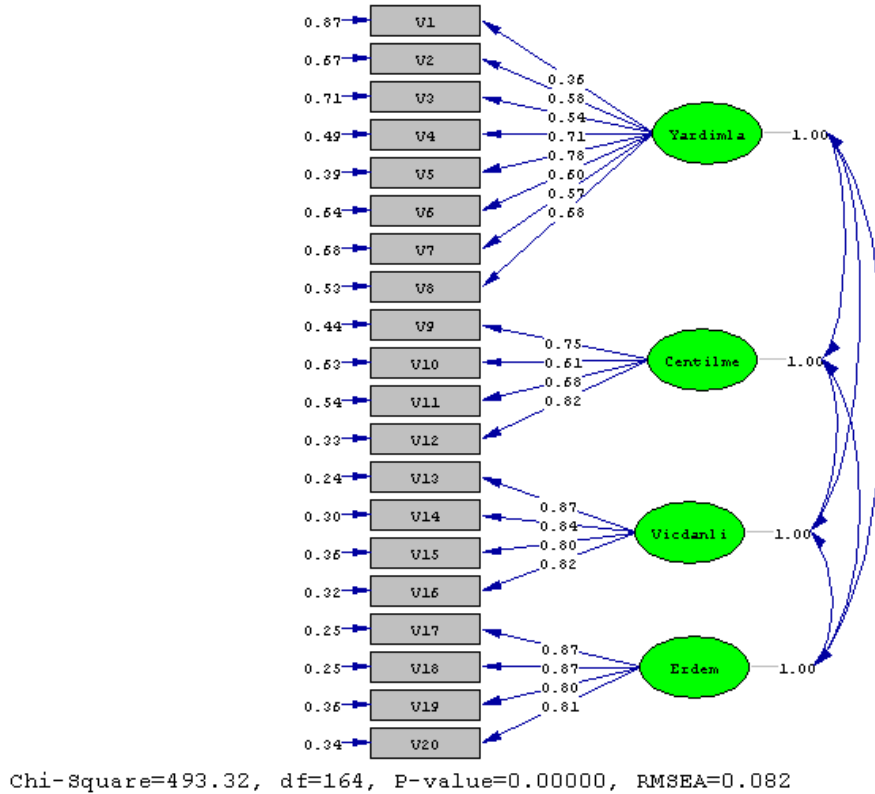
Ölçek maddeleri 1 ile 5 puan olacak şekilde puanlanmıştır. DFA sonuçlarına göre tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bir başka deyişle, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Dört faktörlü 20 maddeden oluşan ölçeğin model-veri uyumuna ilişkin uyum indeksleri Tablo 3.4'de gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin model-veri uyumuna ilişkin uyum indeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır *	Değer
X^2/sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	493,32/164=3,00
GFI	>0.90	0,98
CFI	>0.90	1,00
NFI	>0.90	0,99
RFI	>0.85	0,98
S-RMR	< 0.08	0,062
RMSEA	< 0.08	0,082

(Kline, 2011; Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980)

Uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu ve dolayısıyla bu ölçeğin dört faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir. Faktör yüklerinin 0.36 ile 0,87 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin yol (path) grafiği ise Şekil 3.2’de gösterilmiştir.



Şekil 3.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği maddelerine ilişkin yol (path) grafiği

20 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.900 olarak yüksek bir güvenirlik elde edilmiştir. Madde geçerlilik katsayıları ile birlikte alt faktörlerin Alfa güvenirlik katsayısı Tablo 3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği madde geçerlilik katsayıları ve alt faktörlerin alfa güvenirlik katsayısı

Faktörler	Madde No	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı
Yardımlaşma	m1	,702	0,881
	m2	,704	
	m3	,742	
	m4	,554	
	m5	,669	
	m6	,676	
	m7	,597	
	m8	,576	
Centilmenlik	m9	,649	0,812
	m10	,651	
	m11	,643	
	m12	,589	
Vicdanlılık	m13	,680	0,857
	m14	,755	
	m15	,675	
	m16	,697	
Sivil Erdem	m17	,682	0,846
	m18	,705	
	m19	,743	
	m20	,622	

Her bir faktörün güvenirliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Madde toplam korelasyonları 0,554 ile 0,755 arasında değişmektedir. Tüm maddelerin madde geçerliliklerinin 0,20 değerinden oldukça yüksek bulunduğu ve madde geçerliliklerinin uygun olduğu tespit edilmiştir.

3. 4 Verilerin Analizi

Verilerin analizinden önce uç değerler ve kodlama hatalarının bulunup bulunmadığı tespit edilmiştir. Devam eden süreçte ölçek ve alt ölçek puanlarının normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogrov-Smirnov testi ile sınanmış ve sonuçları çarpıklık ve basıklık katsayıları da eklenerek Tablo 3.6’da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Basıklık ve çarpıklık katsayıları

Ölçek/Alt ölçekler	Çarpıklık		Basıklık		Çarpıklık/ S.hata	Basıklık /S.hata	Kolmogrov Smirnov Testi	
	Katsayısı	Std. Hata	Katsayısı	Std. Hata			Test istatistiği	P
Öğretimsel Destek	-,840	,124	,526	,247	-6,80	2,13	,116	,000
Yönetimsel Destek	-,926	,124	,317	,247	-7,50	1,29	,142	,000
Adalet	-1,131	,124	1,095	,247	-9,15	4,44	,144	,000
Örgütsel Destek Algısı	-1,011	,124	,608	,247	-8,18	2,46	,119	,000
Yardımlaşma	-1,201	,124	2,711	,247	-9,72	11,00	,130	,000
Centilmenlik	-1,768	,124	3,556	,247	-14,31	14,42	,224	,000
Vicdanlılık	-1,824	,124	5,970	,247	-14,76	24,22	,199	,000
Sivil Erdem	-1,241	,124	2,552	,247	-10,05	10,35	,161	,000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-1,333	,124	2,753	,247	-10,79	11,17	,115	,000

Kolmogrov-Smirnov testine göre araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt ölçek puanlarının dağılımı normal dağılıma uymamaktadır ($p < 0.05$). Basıklık ve çarpıklık katsayılarının Standart Hatalarına oranları incelendiğinde bu oranların $\pm 1,96$ sınırlarını aşmış olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla demografik değişkenlere göre ölçek/alt ölçek puanlarının karşılaştırılmasında parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmada elde edilen veriler bir bilgisayar yazılımı kullanılarak analiz edilmiş olup anlamlılık düzeyi 0.05 olarak ele alınmıştır.

1) Birinci alt problem için aritmetik ortalama, standart sapma analizleri yapılmıştır.

2) İkinci alt problem için yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi değişkenlerinde Kruskal Wallis Testi, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerinde Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

3) Üçüncü alt problem için, Spearman Brown Korelasyon Katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2005).

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma sorularına ait bulgular ve bu bulgulara yönelik değerlendirmeler ve yorumlar yer almaktadır.

4. 1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	Min.	Mak.	Ortalama	Std. Sapma	Düzye
Öğretimsel Destek	1,89	5,00	4,21	0,60	Çok yüksek
Yönetmel Destek	2,00	5,00	4,25	0,66	Çok yüksek
Adalet	1,50	5,00	4,30	0,66	Çok yüksek
Örgütsel Destek Algısı	2,07	5,00	4,25	0,60	Çok yüksek
Yardımlaşma	1,88	5,00	4,44	0,50	Çok yüksek
Centilmenlik	1,25	5,00	4,51	0,65	Çok yüksek
Vicdanlılık	1,00	5,00	4,54	0,54	Çok yüksek
Sivil Erdem	1,00	5,00	4,33	0,63	Çok yüksek
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	2,40	5,00	4,45	0,42	Çok yüksek

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını sergileme düzeylerine ilişkin görüşlerinin ölçeğin genelinde ($\bar{X}=4,25$) ve alt boyutlar açısından öğretimsel destek boyutunda ($\bar{X}=4,21$), yönetmel destek boyutunda ($\bar{X}=4,25$), adalet boyutunda ($\bar{X}=4,30$) çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin görüşlerinin ölçeğin genelinde ($\bar{X}=4,45$) ve alt boyutlar açısından yardımlaşma

boyutunda ($\bar{X}=4,44$), centilmenlik boyutunda ($\bar{X}=4,51$), vicdanlılık boyutunda ($\bar{X}=4,54$), sivil erdem boyutunda ($\bar{X}=4,33$) çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

En yüksek örgütsel destek algılarının adalete ($\bar{X}=4,30$) ilişkin olduğu, en yüksek örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise vicdanlılığa ($\bar{X}=4,54$) ilişkin olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okul yönetiminin öğretmenlere eşit mesafede ve adil bir şekilde yaklaştığı, onlara güvendiği, görev dağılımı, ödül, kaynaklardan faydalanma vb. konularda hakkaniyetli davrandığı, öğretmenlerin başarılarının farkında olup bu konuda onlara destek verdiği, öğretmenlerin görüş ve düşüncelerini önemseydiği, öğretmenlerin de bu tutum ve davranışlar karşısında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için çaba gösterdiği özellikle zamanı etkin kullanma, derse giriş-çıkış, ders işleniş, okul kurallarına ve kanunlara uyma vb. gibi hususlarda daha hassas davrandıkları söylenebilir.

4. 2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim düzeyi) göre anlamlı fark göstermekte midir? sorusu incelenmiştir.

4. 2. 1 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal Wallis Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Yaş		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	χ^2	p	Anlamlı Fark
Öğretimsel Destek	31-40	96	4,04	0,55	4,11	18,619	,000*	* 31-40 ile
	41-50	203	4,22	0,64	4,33			41-50
	51+	91	4,37	0,50	4,44			*31-40 ile 51+
Yönetimsel Destek	31-40	96	4,07	0,65	4,00	16,635	,000*	* 51+ ile 31-40
	41-50	203	4,25	0,69	4,44			* 51+ ile 41-50
	51+	91	4,44	0,57	4,56			
Adalet	31-40	96	4,13	0,66	4,00	15,515	,000*	* 51+ ile 31-40
	41-50	203	4,29	0,69	4,50			* 51+ ile 41-50
	51+	91	4,50	0,54	4,63			
Örgütsel Destek Algısı	31-40	96	4,08	0,56	4,03	19,419	,000*	* 51+ ile 31-40
	41-50	203	4,25	0,64	4,48			* 51+ ile 41-50
	51+	91	4,44	0,50	4,59			

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre öğretimsel destek boyutunda 31-40 yaş ile 41-50 yaş grubu arasında, 31-40 yaş ile 51+ yaş grubu arasında, yönetimsel destek boyutunda 51+ yaş ile 31-40 yaş grubu arasında, 51+ yaş ile 41-50 yaş grubu arasında, adalet boyutunda 51+ yaş ile 31-40 yaş grubu arasında, 51+ yaş ile 41-50 yaş grubu arasında, ölçek genelinde ise 51+ yaş ile 31-40 yaş grubu arasında, 51+ yaş ile 41-50 yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu bulguya göre, tüm boyutlar açısından anlamlı farkın bulunduğu yaş gruplarındaki öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlarda görüş farklılıkları olduğu, yaşın ilerlemesiyle sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Aynı zamanda tüm boyutlar açısından yaşı 51 yaş ve üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının diğer yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal Wallis Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Yaş		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yardımlaşma	31-40	96	4,33	0,49	4,38	12,721	,002*	*31-40 ile 51+
	41-50	203	4,44	0,50	4,50			
	51+	91	4,55	0,49	4,63			
Centilmenlik	31-40	96	4,51	0,64	4,75	,141	,932	Yok
	41-50	203	4,50	0,67	4,75			
	51+	91	4,53	0,62	4,75			
Vicdanlılık	31-40	96	4,47	0,67	4,75	1,023	,600	Yok
	41-50	203	4,55	0,51	4,75			
	51+	91	4,60	0,45	4,75			
Sivil Erdem	31-40	96	4,11	0,66	4,00	27,080	,000*	*31-40 ile 41-50
	41-50	203	4,34	0,63	4,50			*31-40 ile 51+
	51+	91	4,55	0,50	4,75			*51+ ile 41-50
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	31-40	96	4,35	0,40	4,30	15,033	,001*	*31-40 ile 51+
	41-50	203	4,45	0,45	4,55			
	51+	91	4,56	0,35	4,60			

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre centilmenlik ve vicdanlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak, sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yardımlaşma, sivil erdem boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yardımlaşma boyutunda 31-40 yaş ile 51+ yaş grubu arasında, sivil erdem boyutunda 31-40 yaş ile 41-50 yaş grubu arasında, 31-40 yaş ile 51+ yaş grubu arasında, 51+ yaş ile 41-50 yaş grubu arasında, ölçek genelinde ise 31-40 yaş ile 51+ yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu bulgu, araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların centilmenlik ve vicdanlılık boyutları açısından benzerlik gösterdiği, diğer boyutlara ilişkin görüşlerin de ise farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından yaşı 51 yaş ve üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin diğer yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir.

4. 2. 2 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	U	p
Öğretimsel Destek	Kadın	219	4,20	0,56	4,33	17796,500	,400
	Erkek	171	4,22	0,65	4,33		
Yönetsel Destek	Kadın	219	4,20	0,67	4,33	16436,500	,038*
	Erkek	171	4,32	0,65	4,56		
Adalet	Kadın	219	4,24	0,67	4,38	16428,000	,037*
	Erkek	171	4,37	0,64	4,50		
Örgütsel Destek Algısı	Kadın	219	4,21	0,60	4,38	16604,500	,055
	Erkek	171	4,30	0,60	4,45		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre öğretimsel destek boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yönetsel destek ve adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bulunan bu fark erkek öğretmenlerin lehinedir.

Araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların öğretimsel destek boyutuna ve ölçeğin geneline yönelik benzerlik gösterdiği, yönetsel destek ve adalet boyutlarına yönelik görüşlerinde ise farklılıklar olduğu söylenebilir. Aynı zamanda tüm boyutlar açısından erkek sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının kadın meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	U	p
Yardımlaşma	Kadın	219	4,42	0,47	4,50	16865,500	,090
	Erkek	171	4,46	0,54	4,50		
Centilmenlik	Kadın	219	4,48	0,62	4,50	16826,500	,071
	Erkek	171	4,54	0,68	5,00		
Vicdanlılık	Kadın	219	4,55	0,54	4,75	18649,500	,944
	Erkek	171	4,53	0,55	4,75		
Sivil Erdem	Kadın	219	4,29	0,61	4,50	16417,000	,034*
	Erkek	171	4,39	0,64	4,50		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kadın	219	4,43	0,38	4,50	16413,500	,036*
	Erkek	171	4,48	0,46	4,60		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yardımlaşma, centilmenlik ve vicdanlılık davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre sivil erdem boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bulunan bu fark erkek öğretmenlerin lehinedir.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların yardımlaşma, centilmenlik ve vicdanlılık boyutları açısından benzerlik gösterdiği, sivil erdem boyutuna ve ölçeğin geneline yönelik görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, vicdanlılık boyutu dışındaki diğer boyutlarda ve ölçeğin genelinde erkek sınıf öğretmenlerinin kadın meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

4. 2. 3 Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel destek algılarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Medeni Durum		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	U	p
Öğretimsel Destek	Evli	374	4,22	0,60	4,33	2085,500	,040*
	Bekar	16	3,94	0,59	3,94		
Yönetsel Destek	Evli	374	4,26	0,66	4,44	2159,000	,058
	Bekar	16	3,89	0,80	4,00		
Adalet	Evli	374	4,32	0,66	4,50	1795,500	,006*
	Bekar	16	3,88	0,68	4,00		
Örgütsel Destek Algısı	Evli	374	4,27	0,60	4,41	1987,500	,023*
	Bekar	16	3,90	0,67	4,05		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yönetsel destek algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre öğretimsel destek, adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bulunan bu fark evli olan öğretmenlerin lehinedir.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin bu değişkene yönelik vermiş oldukları yanıtların yönetsel destek algıları açısından benzerlik gösterdiği, öğretimsel destek, adalet boyutu ile ölçeğin geneline yönelik görüşlerinde ise farklılıklar olduğu söylenebilir. Aynı zamanda tüm boyutlar açısından evli sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının bekar meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Medeni Durum		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	U	p
Yardımlaşma	Evli	374	4,45	0,50	4,50	1612,000	,002*
	Bekar	16	4,09	0,46	4,06		
Centilmenlik	Evli	374	4,51	0,64	4,75	2964,000	,947
	Bekar	16	4,39	0,89	4,88		
Vidanalılık	Evli	374	4,55	0,54	4,75	2500,500	,248
	Bekar	16	4,42	0,55	4,50		
Sivil Erdem	Evli	374	4,34	0,63	4,50	2378,000	,158
	Bekar	16	4,14	0,65	4,00		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Evli	374	4,46	0,42	4,55	1965,000	,020*
	Bekar	16	4,23	0,44	4,20		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre centilmenlik, vidanalılık ve sivil erdem davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yardımlaşma boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bulunan bu fark evli olan öğretmenlerin lehinedir.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin bu değişkene yönelik vermiş oldukları yanıtların centilmenlik, vidanalılık ve sivil erdem boyutları açısından benzerlik gösterdiği, yardımlaşma boyutu ile ölçeğin geneline yönelik görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından evli sınıf öğretmenlerinin bekar sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

4. 2. 4 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal Wallis Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Mesleki Kıdem (Yıl)	N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Öğretimsel Destek	11-20	132	4,04	0,61	4,06	20,463	,000*	* 11-20 ile 21-30
	21-30	187	4,26	0,61	4,44			
	31+	71	4,39	0,47	4,56			* 11-20 ile 31+
Yönetmel Destek	11-20	132	4,05	0,69	4,00	22,020	,000*	* 11-20 ile 21-30
	21-30	187	4,29	0,67	4,56			* 11-20 ile 31+
	31+	71	4,50	0,48	4,56			* 21-30 ile 31+
Adalet	11-20	132	4,08	0,72	4,00	23,255	,000*	* 11-20 ile 21-30
	21-30	187	4,36	0,64	4,50			* 11-20 ile 31+
	31+	71	4,54	0,47	4,63			* 21-30 ile 31+
Örgütsel Destek Algısı	11-20	132	4,06	0,63	4,03	24,374	,000*	* 11-20 ile 21-30
	21-30	187	4,31	0,60	4,52			* 11-20 ile 31+
	31+	71	4,48	0,43	4,62			* 21-30 ile 31+

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre öğretimsel destek, yönetmel destek ve adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre öğretimsel destek boyutunda 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, yönetmel destek boyutunda 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, 21-30 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, adalet boyutunda 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, 21-30 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, ölçeğin genelinde ise 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, 21-30 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu bulguya göre, bütün boyutlar açısından anlamlı farkın bulunduğu mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlarda görüş farklılıkları olduğu söylenebilir. Aynı zamanda tüm boyutlar açısından 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel destek algısının diğer

mesleki kıdeme sahip olan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal Wallis Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Mesleki Kıdem (Yıl)	N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yardımlaşma	11-20	132	4,30	0,54	4,25	16,645	* 11-20 ile 21-30 * 11-20 ile 31+
	21-30	187	4,49	0,46	4,63		
	31+	71	4,55	0,47	4,63		
Centilmenlik	11-20	132	4,51	0,68	5,00	,967	Yok
	21-30	187	4,48	0,67	4,75		
	31+	71	4,58	0,53	4,75		
Vicdanlılık	11-20	132	4,52	0,58	4,75	,053	Yok
	21-30	187	4,55	0,55	4,75		
	31+	71	4,57	0,44	4,75		
Sivil Erdem	11-20	132	4,15	0,62	4,00	23,333	* 11-20 ile 21-30 * 11-20 ile 31+
	21-30	187	4,38	0,66	4,50		
	31+	71	4,54	0,46	4,75		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	11-20	132	4,36	0,45	4,33	12,439	* 11-20 ile 21-30 * 11-20 ile 31+
	21-30	187	4,48	0,42	4,60		
	31+	71	4,56	0,31	4,60		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre centilmenlik ve vicdanlılık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre sivil erdem ve yardımlaşma boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre sivil erdem boyutunda 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, yardımlaşma boyutunda 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında, ölçeğin genelinde ise 11-20 yıl ile 21-30 yıl mesleki kıdem grupları arasında, 11-20 yıl ile 31+ yıl mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların centilmenlik ve vicdanlılık boyutları açısından benzerlik gösterdiği, diğer boyutlara ilişkin görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından ve ölçeğin genelinde 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin diğer mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

4. 2. 5 Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal Wallis Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Çalışma Süresi (Yıl)	N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	χ^2	p	Anlamlı Fark
Öğretimsel Destek	1-5	84	4,01	0,60	4,11	29,281	,000*
	6-10	119	4,13	0,60	4,22		
	11-15	137	4,38	0,58	4,56		
	16+	50	4,29	0,52	4,44		
Yönetsel Destek	1-5	84	3,95	0,68	4,00	23,486	,000*
	6-10	119	4,27	0,69	4,44		
	11-15	137	4,40	0,58	4,67		
	16+	50	4,28	0,64	4,44		
Adalet	1-5	84	4,03	0,72	4,00	20,730	,000*
	6-10	119	4,30	0,68	4,50		
	11-15	137	4,45	0,59	4,63		
	16+	50	4,33	0,60	4,50		
Örgütsel Destek Algısı	1-5	84	4,00	0,62	4,00	26,827	,000*
	6-10	119	4,23	0,61	4,34		
	11-15	137	4,41	0,56	4,62		
	16+	50	4,30	0,55	4,48		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre öğretimsel destek boyutunda 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 6-10 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, yönetsel destek boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, adalet boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, ölçek genelinde ise 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 6-10 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu bulgu, tüm boyutlar açısından anlamlı farkın bulunduğu çalışma sürelerine sahip öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlarda görüş farklılıkları olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda tüm boyutlar açısından okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının diğer çalışma sürelerine sahip olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal Wallis Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Çalışma Süresi (Yıl)	N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yardımlaşma	1-5	84	4,25	0,46	4,13	24,481	,000*
	6-10	119	4,43	0,51	4,50		
	11-15	137	4,54	0,46	4,63		
	16+	50	4,48	0,58	4,56		
Centilmenlik	1-5	84	4,48	0,74	5,00	,899	,826
	6-10	119	4,52	0,67	4,75		
	11-15	137	4,53	0,57	4,75		
	16+	50	4,49	0,64	4,63		
Vicdanlılık	1-5	84	4,51	0,66	4,75	2,321	,508
	6-10	119	4,49	0,58	4,50		
	11-15	137	4,60	0,46	4,75		
	16+	50	4,55	0,40	4,50		
Sivil Erdem	1-5	84	3,97	0,73	4,00	34,330	,000*
	6-10	119	4,40	0,56	4,50		
	11-15	137	4,43	0,57	4,50		
	16+	50	4,51	0,53	4,75		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1-5	84	4,29	0,41	4,25	24,530	,000*
	6-10	119	4,45	0,44	4,60		
	11-15	137	4,53	0,40	4,60		
	16+	50	4,50	0,40	4,55		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre centilmenlik ve vicdanlılık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0.05). Ancak sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre sivil erdem ve yardımlaşma boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05).

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre sivil erdem boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, yardımlaşma boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, ölçeğin genelinde ise 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında,

1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında, 1-5 yıl ile 16+ yıl çalışma süresine sahip gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların centilmenlik ve vicdanlılık boyutları açısından benzerlik gösterdiği, diğer boyutlara ilişkin görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık boyutları ile ölçeğin genelinde okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, sivil erdem boyutunda ise okuldaki çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği söylenebilir.

4. 2. 6 Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	U	p
Öğretimsel Destek	Lisans 361 Yüksek lisans 29	4,22 4,09	0,61 0,51	4,33 4,11	4270,500	,098
Yönetmel Destek	Lisans 361 Yüksek lisans 29	4,26 4,14	0,67 0,62	4,44 4,11		
Adalet	Lisans 361 Yüksek lisans 29	4,31 4,09	0,67 0,59	4,50 4,00	3892,000	,021*
Örgütsel Destek	Lisans 361 Yüksek lisans 29	4,26 4,12	0,61 0,52	4,45 4,03		
Algısı					4264,500	,097

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre öğretimsel destek ve yönetmel destek boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak, sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bulunan bu fark, lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin lehinedir.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların öğretimsel destek, yönetsel destek ve örgütsel destek algısı açısından benzerlik gösterdiği, sadece adalet boyutuna yönelik görüşlerinde farklılıklar olduğu söylenebilir. Aynı zamanda tüm boyutlar açısından ve ölçeğin genelinde lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile test edilmiş ve sonuçları betimsel istatistiklerle birlikte Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Eğitim Düzeyi		N	Ortalama	Std. sapma	Ortanca	U	p
Yardımlaşma	Lisans	361	4,45	0,49	4,50	4390,000	,145
	Yüksek lisans	29	4,28	0,65	4,38		
Centilmenlik	Lisans	361	4,52	0,63	4,75	4900,000	,547
	Yüksek lisans	29	4,35	0,81	4,50		
Vicdanlılık	Lisans	361	4,55	0,52	4,75	5182,000	,926
	Yüksek lisans	29	4,47	0,75	4,75		
Sivil Erdem	Lisans	361	4,35	0,62	4,50	3863,000	,017*
	Yüksek lisans	29	4,08	0,68	4,00		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Lisans	361	4,46	0,41	4,55	4330,000	,121
	Yüksek lisans	29	4,29	0,56	4,30		

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre sivil erdem davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bulunan bu fark, lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin lehinedir.

Bu bulguya göre, araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre sadece sivil erdem boyutuna yönelik vermiş oldukları yanıtlarda farklılıklar olduğu, diğer boyutlara yönelik görüşlerinde ise benzerlikler olduğu, tüm boyutlar açısından ve ölçeğin genelinde lisans mezunu sınıf

öğretmenlerinin yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

4. 3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusu incelenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Spearman Brown korelasyon katsayısı ile hesaplanmış ve sonuçları Tablo 4.14’de gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Spearman Brown Korelasyon Katsayısı sonuçları

	Öğretimsel Destek	Yönetsel Destek	Adalet	Örgütsel Destek Algısı
Yardımlaşma	,526*	,567*	,554*	,593*
Centilmenlik	,334*	,349*	,376*	,379*
Vicdanlılık	,264*	,283*	,246*	,293*
Sivil Erdem	,524*	,559*	,531*	,578*
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,619*	,644*	,629*	,684*

*p<0.05

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında 0,684 olan pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0.05). Bir başka deyişle, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları artıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır veya sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da azalmaktadır. Bunun yanında alt ölçekler arasındaki ilişki katsayılarının da düşük-orta düzeyde değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçlarına, sonuçlar doğrultusunda yapılan tartışmalara ve önerilere yer verilmiştir.

5. 1 Tartışma ve Sonuç

5. 1. 1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Birinci alt problem doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin görüşlerinin neler olduğuna yönelik aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarını Sergileme Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının hem alt boyutlar açısından hem de ölçeğin genelinde çok yüksek düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek örgütsel destek algılarının adaletle ilişkin olduğu tespit edilmiştir.

Salkın (2019) da yapmış olduğu benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Tanrıöğen ve Sertel (2019) ise yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Kılıç (2019) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde katılıyorum düzeyinde olduğunu, Sarıkaya (2019) ise araştırmasında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek seviyelerinin çoğunlukla düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Alcan (2018) da benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarını orta düzeyde bulmuştur. Taşkın (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun adalet desteği boyutu olduğunu, en düşük ortalamaya sahip boyutun ise yönetsel destek boyutu olduğunu saptamıştır. Doğan (2014) yapmış olduğu benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Derinbay (2011) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel desteği en yüksek düzeyde öğretimsel destek boyutunda, en düşük düzeydeyse yönetsel destek boyutunda algılamakta olduğunu tespit etmiştir.

Örgüt içerisinde, düşüncelerinin, dilek ve şikayetlerinin dikkate alındığını, her anlamda ihtiyaçlarının karşılandığını, adil davranıldığını, eşit mesafede yaklaşıldığını düşünen, çabalarının fark edildiğini bilen, kendisine değer verildiğini ve önemsendiğini hisseden çalışanın algıladığı örgütsel destek düzeyi de üst düzeylerde olacaktır. Böylece birey içinde bulunduğu örgütü ve bu örgütteki işini içselleştirecek ve örgütü tarafından yeterince desteklendiğini algıladığı ölçüde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek isteyecek, motivasyonu, çalışma performansı artacak, kendisini huzurlu ve mutlu hissedecektir. Bu durum aynı zamanda bireysel ve örgütsel başarıyı da beraberinde getirecektir.

Her okuldaki yönetim anlayışı ve biçiminin, okul ikliminin farklı olması nedeniyle okullarda algılanan örgütsel destek düzeyi de farklılık gösterebilmektedir. Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları hem alt boyutlar açısından hem de ölçeğin genelinde çok yüksek düzeyinde çıkmış olup, bu sonucun ortaya çıkmasında araştırmanın yapıldığı okullardaki okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik olumlu davranış şekillerinin, yaklaşım tarzlarının (düşüncelerine, dilek ve şikayetlerine kıymet verme, problemleriyle yakından ilgilenme, onları karar alma süreçlerine dahil etme, onlara eşit mesafede yaklaşma, adil davranma, her anlamda onların yanında olduğunu onlara hissettirme vb.) ve yönetim biçimlerinin etkili olduğu söylenebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Sergileme Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem alt boyutlar açısından hem de ölçeğin genelinde çok yüksek düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek örgütsel vatandaşlık davranışlarının vicdanlılığa ilişkin olduğu tespit edilmiştir.

Alarçin (2020) çalışmasında öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini bulmuştur. Kuşcu (2020) da yapmış olduğu benzer bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının

orta düzeyin üstünde olduğunu saptamıştır. Çerezci (2019) benzer araştırmasında öğretmenlerin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Karacan (2017) araştırmasında öğretmenlerin oldukça yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini tespit etmiştir. Bayrak (2017) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğunu saptamıştır.

Öğretmenler tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim kurumlarının daha esnek, uyumlu, yeniliğe açık ve etkili olmasına imkan sağlayıp okulları daha verimli duruma getirmektedir (Eker, 2019). Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesiyle birlikte örgütsel bağlılık, güven, verimlilik, performans, başarı, iş doyumu ve motivasyon artmakta, yardımlaşma ve işbirliği duyguları güçlenmekte, problem çözme becerisi gelişmektedir. Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem alt boyutlar açısından hem de ölçeğin genelinde çok yüksek düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmış olup, bu sonuç üzerinde öğretmenlerin çok yüksek düzeyde algılamış oldukları örgütsel desteğin de önemli ölçüde etkisi olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın bu sonucuna göre; öğretmenlerin okulun yararına yapılan etkinliklere ve çalışmalara gönüllü olarak katılmak istedikleri, yardımlaşmaya ve işbirliğine önem verdikleri, zamanı etkili ve verimli şekilde kullandıkları, çalışma saatleri dışında bile okulun ve öğrencilerin başarısına dönük ellerinden gelen çabayı gösterdikleri, okuldaki karar alma süreçlerine dahil oldukları, karşılaştıkları zorluklardan yakınmadan mücadele ettikleri, kendilerini mesleksi anlamda geliştirecek eğitimlere dahil oldukları, yasal tüm görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için çaba sarfettikleri, kuralların dışına çıkmadıkları söylenebilir. Okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine yönelik yaratmış oldukları bu olumlu iklimin devamlılığı bireysel ve örgütsel başarının kalıcılığının sağlanması ve diğer sınıf ve okul kademelerine örnek olması açısından da oldukça önemlidir.

5. 1. 2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

İkinci alt problem doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerine ilişkin görüşlerinin kişisel değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma

süresi, eğitim düzeyi) göre anlamlı fark gösterip göstermediğine yönelik aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

a) Yaş

Yaş Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Balıkçı Ergül (2019) de yaptığı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Salkın (2019) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin yaş değişkeni bakımından örgütsel destek puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Alcan (2018) araştırmasında öğretmenlerin yaş değişkeniyle algıladıkları örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Çobanoğlu ve Derinbay (2016) da benzer çalışmalarında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Derinbay (2011) da çalışmasında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta olduğunu tespit etmiştir.

Her öğretmenin beklentileri, ihtiyaçları, istekleri, duygu ve düşünceleri, bakış açıları, mesleki bilgi ve tecrübesi, performansı, ihtiyaç duyduğu destek çeşidi, desteği algılama biçimi ve düzeyi yaşlarına göre farklılık gösterdiği için örgütsel destek algıları da buna bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin yaşlarının ilerlemesiyle örgütsel destek algı düzeylerinin de arttığı, tüm boyutlar açısından yaşı 51 yaş ve üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının diğer yaş gruplarındaki meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kişilerin, yaşlarının ilerlemesiyle duygusal, zihinsel ve davranışsal, mesleki açıdan olay ve durumları değerlendirme biçimleri ve yaklaşımları farklılaşabilmektedir. Bu durum aynı zamanda ileri yaş grubundaki öğretmenlerin desteğe duymuş oldukları ihtiyacı ve bu ihtiyacın çeşidini (teknolojik gelişmelere

uyum sağlama vb.) ve yöneticilerin yaklaşım biçimini de değiştirmektedir. Teknolojik yenilik ve gelişmelere uyum vb. konularda okul yöneticilerinin desteğine daha fazla ihtiyaç duyduğu düşünülen ileri yaş grubundaki öğretmenlerin almış oldukları destekler sonucunda örgütsel destek algı düzeylerinin de artmış olabileceği söylenebilir.

Yaş Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre centilmenlik ve vicdanlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yardımlaşma, sivil erdem boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Alarçin (2020) de çalışmasında öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Eker (2019) de yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamıştır. Kabasin (2019) de benzer çalışmasında yaş değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında ölçeğin geneli ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Yılmaz (2019) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşlarına göre anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir. Oran Çınar (2019) çalışmasında öğretmenlerin yaşlarıyla sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Karacan (2017) da araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin centilmenlik ve vicdanlılık boyutlarına yönelik vermiş oldukları yanıtlarda, bilhassa okula geliş zamanı, ders ve teneffüs sürelerini etkili kullanma, herhangi bir denetleme olmama durumunda bile kurallara uyma, küçük problemleri büyütmemeye, olay ve durumlara olumlu açılardan bakabilme vb. konularda benzer düşüncelere sahip oldukları bu konulardaki hassasiyetin ortak olduğu düşünülmektedir.

Ulaşılan diğer sonuçlar doğrultusunda tüm boyutlar açısından 51 yaş ve üzerinde olan sınıf öğretmenlerinin diğer yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri, bu durumu da okul içerisinde karşılaştıkları olaylara ve durumlara daha bir olgunlukla yaklaşarak karşılaştıkları zorluklardan yakınmadan mücadele ederek, okulun ve öğrenci başarısının artırılmasına dönük gönüllü etkinlikler gerçekleştirerek, diğer meslektaşlarıyla yardımlaşma ve işbirliği içerisinde hareket ederek, bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşarak vb. şekillerde gösterdikleri söylenebilir.

b) Cinsiyet

Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre öğretimsel destek boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yönetsel destek ve adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark erkek öğretmenlerin lehinedir.

Kılıç (2019) da yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Sarıkaya (2019) da benzer çalışmasında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı fark göstermediğini saptamıştır. Solmaz (2019) yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel destek algıları açısından bir fark yaratmadığını tespit etmiştir. Salkın (2019) benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çakır (2017) ın araştırmasında da örgütsel destek algısına ilişkin öğretmenlerin görüşlerinde hem toplam ölçek puanında hem de alt boyutlarında (öğretimsel destek, yönetsel destek, adalet) cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Doğan (2014) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda hem kadın hem de erkek sınıf öğretmenlerinin okul yönetimi tarafından destek gördükleri, bu durumu

öğretmenlerin çok yüksek düzeyde algıladıkları, ancak tüm boyutlar açısından erkek sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının kadın meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum üzerinde okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğunun erkek olmasının, erkek öğretmenlerin erkek okul yöneticileriyle daha samimi ilişki içerisinde olmalarının, ortak paylaşımlarının daha fazla olmasının etkili olduğu, bu nedenle daha fazla destek gördükleri düşünülmektedir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yardımlaşma, centilmenlik ve vicdanlılık davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre sivil erdem boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark erkek öğretmenlerin lehinedir.

Şahin (2019) de benzer araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetleriyle örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını saptamıştır. Yılmaz (2019) da yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir. Solmaz (2019) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları açısından bir fark yaratmadığını tespit etmiştir. Çevik (2018) de araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir. Karacan (2017) da çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çakıroğlu (2015) benzer çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyete bağlı olarak farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda hem kadın hem de erkek sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını çok yüksek düzeyde sergilediklerini, vicdanlılık boyutu dışındaki diğer boyutlarda ve ölçeğin genelinde erkek sınıf öğretmenlerinin kadın meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, sivil erdem boyutuna ve ölçeğin geneline yönelik kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin farklı düşüncelere sahip

olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar üzerinde öğretmenlerin farklı bilgi, beceri ve tecrübeler, kişilik özelliklerine, yetiştirme tarzlarına, aile yaşantılarına, hedeflere, beklenti ve ihtiyaçlara sahip olmalarının etkili olabileceği düşünülmektedir.

c) Medeni Durum

Medeni Durum Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yönetsel destek algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre öğretimsel destek, adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark evli olan öğretmenlerin lehinedir.

Meriç, Öztürk Çiftci ve Yurtal (2019) ın yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinde medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Balıkcı Ergül (2019) de yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek puanlarının medeni duruma göre farklılaşmadığını ortaya çıkarmıştır. Sarıkaya (2019) benzer araştırmasında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark gösterdiğini tespit etmiştir. Alcan (2018) da yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek algılarında medeni durumlarına göre bir farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Taşkın (2016) ın çalışmasında da öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel destek tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların yönetsel destek algıları açısından benzer olduğu, öğretimsel destek, adalet boyutu ile ölçeğin geneline yönelik görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından evli sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının bekar meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Evli olan öğretmenlerin aile ortamlarında eşlerine ve çocuklarına yönelik görev ve sorumluluklarının fazla olması sebebiyle okuldaki işleriyle alakalı bazen gecikmeler veya aksaklıklar yaşayabilmektedirler. Bu konuda okul içerisindeki performans ve başarının düşmemesi açısından okul yöneticilerinin her türlü

konuda onlara biraz daha fazla destek olmaya çalıştığı, bu durumun da evli öğretmenlerin örgütsel destek algısını çok yüksek düzeyine çıkarmış olabileceği düşünülmektedir.

Medeni Durum Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yardımlaşma boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark evli olan öğretmenlerin lehinedir.

Çerezci (2019) benzer araştırmasında medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında alt boyutlarda ve toplamda anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Yılmaz (2019) yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni duruma göre anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir. Usta Öztürk (2019) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin medeni durumlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir. Bıyık (2014) da çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin medeni duruma göre farklılaştığını saptamıştır. Uslu (2011) da benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları açısından benzerlik gösterdiği, yardımlaşma boyutu ile ölçeğin geneline yönelik görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından evli sınıf öğretmenlerinin bekar meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Evlilik kurumu, karşılıklı sevginin, saygının, hoşgörünün, yardımlaşma ve işbirliğinin, fedakarlığın merkezi konumunda görülmektedir. Zira eşler en fazla aileleriyle birlikte vakit geçirmekte, bu süreçte görev ve sorumluluklarının bilincinde olup bunları yerine getirmekte, birbirlerine her türlü konuda yardımcı olmakta, karar alırken ailenin diğer üyeleriyle birlikte hareket etmekte, bilerek ya

da bilmeyerek eşlerine ve çocuklarına yönelik çok fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Bu durumun aynı şekilde çalışma hayatına da yansıdığı düşünülmektedir.

d) Mesleki Kıdem

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Kılıç (2019) da yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre bütün boyutlarda anlamlı farklılığın olmadığını bulmuştur. Solmaz (2019) benzer araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemine göre algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Salkın (2019) da yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin hizmet yılı değişkeni bakımında örgütsel destek puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Balıkcı Ergül (2019) de yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin algılanan örgütsel destek puanlarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğini tespit etmiştir. Büyükgöze ve Kavak (2017) yapmış oldukları araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, mesleki kıdeme göre farklılık göstermediğini ve benzer düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Çobanoğlu ve Derinbay (2016) da benzer çalışmalarında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algılarının adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiğini ancak öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda tüm boyutlar açısından sınıf öğretmenlerinin vermiş oldukları yanıtlarda görüş farklılıkları olduğu, 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının diğer mesleki kıdeme sahip olan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri, öğretmenlerin düşüncelerini, dilek ve şikayetlerini dikkate alarak, her anlamda ihtiyaçlarını karşılayarak, karar alma sürecine dahil ederek, adil davranarak, eşit mesafede yaklaşarak, çabalarının farkında olduklarını, onlara değer verdiklerini ve onları önemsediklerini, desteklediklerini hissettirmektedirler.

Her öğretmenin beklentileri, ihtiyaçları, istekleri, duygu ve düşünceleri, bakış açıları, mesleki bilgi ve tecrübesi, performansı, ihtiyaç duyduğu destek çeşidi, desteği algılama biçimi ve düzeyi mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterdiği için örgütsel destek algıları da buna bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bilhassa okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarında bu hususu dikkate almaları gerekmektedir. Bazı konularda (yenilik ve gelişmeleri uyum sağlama vb.) mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin zorlandıkları, biraz daha fazla desteğe ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bu konuda okul idarecileri onlara rehberlik etmekte, mesleki gelişimleri için destek vermektedir. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin almış oldukları bu ve benzeri destekler sonucunda örgütsel destek algı düzeylerinin de artmış olabileceği söylenebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre centilmenlik ve vicdanlılık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre sivil erdem ve yardımlaşma boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Şahin (2019) benzer araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemleriyle örgütsel vatandaşlıkları arasında anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir. Usta Öztürk (2019) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Solmaz (2019) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemine göre algılanan örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Çevik (2018) de, Tazegül Aydın (2017) da benzer çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleriyle mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığını ortaya çıkarmıştır. Avcı (2015) da yapmış olduğu araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin

görüşlerin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların centilmenlik ve vicdanlılık boyutları açısından benzer olduğu, diğer boyutlara ilişkin görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından ve ölçeğin genelinde 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin diğer mesleki kıdeme sahip olan meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir. Bu örgütsel vatandaşlık davranışlarını da; okul içerisinde karşılaştıkları zorluklarla ve problemlerle bilgi, beceri ve yetenek birikimlerini kullanıp ustaca mücadele ederek, gönüllü olarak okulun yararına gerçekleştirilen etkinliklere dahil olarak, diğer meslektaşlarıyla yardımlaşma ve işbirliği içerisinde hareket ederek, bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşarak, mesleki kıdemi az olan öğretmenlere rehberlik yaparak, zamanı etkin kullanarak vb. şekillerde göstermekte, diğer meslektaşlarına da örnek olmaktadır. 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin diğer meslektaşlarına göre bu davranışları daha fazla sergilemelerinde yılların kendilerine kazandırmış olduğu olgunluğun, bilgi ve tecrübelerini paylaşma isteklerinin, hem okula ve öğrencilere hem de ülkemize kazandıracağı kazanımların farkında olmalarının, mesleği çok sevmelerinin etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

e) Okuldaki Çalışma Süresi

Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Solmaz (2019) da yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin okuldaki görev yapma kıdemine göre algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Kılıç (2019) da benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algıları arasında okuldaki çalışma süresi değişkenine göre tüm boyutlarda anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Alcan (2018) da araştırmasında öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri değişkeniyle örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmiştir. akır (2017) benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerinin toplam ölçek puanında mevcut okullarındaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Geçer (2015) de yaptığı çalışmasında öğretmenlerin şu anda görev yaptıkları okuldaki çalışma yılları ve algıladıkları örgütsel destek arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda tüm boyutlar açısından anlamlı farkın bulunduğu çalışma sürelerine sahip öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlarda görüş farklılıkları olduğu, tüm boyutlar açısından okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan sınıf ğretmenlerinin örgütsel destek algısının diğer çalışma sürelerine sahip olan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Aynı okulda çalışılan süre öğretmenlerin hem meslektaşlarını hem de yöneticilerini daha yakından tanımalarını sağlamakta, aralarındaki işbirliğini, yardımlaşmayı, güveni, sevgi ve saygıyı, iletişimi daha da güçlendirmektedir, bu süreçte birlikte geçirilen süre aynı zamanda karşılıklı beklentilerin, ihtiyaçların, dilek ve şikayetlerin bilinmesi açısından da önemlidir. Zira bunlar bilindiği ölçüde ihtiyaç duyulan destek sağlanmakta, karşılaşılan zorluklar aşılmakta, problemler çözülmektedir. Bu yaratılan örgüt iklimi aynı zamanda mevcut başarının daha da artırılmasına katkı sunmaktadır.

Okuldaki alışma Süresi Değişkenine Göre Sınıf ğretmenlerinin rgtsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf ğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre centilmenlik ve vicdanlılık davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf ğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerine göre sivil erdem ve yardımlaşma boyutu ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Eker (2019) de yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Solmaz (2019) araştırmasında öğretmenlerin okuldaki görev yapma kıdemine göre algılanan örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Tazegül Aydın

(2017) da yaptığı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları puanlarının okuldaki kıdem yıllarına göre farklılıklar göstermediğini tespit etmiştir. Karacan (2017) da araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir. Avcı (2015) da benzer araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerin öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını saptamıştır.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların centilmenlik ve vicdanlılık boyutları açısından benzer olduğu, diğer boyutlara ilişkin görüşlerinde ise farklılıklar olduğu, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık boyutları ile ölçeğin genelinde okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan sınıf öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, sivil erdem boyutunda ise okuldaki çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği söylenebilir.

Ulaşılan diğer sonuçlara göre ise okuldaki çalışma süresi en az olan kişiden en fazla olan kişiye kadar öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri yüksek ve çok yüksek düzeyindedir. Bu bağlamda öğretmenlerin ellerinden geldiği ölçüde okulun ve öğrencinin başarısına katkı sunmak adına gönüllü rol fazlası davranışlar sergiledikleri, bu konuda birbirlerine yardımcı oldukları söylenebilir, bunun yanında yöneticilerin yaratmış oldukları örgüt ikliminin de süreçte olumlu etkisinin olduğu düşünülmektedir.

f) Eğitim Düzeyi

Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark, lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin lehinedir.

Kılıç (2019) da yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algıları arasında eğitim durumu değişkenine göre bütün boyutlarda anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Solmaz (2019) araştırmasında eğitim durumları değişkeninin öğretmenlerin örgütsel destek algıları açısından bir fark yaratmadığını tespit etmiştir. Balıkcı Ergül (2019) de yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin algılanan örgütsel destek puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğini tespit etmiştir. Sarıkaya (2019) da yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir. Taşkın (2016) ın benzer araştırmasında da örgütsel desteğin toplamında ve alt boyutlarında eğitim durumuna göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre vermiş oldukları yanıtların öğretimsel destek, yönetsel destek ve örgütsel destek algısı açısından benzerlik gösterdiği, sadece adalet boyutuna yönelik görüşlerinde farklılıklar olduğu, tüm boyutlar açısından ve ölçeğin genelinde lisans mezunu olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının yüksek lisans mezunu meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Örgütsel destek algısının farklı düzeylerde algılanmasında; öğretmenlerin almış olduğu eğitimlerle olay ve durumlara daha farklı açılardan bakmalarının, farklı tutum ve davranışlar sergilemelerinin, farklı beklenti ve ihtiyaçlara sahip olmalarının etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin bu durumu göz önünde bulundurarak kişilere yaklaşımları hem öğretmen performansını hem de okuldaki eğitim öğretimin kalitesini artıracaktır.

Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Tartışma ve Sonuç

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık boyutları ile birlikte ölçeğin genelinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre sivil erdem davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark, lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin lehinedir.

Yenikan Güner (2020) de yaptığı araştırmasında lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki görüşlerinin yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem boyutlarıyla ölçek genelinde anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak centilmenlik boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Şahin (2019) benzer araştırmasında öğretmenlerin öğrenim durumlarıyla örgütsel vatandaşlıkları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Eker (2019) de yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Çevik (2018) de benzer araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre sadece sivil erdem boyutuna yönelik vermiş oldukları yanıtlarda farklılıklar olduğu, diğer boyutlara yönelik görüşlerinde ise benzerlikler olduğu, tüm boyutlar açısından ve ölçeğin genelinde lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Ulaşılan diğer sonuçlara göre ise hem lisans hem de yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri yüksek ve çok yüksek düzeyindedir. Bu konuda öğretmenlerin okul ve öğrenci başarısını artırmaya dönük çaba gösterdikleri, gönüllü rol fazlası davranışlar sergiledikleri, yardımlaşmaya ve işbirliğine önem verdikleri, meslektaşlarının görüş ve önerilerine önem verdikleri düşünülmektedir.

5. 1. 3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Üçüncü alt problem doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka deyişle, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır veya sınıf öğretmenlerinin

örgütsel destek algıları azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da azalmaktadır. Alt ölçekler arasındaki ilişki katsayılarının ise düşük-orta düzeyde değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yenikan Güner (2020) de yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında zayıf ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Tenteriz (2020) de yapmış olduğu araştırmasında hem algılanan yönetici desteğiyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında hem de algılanan çalışma arkadaşları desteği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Solmaz (2019) da öğretmenlerle yürütmüş olduğu araştırmasında örgütsel destekle örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ve pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Fettahlioğlu ve Koca (2015) da yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel vatandaşlıkla örgütsel destek arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Günbayı, Dağlı ve Kalkan (2013) da benzer araştırmalarında müdür desteğiyle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Literatürdeki benzer araştırmalarda da örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmış olup sadece düzeylerinde (orta veya düşük) ve kullanılan değişkenlerde, evren ve örneklem seçiminde farklılıklar olduğu görülmüştür.

Örgütler, çalışan personelinin düşüncelerini, dilek ve şikayetlerini dikkate alarak, her anlamda ihtiyaçlarını karşılayarak, karar alma sürecine dahil ederek, adil davranarak, eşit mesafede yaklaşarak örgütte görev yapmakta olan personele çabalarının farkında olduğunu, onlara değer verdiğini ve onları önemseydiğini, desteklediğini hissettirebilir. Böylece birey içinde bulunduğu örgütü ve bu örgütteki işini içselleştirir ve örgütü tarafından yeterince desteklendiğini algıladığı ölçüde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek ister, motivasyonu, çalışma performansı artar, kendisini huzurlu ve mutlu hisseder.

Örgütsel destek, çalışanın örgütleri ile özdeşim kurmalarına katkı sağlar ve örgütün yararları doğrultusunda tanımlanmamış (ekstra rol) davranışları gösterme isteklerini artırır. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması, güçlü örgütsel bağlılık, iş doyumu, yüksek performans ve güçlü örgütsel vatandaşlık duygusuna katkı sağlar (Tutar, 2016). Eğitim kurumlarında da bu ve benzeri durumlarla da karşılaşılabilir.

Öğretmenler görev yaptıkları okulda destek gördüklerini, problemlerinin dikkate alındığını düşündüklerinde, okulda resmi şekilde ifade edilmeyen, ekstra ve gönüllü davranışlar (öğrencilere ve diğer öğretmenlere yardım etme, yeni fikirler geliştirme vb.) sergilemektedirler (Uzun, 2018).

Öğretmenler tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim kurumlarının daha esnek, uyumlu, yeniliğe açık ve etkili olmasına imkan sağlayıp okulları daha verimli duruma getirmektedir (Eker, 2019). Yapmış oldukları işten doyum sağlayan ve örgüt içerisinde kendilerine dürüst davranıldığını düşünen iş görenler aksi durumda olan kişilere nazaran daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri konusunda onlara destek verilmeli ve yönetim kademesine güvenmeleri sağlanmalıdır. Bu şekilde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimleri artırılabilir (Köprülü, 2011).

Sonuç olarak hem yapılan araştırmalarda hem de konu ve içerik anlamında örgütsel destek algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışının birbirlerini tamamladığı, bilhassa aralarındaki bu ilişkinin eğitim kurumlarına olumlu şekilde yansımaları olduğu söylenebilir.

5. 2 Öneriler

5. 2. 1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 31-40 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyinde olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunda da düzeylerinin yüksek düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Her öğretmenin beklentileri, ihtiyaçları, istekleri, duygu ve düşünceleri, bakış açıları, mesleki bilgi ve tecrübesi, ihtiyaç duyduğu destek çeşidi, desteği algılama biçimi ve düzeyi yaşlarına göre farklılık gösterdiği için örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları da buna bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Okul yöneticileri bu yaş grubundaki öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konularda daha fazla destek olarak düzeylerini çok yüksek seviyesine çıkarabilirler. Bunun yanında bu yaş grubundaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutuna yönelik düzeylerini çok yüksek seviyesine çıkarmak için okul idarecileri; onları karar alma süreçlerine ve toplantılara daha fazla dahil edebilir, kişisel ve mesleki gelişimlerini daha fazla destekleyebilir, yenilikleri ve gelişmeleri takip etmeleri, daha kolay adapte olabilmeleri için onlara yardımcı olabilirler.

2. Tüm boyutlar açısından erkek sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının kadın sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmış olup bu konuda okul yöneticileri erkek ve kadın sınıf öğretmenleri arasında herhangi bir ayırım yapmadan tüm öğretmenlere eşit mesafede yaklaşarak, aynı düzeyde destekte bulunmalı, bunu davranışlarıyla da öğretmenlere göstermelidir.

3. Vicdanlılık boyutu dışındaki diğer boyutlarda ve ölçeğin genelinde erkek sınıf öğretmenlerinin kadın sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğine yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Okul yöneticileri, erkek öğretmenlerin vicdanlılık boyutuna yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmaya dönük konularda (okula zamanında gelip gitme, teneffüs sürelerinin kullanımı, hiç kimse denetlemese dahi okul kurallarına, yönetmeliklere ve işlem basamaklarına uyma vb.) erkek öğretmenlerin daha

hassas davranmaları amacıyla bazı yol gösterici adımlar (kendileriyle özel konuşmalar yaparak, mevcut problemleri varsa çözmelerinde yardımcı olarak, ihtiyaç, beklenti, dilek ve şikayetlerini dikkate alarak vb.) atabilirler.

4. Araştırmada, hem alt boyutlar açısından hem de ölçeğin genelinde, bekar sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyinde olduğu; okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyinde olduğu; yüksek lisans mezunu olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticileri yüksek olan bu düzeyleri çok yüksek düzeyine çıkarmak için; öğretmenlerin mesleki gelişimleri için çaba gösterebilir, başarılarını takdir edebilir, düşüncelerini ve önerilerini dikkate alabilir, ihtiyaçlarını giderebilir, onları karar alma sürecine dahil edebilir, öğretimsel konularda yol gösterici olabilir, ortak etkinliklerle öğretmenler arasındaki iletişimi ve işbirliğini güçlendirebilir, öğretmenlere eşit mesafede yaklaşarak daha adil davranabilir, düşüncelerini özgürce söyleyebilecekleri bir ortam oluşturabilir.

5. Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem ve yardımlaşma boyutlarında bekar sınıf öğretmenlerinin düzeylerinin yüksek düzeyinde olduğu tespit edilmiş olup, okul yöneticileri bekar öğretmenlerin düzeyini çok yüksek düzeyine çıkarmak için; ortak yürütülen çalışmalara, sosyal-kültürel faaliyetlere daha fazla ağırlık verebilir, bu şekilde öğretmenler arasındaki işbirliği, yardımlaşma duygusunu, sevgiyi, saygıyı, anlayışı, hoşgörüyü geliştirebilir, öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı yaratabilir, yenilik ve değişimlere kolay adapte olabilmeleri için onlara yardımcı olabilir.

6. Lisans ve yüksek lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının adalet boyutuna yönelik görüşlerinde olumlu veya olumsuz anlamda farklılıklar olduğuna yönelik bulgulara ulaşıldığından bu konuda okul yöneticileri; öğretmenlere sorumluluklarına göre yetkiler verebilir, karar alma sürecine öğretmenleri daha fazla dahil edebilir, görev dağılımını kişisel bilgi, beceri ve yeteneklere göre yapabilir, tüm öğretmenlere eşit mesafede yaklaşabilir, her konuda adil davranabilir, gerçekten hak eden öğretmenleri ödüllendirebilir, öğretmenlerin düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı yaratabilir.

7. Bu ve benzeri araştırmalar belirli zaman aralıklarıyla tekrarlanarak öğretmenler üzerindeki yansımaları tespit edilebilir, ulaşılan sonuçlar doğrultusunda ileriye dönük planlamalar yapılarak doğru adımlar atılabilir.

5. 2. 2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş olup, farklı il ve ilçelerde, diğer okul türleri ve sınıf kademelerinde yapılacak benzer araştırmalar ile karşılaştırmalar yapılabilir, diğer okul türlerinde ve farklı sınıf kademelerinde sonuçların daha düşük çıkması durumunda bu araştırmadaki okulların çalışmaları örnek alınabilir, bilgi alışverişinde bulunulabilir, ortak etkinlikler yapılabilir.

2. Lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının yüksek lisans mezunu meslektaşlarına göre daha yüksek olduğuna yönelik ve lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerine yönelik bulgulara ulaşılmış olup bunun nedenleri araştırılabilir.

3. Konuyla ilgili nitel veya karma desenli çalışmalar yapılabilir.

4. Bu araştırma resmi ilkokullarda yürütölmüş olup özel okullarda veya üniversitelerde de yürütölerek elde edilecek sonuçlar karşılaştırılabilir.

5. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının hangi unsurlar üzerinde etkili ve belirleyici olduğu araştırılabilir.

6. Örgütsel destek algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki de aracılık rolüne sahip olan veya olmayan değişkenlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar da alana katkı sağlayabilir.

6. KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 7th Edition atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul’da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 77, 136-157.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek Ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akgündüz, Y. (2020). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ. İ. B. F Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkoç, S. (2019). *Lider Üye Değişimi İle Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, E. Ş. (2010). *İşyerlerinde Mobbing İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde Denetim Odağı Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ala, Ş. (2010). *Personeli Güçlendirmenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alarçın, S. (2020). *Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alğan, Y. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Problem Çözme Becerilerine Yönelik Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri: Bolu İli Merkez İlçe Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Allen, D. G., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Alper Ay, F. (2018). *Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.

- Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel Adalet. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Eds.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (275-290). Ankara: Pegem Akademi.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A. ve Samah, B. A. (2008). The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: “Kurumda çalışma yılı” ve “ücret” değişkenlerinin rolü. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Atalan Yüksel, G. (2019). *Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması Ve Örgütsel Destek*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 191-206.
- Aydoğan, İ. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Eds.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (291-316). Ankara: Pegem Akademi.
- Aykan, E. (2007). Örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-137.
- Balıkçı Ergül, S. (2019). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baloğlu, N. (2014). Karar Verme. S. Turan (Ed.), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama* (225-252). Ankara: Pegem Akademi.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. A. K. Varoğlu ve H. N. Basım. (Eds.), *Örgütlerde Değişim ve Öğrenme* (143-156). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayrak, Ö. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Belenkuyu, C. ve Yücel, C. (2017). Örgütsel Vatandaşlık. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu. (Eds.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (331-360). Ankara: Pegem Akademi.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bıyık, Y. (2014). *Duygusal Emek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Biçici, H. (2013). *İş Rotasyonu Ve Personel Güçlendirme Uygulamalarının İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarına Etkisi: Antalya'daki 5 Yıldızlı Bir Zincir Konaklama İşletmesinde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- 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.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 103-122.
- Bozkurt, B. (2018). *Sosyal Adalet Liderliği İle Yöneticiye Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bozkurt, H. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Öznel İyi Olmanın İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bukhari, I. ve Kamal, A. (2017). Perceived organizational support, its behavioral and attitudinal work outcomes: moderating role of perceived organizational politics. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 581-602.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Caner, S. (2019). *Duygusal Emek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ceylan, A. ve Şenyüz, P. B. (2003). Örgütsel destek algısı ve dahil olma-dışlanmama algısının örgütsel bağlılığa etkisi-sigorta sektöründe bir araştırma. *Yönetim*, 44, 57-62.
- Chang, C. C., Tsai, M. C. ve Tsai, M. S. (2011). The organizational citizenship behaviors and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.
- Chang, C. S. (2014). Moderating effects of nurses' organizational justice between organizational support and organizational citizenship behaviors for evidence-based practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 11(5), 332-340. DOI: 10.1111/wvn.12054

- Cheasakul, U. ve Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduria y Administracion*, 61, 422-440.
- Chiang, C.-F. ve Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cohen, A. ve Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46, 271-287.
- Çakır, S. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çakıroğlu, Z. K. (2015). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmak, K. Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı Ve Bir Örnek Olay Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma-. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 120-135.
- Çerezci, Ç. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Değişime Direnç Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çetin, F. ve Fıkrıkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi?. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 41-66.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39-54.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çobanoğlu, F. ve Derinbay, D. (2016). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 176-190.
- Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Dağlı, E. (2015). *İlköğretim Okullarında Müdürlerin Kullandıkları Etkileme Taktiklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Okul Farkındalığı İle İlişkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dawley, D., Houghton, J. D., Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Demirci, D. (2019). *Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü Ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demirel, Y. ve Güner, E. (2015). İç müşteri ilişkileri yönetiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İ. İ. B. F Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: Farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 137-154.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları Ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Doğan, S. (2014). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Polatlı İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğru, Ç. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşiminin Bağlamsal Performansa Etkileri: Ankara'da Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Donald, M. F., Hlanganipai, N. ve Richard, S. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: the mediating effect of job satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(3), 267-273.
- Dönmez, B. (2013). Motivasyon. S. Özdemir (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* (185-230). Ankara: Pegem Akademi.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eker, N. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Emre, R. (2018). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika Ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, F. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Üzerine Etkisi: Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Fettahlioğlu, Ö. O. ve Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi (The Journal of Social Science)*, 4, 218-234.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık Ve Örgütsel Destek Algısı (Muğla İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Geçer, H. (2008). *Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z. ve Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14, 50. DOI: 10.1186/1472-6920-14-50.
- Güçlü, N., Recepoğlu, E. ve Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.
- Gül, A. L. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H., İnce, M. ve Candan, H. (2017). Otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 31-53.

- Günbayı, İ., Dağlı, E. ve Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 575-602.
- Güner, A. N. (2016). *Duygusal Zeka'nın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harbalıoğlu, M. (2014). *Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khatkhat, A. ve Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170. <https://doi.org/10.3390/su10072170>.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 103-116.
- Jais, J. ve Mohamad, M. (2013). Perceived Organisational Support and Its Impact to Teachers' Commitments: A Malaysian Case Study. *International Journal of Education and Research*, 1(12).
- Kabasin, O. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kaçamak, N. (2019). *Devlet Ve Özel Okul Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeylerinin Duygusal Emeklerini Yordama Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaca, E. ve Özmen, A. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- Karacan, K. (2017). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Sağlık İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karakaşoğlu, N. (2011). *Eğitim Yöneticilerinin Yönetmelik Tarzları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 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. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (15.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, S. E., Yirci, R. ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1966). The psychology of organizations. New York: HR Folks International.
- Kaya, M. D., Güzel, D. ve Çubukçu, B. (2011). Ilıca şeker fabrikası çalışanlarının iş memnuniyeti, egonomik çalışma koşulları ve iş stresi yönünden incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 51-60.
- Keleş, Y. (2009). *İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kendirilgil, S. (2006). *Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Eğilimleri Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlik Meslek Etik İlkelerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 7, 77-96.
- Khalid, S. A., Jusoff, K., Othman, M., Ismail, M. ve Rahman, N. A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. *International Journal of Economics and Finance*, 2(1), 65-71.
- Kılıç, E. (2019). *Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kıranlı Güngör, S. ve İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 962-977.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korkmaz, C. ve Arabacı, İ. B. (2013). İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları (Malatya ili örneği). *İlköğretim Online*, 12(3), 770-783.

- Korkmaz, E. V. ve Köseoğlu, G. (2018). Çalışanların örgütsel destek ve stres algılamaları üzerine bir araştırma. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3798-3805.
- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 85-94.
- Kumari, P. and Thapliyal, S. (2017). Studying the Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Effectiveness. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 4(1), 9-21.
- Kuşcu, C. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Lievens, F. and Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behavior measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 299-306.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Meriç, E., Öztürk Çiftci, D. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Messer, B. A. E. ve White, F. A. (2006). Employees' Mood, Perceptions of Fairness, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 65-82. DOI:10.1007/s10869-005-9018-x.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Musringudin, M., Akbar, M. ve Karnati, N. (2017). The Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of The Principals. *Ijer-Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155-165.
- Nadim, M., Mubbashar Hassan, M., Abbas, S. ve Naveed, A. (2016). The role of organizational commitment and perceived organizational support in promoting organizational citizenship behavior. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 2(3), 54-67.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nisar, Q. A., Marwa, A., Ahmad, U. ve Ahmad, S. (2014). Impact of perceived organizational support on organizational citizenship behavior: Empirical evidence from Pakistan. *International Journal of Research*, 1(5), 231-240.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 377-403.
- Oran Çınar, S. (2019). *Okul Müdürlerinin Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington: MA.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 93-112.
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ. İ. B. F. Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003c). 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.
- Özen İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özer, S. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Lider Davranış Biçimleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Nevşehir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1989). *A second generation measure of organizational citizenship behavior*. Unpublished manuscript, Indiana University, Bloomington.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T. ve Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.
- Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Salkın, O. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Saraçoğlu, T. (2019). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(3), 103-127.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Latham, G. P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human Resource Management*, 55(1), 25-38.
- Silbert, L. T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*. Master's thesis, University of Waterloo.
- Singh, A. K., Singh, A. P., Kumar, S ve Gupta, V. K. (2015). Role of perceived organizational support in the relationship between role overload and organizational citizenship behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(1), 77-85.
- Solmaz, H. (2019). *Ortaöğretim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Solmaztürk, İ. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi: Küçükçekmece İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Somech, A. ve 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.
- Şahin, M. Ö. (2019). *Ortaokullarda Örgütsel Vatandaşlık İle Mobbing Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Şenel, Ö. (2006). *Personel Güçlendirmenin Örgüt Kültürüne Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tanrıöğen, Z. M. ve Sertel, G. (2019). Öğretmenlerin kendini sabote etme düzeyi ile algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(3), 506-526.
- Taşçı, D. ve Eroğlu, E. (2008). Kurumsal iletişim kalitesinin oluşmasında yöneticilerin geri bildirim verme becerilerinin etkisi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(2), 26-34.

- Taşkın, S. (2016). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tenteriz, Y. (2020). *Algılanan Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tezer, A. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thevanes, N. ve Saranraj, Y. (2018). The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff. *Asian Journal of Economics, Business Accounting*, 6(2), 1-8.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: (Manisa İl Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Usta Öztürk, İ. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987.
- Ünal, A. ve Çelik, M. (2013). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 239-258.
- Üren, S. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 29-52.
- Varlı, H. (2014). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yaman, B. (2019). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.

- Yarım, M. (2009). *Genel Liselerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yenikan Güner, A. A. (2020). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi Ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, D. ve Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93-126.
- Yılmaz, G. (2019). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ve Nedenlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Yürür, S. (2005). *Ödüllendirme Sistemleri İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi Ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

7. EKLER

EK 1. Kişisel bilgi formu

Değerli Meslektaşım;

Doktora tez çalışması olarak yürütülen bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Dört bölümden oluşan ölçeğin birinci bölümünde kişisel bilgi formu, diğer bölümlerde ise öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik ölçek maddeleri bulunmaktadır. Sizlerin katkıları çalışma için önem arz etmektedir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalı olup görüşleriniz yalnızca bu çalışmanın amacı doğrultusunda kullanılacaktır. Aşağıda yer alan ifadelerin doğru veya yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Katılımınız için teşekkür eder, Saygılarımı sunarım.

Mahmut Remzi SOYSAL

İzmir Kültür Enstitüsü

18

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) Yaşınız : () 21-30 Yaş () 31-40 Yaş () 41-50 Yaş () 51 Yaş ve Üzeri
- 2) Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
- 3) Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar
- 4) Mesleki Kıdeminiz : () 1-10 Yıl () 11-20 Yıl () 21-30 Yıl () 31 Yıl ve Üzeri
- 5) Okuldaki Çalışma Süreniz: () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 Yıl ve Üzeri
- 6) Eğitim Düzeyiniz : () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

EK 2. Algılanan örgütsel destek ölçeği

	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.	5	4	3	2	1
2	Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağımı bulabilirim.	5	4	3	2	1
3	Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.	5	4	3	2	1
4	Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.	5	4	3	2	1
5	Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.	5	4	3	2	1
6	Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.	5	4	3	2	1
7	Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.	5	4	3	2	1
8	Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.	5	4	3	2	1
9	Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.	5	4	3	2	1
10	Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.	5	4	3	2	1
11	Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.	5	4	3	2	1
12	Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.	5	4	3	2	1
13	Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.	5	4	3	2	1
14	Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.	5	4	3	2	1
15	Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.	5	4	3	2	1
16	Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.	5	4	3	2	1
17	Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.	5	4	3	2	1
18	Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.	5	4	3	2	1
19	Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.	5	4	3	2	1
20	Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.	5	4	3	2	1
21	Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.	5	4	3	2	1
22	Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.	5	4	3	2	1
23	Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.	5	4	3	2	1
24	Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.	5	4	3	2	1
25	Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.	5	4	3	2	1
26	Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.	5	4	3	2	1
27	Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır.	5	4	3	2	1
28	Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.	5	4	3	2	1
29	Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.	5	4	3	2	1

EK 3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği

	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	1	2	3	4	5
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.	1	2	3	4	5
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.	1	2	3	4	5
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımdan fikirlerini alırım.	1	2	3	4	5
6	Öğretmen arkadaşlarımdan haklarını korumaya özen gösteririm.	1	2	3	4	5
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	1	2	3	4	5
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	1	2	3	4	5
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.	1	2	3	4	5
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	1	2	3	4	5
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	1	2	3	4	5
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.	1	2	3	4	5
13	İşime zamanında gelirim.	1	2	3	4	5
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.	1	2	3	4	5
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	1	2	3	4	5
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.	1	2	3	4	5
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımdan bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	1	2	3	4	5
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.	1	2	3	4	5
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.	1	2	3	4	5
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

EK 4. Ölçek kullanım izinleri

Re: "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği"ni Kullanım İzni Talebi



24.02.2020 Pzt 20:56 tarihinde yanıtladınız



Soner Pol

23.02.2020 Paz 22:36

Siz

Elbette kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Prof Dr. Soner POL AT Prof Dr. Soner POL AT

23 Şubat 2020 07:36, "mahmut remzi soysal"

Sayın Soner POLAT Hocam;

İsmim Mahmut Remzi SOYSAL, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü doktora öğrencisiyim, aynı zamanda Sınıf Öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Değerli Hocam, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ'ın (1988) Örgütsel Vatandaşlık Davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen, sizin "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" adlı doktora tezinizde Türkçe'ye uyarlanmış olduğunuz "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ni doktora tez çalışmamda, makale ve sözlü bildiri çalışmalarında kullanmak için sizden izin almak istiyorum.

Saygılarımla

Mahmut Remzi SOYSAL

Re: "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ni Kullanım İzni Talebi

26.01.2020 Paz 15:37 tarihinde yanıtladınız

DG

Deniz Gülme
21.01.2020 Sal 14:30
Siz

↩ ↶ ↷ ...

Sayın hocam,
İlgilendiğiniz için teşekkürler. "Algılanan örgütsel destek ölçeği"ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili bilgiler tezimde ve aşağıda linki verilen dosyada bulunmaktadır.

İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "mahmut remzi soysal"

Kime: "dderinbay"

Gönderilenler: 18 Ocak Cumartesi 2020 11:43:30

Konu: "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ni Kullanım İzni Talebi

Sayın Deniz DERİNBAY Hocam;

İsmim Mahmut Remzi SOYSAL, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü doktora öğrencisiyim, aynı zamanda Sınıf Öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Değerli Hocam, tarafınızca geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ni doktora tez çalışmamda, makale ve sözlü bildiri çalışmalarımda kullanmak için sizden izin almak istiyorum.

Saygılarımla

Mahmut Remzi SOYSAL