



T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARIYLA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

DOKTORA TEZİ

O.Tayyar ÇELİK

Malatya-2017

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARIYLA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

DOKTORA TEZİ

O.Tayyar ÇELİK

Danışman: Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER

Malatya-2017

KABUL ONAY

T.C.

İnönü Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Osman Tayyar ÇELİK tarafından hazırlanan ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARIYLA ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ başlıklı bu çalışma, 05.09.2017 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Doç. Dr. Necdet KONAN
Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER
Üye : Doç. Dr. Çağlar ÇAĞLAR
Üye : Doç. Dr. Nail YILDIRIM
Üye : Doç. Dr. Süleyman Nihat ŞAD


.....

.....

.....

.....


O N A Y

...../...../201..

Doç. Dr. Niyazi ÖZER
Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım **Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarıyla Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

O.Tayyar ÇELİK

FEDAKAR EŐİME VE BİRİCİK OĞLUMA.....

ÖNSÖZ

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de eğitim sistemlerinin üç temel ögesi öz itibarıyla değişmemiştir. Bunlar öğrenci, öğretmen ve program olarak bilinmektedir. Bu ögeler arasında öğretmenin, öğrenci ve eğitim programlarını etkileme gücü diğerlerine oranla daha fazladır. Eğitim ve öğretimde hedefler ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, dersin içeriği ne kadar işlevsel seçilip organize edilirse edilsin, o hedefler kavrayışlara sahip iyi öğretmenler elinde yürütülmedikçe, eğitimden beklenen sonuçların alınması mümkün değildir. Eğitim amaçlarına ulaşmada öğretmenin önemi bu kadar açıkken; öğretmenlerin verimliliğini etkileyen okul içerisindeki etkileşimlerin niteliği, öğretmenlerin okullarına olan bağlılığı ve ekstra çabaları araştırılması ve öneriler getirilmesi gerektiren önemli konular haline gelmiştir. Bu kapsamda bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyebileceği düşünülen örgütsel politika algısı konusu ele alınmıştır. Yapılan analizlerle söz konusu değişkenler arasındaki etkileşimler ortaya konmaya çalışılmıştır.

Gerek araştırma konusunun belirlenmesinde gerekse araştırmanın gerçekleştirilerek alana kazandırılması sürecinde bilgi ve deneyimiyle her türlü desteği veren ve rehberlik eden değerli danışmanım sayın Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER hocama saygılarımı ve şükranlarımı sunmak istiyorum. Görüş ve düşünceleriyle insan zihninde farklı kapılar açan, farklı bakış açıları kazandıran değerli hocama sağlık sevgi, mutluluk ve başarılar diliyorum. Doktora tez izleme komitesinde yer alan, görüş ve önerileriyle bana yardımcı olan Prof. Dr. Burhanettin Dönmez ve Doç. Dr. S. Nihat ŞAD hocalarıma, önerileriyle yolumu aydınlatan, ufkumu açan Doç. Dr. Necdet KONAN hocama teşekkürü bir borç bilirim. Tez savunma sınavı jürimde yer alan değerli görüşleriyle tez çalışmamda önemli katkılarda bulunan Doç. Dr. Nail YILDIRIM ve Doç. Dr. Çağlar ÇAĞLAR hocalarıma çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimim ve akademik çalışmalarım sürecinde zaman ayıramadığım sevgili oğlumuz Yasir'e zamanını, sevgisini ve şefkatini fazlasıyla ayıran; kendisine zaman ayıramadığım sürelerde hoşgörüsüyle, moral vererek bana destek olan sevgili eşim Melek ÇELİK'e teşekkürlerimi sunarım.

Malatya-2017

O.Tayyar ÇELİK

ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARIYLA ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

ÇELİK, O.Tayyar

Doktora, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER
Eylül-2017, XXII+206 sayfa

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde (Battalgazi ve Yeşilyurt) görev yapan 2.972 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tabakalı örnekleme, küme örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi birlikte kullanılarak belirlenen 856 öğretmen oluşturmaktadır. Tabakalar belirlenirken okulların büyüklüğü ve cinsiyet değişkenleri göz önüne alınmış olup, her tabaka evren içerisindeki oranına göre örnekleme temsil edilmiştir.

Bu çalışma, araştırmanın denencelerine göre farklı araştırma türleri bir arada kullanılarak modellenmiştir. Araştırmada nedensel karşılaştırmalı, korelasyonel ve tarama araştırma türleri bir arada kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma türü kapsamında, araştırmacı tarafından değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik bir model önerilmiş ve bu model YEM analizi ile test edilmiştir.

Araştırma verileri kişisel bilgi formu, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ölçekler standardize edilmiştir. Verilerin analizinde ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, betimsel istatistikler, YEM analizi, pearson korelasyon analizi, bağımsız örneklemler için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyin altında ($\bar{x}=2,51$), örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde katılıyorum ile katılıyorum arasında ($\bar{x}=3,41$), örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin katılıyorum düzeyinde ($\bar{x}=3,82$) olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları düzeyinde; cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu, ortalamalar incelendiğinde kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=2,63$) erkeklere ($\bar{x}=2,40$) göre okul ortamını daha politik olarak algıladıkları, hizmet sürelerine göre örgütsel politika algıları düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı, öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu, lisansüstü ($\bar{x}=2,95$) öğrenime sahip öğretmenlerin algı ortalamalarının lisans ($\bar{x}=2,46$) düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerin algı ortalamalarından daha yüksek olduğu, çalıştıkları okulun büyüklüğüne göre öğretmenlerin örgütsel politika algıları düzeyinde anlamlı bir fark olduğu, okulun büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin algı ortalamalarının da arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde; cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı, hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,57$) 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=3,26$) göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu, lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{x}=3,46$) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı ortalamalarından ($\bar{x}=3,00$) daha yüksek olduğu, okul büyüklüğü değişkenine göre öğretmen algılarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde; cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,90$) ÖVD ortalamalarının kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3,73$) göre daha yüksek düzeyde olduğu, hizmet sürelerine göre öğretmenlerin ÖVD düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu, 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,99$) ÖVD ortalamalarının 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,26$) ÖVD ortalamalarından daha yüksek olduğu, öğrenim düzeylerine göre öğretmenlerin ÖVD düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu, lisans düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{x}=3,68$) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin ÖVD ortalamalarından ($\bar{x}=3,58$) daha

yüksek olduğu, okul büyüklüğüne göre öğretmenlerin ÖVD düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yapılan YEM analizi sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının örgütsel bağılılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağılılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı ve örgütsel bağılılığın örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağılılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık %59'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar kapsamında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının yüksek olması, örgütsel bağılılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz yönde etkilediği, okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel politika algısını azaltmak için önlemlere ve tarafsız uygulamalara yer vermesi gerektiği, okul içi süreçleri gözden geçirmesi gerektiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika algısı, politik davranış, örgütsel bağılılık, örgütsel vatandaşlık

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS

ÇELİK, O.Tayyar

PhD, Inonu University Institute of Educational Sciences
Department of Educational Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER
September-2017,XXII+206 page

This research, aims to examine the relationship between secondary school teachers' perceptions of organizational policy and their organizational commitment and organizational citizenship behaviors. The population of the research is composed of 2,972 secondary school teachers working in the central districts (Battalgazi and Yeşilyurt) in Malatya in 2016-2017 academic year. The sample of the research, however, is comprised of 856 teachers selected jointly using layered sampling, cluster sampling and convenient sampling methods. When determining the strata, the school size and gender variables were taken into account, and each layer was represented in the sample according to its proportion in the population.

This research was modelled by utilizing different research types, depending on research problems. Casual-comparative, correlational and survey models were jointly utilized in the research. In the context of correlational research, a model regarding the relationship between variables was proposed by the researcher and this model was tested by SEM analysis.

Data were gathered through the use of a demographical information form, "Organizational Citizenship Behavior Scale", "Organizational Commitment Scale" and "Organizational Policy Perception Scale" adapted to Turkish by the researcher. Scales were standardized by conducting validity and reliability studies of the scales used. Explanatory and confirmatory factor analyses, descriptive statistics, SEM analysis, pearson correlation analysis, t-test for independent samples and One-way Analysis of Variance (ANOVA) were used in data analysis.

As a result, it was revealed that teachers' perception level regarding the organizational policy is below moderate ($\bar{x}=2,51$), their level of organizational commitment is at the moderate level ($\bar{x}=3,41$), and level of organizational citizenship behaviors is at the "I agree" level. Additionally, there was also observed that there was a significant difference in terms of gender; female teachers ($\bar{x}=2,63$) perceived school context more political when compared to men ($\bar{x}=2,40$). There was no significant difference in terms of their tenure while the appeared to be a significant difference in terms of education level. Teachers holding a postgraduate degree had higher mean scores ($\bar{x}=2,95$) than that of those with a bachelor's degree ($\bar{x}=2,46$). There was observed a significant difference in terms of school size variable. As the school gets bigger, the mean scores increases as well.

It was revealed that there was no significant difference in terms of gender, regarding teachers' level of organizational commitment while there was a significant difference in terms of their tenure. Teachers with a tenure of 21 or more years ($\bar{x}=3,57$) had higher level of organizational commitment than that of those with a tenure of 1 – 5 years ($\bar{x}=3,26$). There was observed a significant difference in terms of education level. Teachers with a bachelor's degree ($\bar{x}=3,46$) had higher mean scores than teachers holding a postgraduate degree ($\bar{x}=3,00$). It was found out that there was no significant difference between teachers' perceptions in terms of school size.

As a result, it was revealed that there was a significant difference in terms of gender, regarding teachers' level of organizational citizenship. Male teachers ($\bar{x}=3,90$) had higher level of OCB when compared to female teachers ($\bar{x}=3,73$). There was a significant difference in terms of their tenure. Teachers with a tenure of 6 – 10 years ($\bar{x}=3,99$) had higher level of organizational citizenship than that of those with a tenure of 1 – 5 years ($\bar{x}=3,26$). There was observed a significant difference in terms of education level. Teachers with a bachelor's degree ($\bar{x}=3,68$) had higher mean scores than teachers holding a postgraduate degree ($\bar{x}=3,58$) It was additionally found out that there was no significant difference between teachers' perceptions in terms of school size.

As a result of the SEM analysis, it was found that secondary school teachers' perceptions of organizational policy significantly predicted in their organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the negative direction, organizational commitment significantly predicted organizational citizenship behaviors in positive direction and organizational commitment partially mediated between organizational policy perception and organizational citizenship behavior. It was additionally determined that teachers' perceptions of organizational policy and organizational commitment explained about 59% of the variance in organizational citizenship behaviors. Within the scope of these results, it can be said that high level of organizational policy perceptions adversely affect organizational commitment and organizational citizenship behaviors, and school principals should take necessary measures and follow unbiased applications to reduce the level of perceptions of organizational policy.

Keywords: Perception of organizational politics, political behavior, organizational commitment, organizational citizenship

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL VE ONAY	ii
ONUR SÖZÜ.....	iii
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xx

BÖLÜM

I GİRİŞ

1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi	8
1.3.Araştırmanın Denenceleri	11
1.4. Varsayımlar	12
1.5. Sınırlılıklar	13
1.6.Tanımlar	13
1.7.Kısaltmalar	13

II KURAMSAL BİLGİLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Örgütsel Politika Algısı.....	15
2.1.1. Örgütsel Politika	15
2.1.1.1. Örgütsel Politikayla İlgili Kavramlar	19
2.1.2.Örgütsel Politika Algısının Tanımı ve Kapsamı.....	28
2.1.2.1.Örgütsel Politika Algısının Boyutları	32

2.1.2.2.Örgütsel Politika Algısının Öncülleri ve Sonuçları	34
2.1.2.2.1.Örgütsel Politika Algısının Öncülleri	34
2.1.2.2.2. Örgütsel Politika Algısının Sonuçları	37
2.1.3.Örgütsel Politika Algısıyla İlgili Araştırmalar.....	39
2.1.3.1. Örgütsel Politika Algısıyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	39
2.1.3.2.Örgütsel Politika Algısıyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	41
2.2.Örgütsel Bağlılık	44
2.2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	45
2.2.2.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	49
2.2.2.1.Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	50
2.2.2.2.Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	55
2.2.2.3.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	57
2.2.3.Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	58
2.2.4.Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları	61
2.2.4.1.Örgütsel Bağlılığın Öncülleri.....	61
2.2.4.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	65
2.2.5.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar	66
2.2.5.1.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	66
2.2.5.2.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	73
2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	74
2.3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı ve Tanımı.....	74
2.3.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	79

2.3.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri ve Sonuçları.....	82
2.3.3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri.....	82
2.3.3.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	86
2.3.4.Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Araştırmalar	87
2.3.4.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Yurt İçi Araştırmalar	87
2.3.4.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	90
2.4.Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İlişkisi.....	91
2.4.1.Örgütsel Politika Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler .	92
2.4.2.Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler	94
2.4.3.Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler	95
2.4.3.Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi.....	96

III YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli	98
3.2.Araştırmanın Evreni.....	99
3.3.Araştırmanın Örneklemi	100
3.4. Veri Toplama Araçları	102
3.4.1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.....	104

3.4.1.1. Yapı Geçerliliği.....	105
3.4.1.1. Ölçüt Geçerliliği Çalışmaları	114
3.4.1.1. İç Tutarlılık	115
3.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması	116
3.4.2.1.Yapı Geçerliliği ve Güvenirlilik Çalışması	116
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması	121
3.4.3.1. Yapı Geçerliliği ve Güvenirlilik Çalışması.....	121
3.5. Verilerin Analizi	125
3.5.1. Verilerin Değerlendirilmesi	130
3.5.1.1.Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Analizler İçin Varsayımların Sınanması.....	130
3.5.1.2.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analizler	135

IV BULGULAR

4.1.Araştırmanın Birinci Denencesine İlişkin Bulgular.....	137
4.2.Araştırmanın İkinci Denencesine İlişkin Bulgular.....	137
4.3.Araştırmanın Üçüncü Denencesine İlişkin Bulgular	138
4.4.Araştırmanın Dördüncü Denencesine İlişkin Bulgular.....	139
4.5.Araştırmanın Beşinci Denencesine İlişkin Bulgular.....	140
4.6.Araştırmanın Altıncı Denencesine İlişkin Bulgular.....	140
4.7.Araştırmanın Yedinci Denencesine İlişkin Bulgular	141
4.8.Araştırmanın Sekizinci Denencesine İlişkin Bulgular	142
4.9.Araştırmanın Dokuzuncu Denencesine İlişkin Bulgular	142
4.10.Araştırmanın Onuncu Denencesine İlişkin Bulgular	143

4.11.Araştırmanın On Birinci Denencesine İlişkin Bulgular	144
4.12.Araştırmanın On İkinci Denencesine İlişkin Bulgular.....	144
4.13. YEM Analizi İle Test Edilen Denencelere İlişkin Bulgular	145

V SONUÇLAR, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz	
Sonuçları ve Tartışma	151
5.2.Araştırmanın Denencelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	153
5.2.1. Araştırmanın Birinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma ...	154
5.2.2. Araştırmanın İkinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	154
5.2.3. Araştırmanın Üçüncü Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma ..	155
5.2.4. Araştırmanın Dördüncü Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	156
5.2.5. Araştırmanın Beşinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma ..	156
5.2.6. Araştırmanın Altıncı Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma ...	157
5.2.7. Araştırmanın Yedinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma..	158
5.2.8. Araştırmanın Sekizinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	159
5.2.9. Araştırmanın Dokuzuncu Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	159
5.2.10. Araştırmanın Onuncu Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	160
5.2.11. Araştırmanın On Birinci Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	161
5.2.12. Araştırmanın On İkinci Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	162
5.2.13. Araştırmanın On Üçüncü Denencesine İlişkin	

Sonuçlar ve Tartışma	162
5.2.14. Araştırmanın On Dördüncü Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	163
5.2.15. Araştırmanın On Beşinci Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	165
5.2.16. Araştırmanın On Altıncı Denencesine İlişkin	
Sonuçlar ve Tartışma	166
5.3. Öneriler	168

KAYNAKÇA

EKLER

EK 1: Veri Toplama Formu

Ek 2: Malatya Valiliği Anket Uygulama İzin Onayı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo

<u>No</u>	<u>Sayfa</u>
1- Örgütsel Politik Davranışlar: İyi, Kötü ve Çirkin	32
2- Araştırmanın Evreni ve Örnekleme İle İlgili Bilgiler	102
3- Ölçme Aracının Uygulandığı Gruba İlişkin Bilgiler.....	103
4- KMO ve Barlett's Testi Sonuçları.....	106
5- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	108
6- Model Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler	111
7- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği İndeksleri.....	112
8- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği İndeksleri.....	113
9- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Alt ve Üst %27'lik Grupların t-Testi Sonuçları İle Madde Toplam Test Korelasyonları	114
10- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı.....	115
11- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği AFA Sonuçları	117
12- ÖVD Ölçeği Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı Değerleri.....	119
13- ÖVD Ölçeği Birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Değerleri.....	120
14- ÖVD Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Değerleri.....	120
15- Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	122
16- Örgütsel Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri.....	123

Tablo

<u>No</u>	<u>Sayfa</u>
17- Örgütsel Bağlılık Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri.....	124
18- Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı Değerleri.....	125
19- Araştırma Değişkenlerine ilişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	131
20- Değişkenlerin Dağılımına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları	132
21- Çok Değişkenli Normalliğe İlişkin Analiz Sonuçları	133
22- Araştırmanın Bağımlı Değişkenlerine İlişkin Tolerans ve VIF Değerleri	135
23- Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	136
24- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarının Cinsiyete Göre Analizi	137
25- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Analizi.....	138
26- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarının Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi	139
27- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarının Okul Büyüklüğüne Göre Analizi	139
28- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre Analizi	140
29- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Hizmet Sürelerine Göre Analizi.....	141
30- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi	141
31- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının	

Tablo

<u>No</u>	<u>Sayfa</u>
Okul Büyüklüğüne Göre Analizi	142
32- Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi.....	143
33- Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Hizmet Sürelerine Göre Analizi.....	144
34- Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi	144
35- Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Okul Büyüklüğüne Göre Analizi	146
36- Örgütsel Politika Algısı Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Yönelik Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	147
37- Model Karşılaştırma Analizine İlişkin Sonuçlar	148
38- Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yol Analizi Sonuçları	149
39- Modele İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	150
40- Araştırmanın Denencelerine İlişkin Sonuçlar	167

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil

<u>No</u>	<u>Sayfa</u>
1- Politik Davranışı Etkileyen Faktörler	23
2- Ferris vd. (1989)'nin Örgütsel Politika algısı Modeli.....	32
3- Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	49
4- Meyer vd. (2002)'nin Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	54
5- Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarıyla Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Önerilen Model	99
6- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	112
7- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	113
8- ÖVD Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları.....	118
9- ÖVD Ölçeği İkinci Düzey DFA Sonuçları	119
10- Örgütsel Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları.....	123
11- Örgütsel Bağlılık Ölçeği İkinci Düzey DFA Sonuçları	124
12- Yapısal Model	129
13- Ölçme Modeli.....	129
14- Araştırma Değişkenlerine İlişkin Saçılım Grafiği.....	134
15- Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik YEM Analizi Test Edilecek Model	146

Şekil

No

Sayfa

16- Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Ölçme Modeli	147
17- Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik YEM Analizi Sonucu Elde Edilen Yol Diyagramı	148

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, araştırmanın denencelerine, araştırmanın varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

İnsanoğlunu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerden birisi değer üretebilmesi, bu değerler çerçevesinde ortak bir kültür oluşturarak birlikte yaşama ve zorlukların üstesinden gelme yeteneğine sahip olmasıdır. Her ne kadar insanoğlu doğuştan bir takım yeteneklere sahip olsa da sınırsız ihtiyaçlarını sınırlı yetenekleriyle karşılamakta zorlanmaktadır. Bu noktada güçlerini birleştiren bireyler, ortak amaçları gerçekleştirmek için örgütlü hayatın temellerini atmış ve ihtiyaçlarının çeşitliliğine göre örgütler kurmuş veya örgütlerin bir parçası olmuştur.

Çağdaş yaşamın bir çeşit “örgütsel yaşam” haline geldiği bilinmektedir (Koçel, 2014). Günlük yaşamımızda, çeşitli nedenlerle birçok örgütle ilişkimiz olduğundan örgütler yaşamımızın her yönünü kaplamıştır. Kısaca belirtmek gerekirse, hiçbir insanın gücü, toplumdaki yaşamaya yetmez. Toplumsal yaşam ise, büyük ölçüde örgütsel yaşam aracılığıyla gerçekleşmektedir (İlğan, 2014). Toplumsal yaşamın önemli bir parçası olan örgütleri anlamak, örgütten en çok verimi elde etmek, örgütleri tekrar yapılandırmak veya işleyişini düzenlemek amacıyla tarihsel süreç içerisinde örgütler farklı perspektiflerden ele alınmıştır.

Örgütler çeşitli yazarlar tarafından rasyonel sistemler (Weber, Fayol, Taylor, Simon), doğal sistemler (Mayo, Barnard, Selznick, Parsons) açık sistemler (Weick) sosyal sistemler (Getzels ve Guba) vb. olarak ele alınıp çözümlenebilmektedir (Şişman, 2007). Bu bakış açılarından örgütü farklı şekillerde tanımlamak mümkündür. Bu

bağlamda örgütler rasyonel sistemler olarak; örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için rasyonel ilkelere göre tasarlanmış formal yapılar, açık sistemler olarak; çevresinden girdiler alan ve çevreye çıktılar veren, birbiriyle ilişkili alt sistemlerden oluşan bir bütün olarak tanımlanabilir. Sosyal sistemler olarak ise örgütler, toplumun ihtiyaç duyduğu bir malı, hizmeti ve düşünceyi üretmek için bir araya gelen insanlar topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2004).

Örgütlere ilişkin farklı bakış açıları ve farklı tanımlar aslında örgütün tam olarak anlaşılmayan, karanlıkta kalan yönlerine ışık tutan yaklaşımlardır. Bu bağlamda metaforlar örgütlerin belirli özelliklerini tam olarak anlamada ve tanımlamada önemli araçlardır. Örgütün rasyonel yönünü “makine” metaforuyla somutlaştırırken, değerler, semboller ve normlara ilişkin yönünü “kültür” metaforuyla somutlaştırabiliriz. Bunlar gibi “organizma”, “beyin”, “tahakküm”, “akış ve dönüşüm”, “ruhların hapisanesi” (Morgan, 1998) gibi metaforlar örgütlerin anlaşılması için oldukça önemlidir.

Örgütleri anlamak için kullanılan önemli metaforlardan biri de “politik arena” metaforudur. Morgan (1998) örgütleri çıkarların, güç çatışmalarının yaşandığı politik sistemler olarak ele almaktadır. Bu metafor örgütleri, belirli bir hedefe yönelik bütünleşik rasyonel kuruluşlar olarak görmek yerine, bir amaca yönelik (sözgelimi geçimini sağlamak, kariyer yapmak ya da bir amaç veya hedefe ulaşmak için) bir araya gelen, farklı çıkarlara sahip insanlardan oluşan gevşek yapılar olarak görmemizi sağlar. Örgütler nasıl tanımlanırsa tanımlansın, sonuç itibarıyla her örgüt politik bir yapıdır. Dolayısıyla bu yapıda yer alan herkes bir etkileme süreci içerisindedir. Örgüt mensuplarının başarısı da, etkileme sürecindeki başarılarına bağlıdır. Güç ve örgüt içi politik ilişki ve düşünce, örgütsel yaşamın önemli bir gerçeğidir (Özdevecioğlu ve Karadal, 2008; Zaleznik, 1999).

Örgütler politik arenalardır (Mintzberg, 1985; Morgan, 1998; Pfeffer, 1981). Bunun önemli bir sonucu, örgüt mensuplarının, en azından bir kısmının, güç kazanmak ve sahip oldukları gücü daha da arttırmak için çeşitli şekillerde çaba göstermeleridir. Bu durum örgüt içindeki güç mücadeleleri, örgüt içi politika yapmak ve politik manevralar gibi, yönetim kitaplarında pek ele alınmayan konuların önemini arttırmaktadır (Koçel, 2014).

Klasik örgüt kuramının bireyi makine dişlisinin bir parçası, formal rol ve görevleri çerçevesinde örgütün pasif bir üyesi olarak görmesi, örgüt içi davranışları açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Örgütler bireylerin davranışlarını etkilediği kadar, bireyler de örgütlerin işleyiş örüntülerini etkilemektedir (Aydın, 2010). Örgütler bireylerden örgütsel amaçları gerçekleştirmeye dönük performans beklentisi içerisindeyken, bireyler de bilgi ve becerilerinin karşılığı olarak bireysel amaçlarına dönük beklentiler içerisindeydir. Bu noktada bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda karar sürecini, örgütsel kaynakların dağıtımını, çatışma içerisinde olduğu birey veya grupları etkilemeye dönük politik davranışlar sergilemesi kaçınılmazdır.

Alan yazında politik davranışlara ilişkin farklı bakış açıları vardır (Luthans, 1995). Negatif algılar oluşturmamasından ve bireysel çıkarlara hizmet etmesi sebebiyle bazı yazarlar tarafından fonksiyonel olmayan bir süreç olarak değerlendirilirken (Gandz ve Murray, 1980; Madison, Allen, Porter, Renwick, ve Mayes, 1980; Poon, 2004), karar sürecine katılım ve yaratıcılığı destekleme açısından ise fonksiyonel bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Hochwarter, Witt ve Kacmar, 2000). Sonuç olarak politik davranışlar negatif veya pozitif olarak değerlendirilse de örgütler için ortak bir olgudur. Politik davranışların yaygınlığı ve yoğunluğu belirli durumlara ve örgütün yapısal özelliklerine bağlı olarak değişebilmektedir. Özellikle hiyerarşik yapı ve merkezileşmeye, ast-üst ilişkilerine, örgüt içi iletişime ve örgüt iklimine bağlı olarak sergilenen politik davranışlar değişebilmektedir.

Örgüt içi politik davranışları, çalışanların diğerleri pahasına, bazı zamanlar tüm örgütün veya örgüt birimlerinin çıkarları pahasına kendi çıkarlarını, avantajlarını, faydalarını arttırmaya dönük kendine hizmet eden davranışlar şeklinde ele alan çalışmalarda (Cropanzano, Howes, Grandey ve Tooth, 1997; Drory, 1993; Ferris Russ ve Fandt, 1989; Ferris ve Kacmar, 1992) politika, gerçek politikalar veya etkileme taktikleri yerine bireylerin politikaya ilişkin öznel algıları tarafından anlaşılmaya çalışılmıştır (Cohen ve Vigoda, 2002). Bu bağlamda Ferris vd. (1989) tarafından örgütsel politika algısı kavramı ileri sürülmüştür. Bu kavram, örgütsel politikayı nesnel gerçekliği yansıtabilen veya yansıtamayan öznel algı olarak görür.

Örgütsel davranış birey ve örgüt etkileşiminin bir sonucudur. Bir bireyin bir örgüt ortamındaki deneyimi, aynı ortamdaki bir başka bireyin deneyiminden önemli

ölçüde farklı olabilir. Bir bireyin çevresini algılaması etkin bir süreçtir. Birey, çevrenin farklı yönlerini seçici bir biçimde fark eder; gördüklerini geçmiş deneyimlerinin ışığında, deneyimleri açısından değerlendirir (Aydın, 2010). Örgütlerde politik bir ortamın oluşması ve devam ettirilmesinde en önemli unsurlardan biri, örgütün ve çalışanların sergilediği tutum ve davranışların yine örgütteki diğer çalışanlar ya da gruplar tarafından algılanma biçimleridir. Çünkü çalışanın ortamı politik bir şekilde algılaması, örgütsel politikanın oluşmasına etki eder (Buenger, Forte, Boozer ve Maddoks, 2007). Çalışan eğer kendi düşünce ve varsayımlarına dayanarak ortamı politik bir şekilde algırsa, davranışlarını bu yönde şekillendirecek ve örgütsel ortam politik bir hale dönüşecektir.

Örgütsel politika algısı kavramının temelinde Lewin (1936)'in gerçekliğe ilişkin varsayımı bulunmaktadır. Bu varsayıma göre gerçeklik bireyden bağımsız olarak var olmaktansa bireyin algısına göre vardır. Bireyler çevrelerine kendi algıladıkları gerçekliğe göre tepki vermektedirler. Algı bireylerin içinde buldukları duruma ve çevreye anlam vermek için duygusal izlenimlerini yorumlama ve organize etme sürecidir (Robbins ve Judge, 2012). Bir bireyin örgütsel aktiviteler ve karar verme sürecine ilişkin algıları gerçek durumdan farklı olsa bile bu algı bireyin gerçekliğinin kendisidir ve buna göre bilişsel ve davranışsal tepkiler verecektir. Benzer şekilde örgütlerde politikalar gerçekte nasıl olduğundan ziyade insanların politikalar hakkında ne düşündükleri açısından anlaşılabilir (Abbas vd., 2015; Kacmar ve Ferris, 1991; Kacmar ve Carlson, 1997). Bu bakış açısından yola çıkan Ferris vd. (1989) örgütsel politika algısına ilişkin bir model geliştirmişlerdir.

Ferris vd. (1989) tarafından ortaya konan modelde, örgütsel politika algısını etkileyen öncüller ve örgütsel politika algısından etkilenen sonuç değişkenler yer almaktadır. Örgütsel politika algısını etkileyen öncüller olarak örgüt yapısı (merkezileşme, formalleşme, hiyerarşi, örgüt büyüklüğü vb.), çalışma ortamına ilişkin faktörler (iş arkadaşları, yöneticiler, geri besleme vb.) ve kişisel faktörler (yaş, cinsiyet, öz-denetim vb.) yer almaktadır. İşten ayrılma, iş tatmini ve bağlılık gibi davranışlar da örgütsel politika algısından etkilenen önemli değişkenler olarak ele alınmaktadır.

Bu modeli doğrulamaya yönelik yapılan araştırmalarda, örgütsel politika algısının örgütsel yapı ve süreçlerden, kişisel faktörlerden etkilenen, birçok örgütsel

davranışı etkileyen önemli bir faktör olduğu ortaya konmuştur (Connor ve Morrison, 2001; Drory, 1993; Mederios vd., 2015; Susman, Adams, Kuzmits ve Raho, 2002; Vigoda, 2000).

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda yoğun olarak politika algısının iş çevresi üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanılmıştır. Araştırmalarda politika algısıyla negatif iş çıktıları arasında önemli ilişkilerin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Örneğin iş stresi (Ferris, Fedor, Chachere ve Pandy, 1989), kaygı (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997) işten ayrılma niyeti (Kacmar, Bozeman, Carlson ve Anthony, 1999), psikolojik geri çekilme (Ferris ve Kacmar, 1992; Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999) bunlardan bazılarıdır. Ayrıca politika algısının arzu edilen iş çıktılarına da olumsuz yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Örneğin örgütsel bağlılık (Cropanzano vd., 1997), örgütsel vatandaşlık (Cropanzano, Rupp, ve Byrne, 2003), iş doyumu (Ferris, Frink, Bhawuk, Zhou ve Gilmore, 1996) bunlardan bazılarıdır.

Örgütsel politika algısının farklı değişkenlerle olan ilişkisine yönelik araştırmalardan elde edilen sonuçlar ışığında Ferris vd. (1989) tarafından ortaya konan model genişletilmiş ve revize edilmiştir. Ortaya konan bu modellerde olumlu bir iş tutumu olan örgütsel bağlılık örgütsel politika algısından etkilenen bir değişken olarak ele alınmıştır (Bukhari ve Kamal, 2015; Miller, Rutherford ve Kolodinsky, 2008; Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999; Witt, Andrews ve Kacmar, 2000). Günümüzde çalışanların iş ve örgütlerindeki davranışları, çok önemli bir konu haline gelmiştir. Araştırmacılar özellikle önemli örgütsel çıktılarla ilişkili olan davranışları açıklamaya çalışmışlardır. Bu davranışlardan en önemlilerden birisi olarak örgütsel bağlılık görülmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık örgütün başarıya ulaşmasında en önemli etmenlerden biri olarak görülmektedir. Bunun temel nedeni, örgütsel bağlılığın, iş görenlerin örgüt amaçlarını benimsemelerinde, örgütte kalma isteğini sürdürmelerinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında ve örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde etkili olmasıdır (Durna ve Eren, 2005). Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin görevlerini ve kendilerine verilen hedefleri gerçekleştirmelerinde ekstra bir çaba harcadığını göstermektedir (Seymen, 2009).

Davranışların temelinde tutumlar ve algılar olup, çalışanların örgütlerine karşı bağlılık duymaları, örgütleri için rol ötesi davranışlar/ekstra çabalar sergilemelerine zemin hazırlar (Blase, 1989; Chen, ve Francesco; Paine ve Organ, 2000). Bu bağlamda mübadele teorisi bu ilişkiyi açıklamada teorik bir temel oluşturmaktadır. Örgütün sunduğu imkanlar veya örgüte karşı hissedilen duygusal yakınlık bireyle örgütü mübadele ilişkisi içerisine sokabilmektedir. Örgütün bireye sunduğu maddi manevi imkanlara karşılık, birey de örgütsel amaçlar için biçimsel rol davranışının ötesinde davranışlar sergileyebilmektedir. Bu tür davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı(ÖVD) olarak adlandırılmaktadır (Dipaola ve Hoy, 2005; Jackson, 2009; Oplatka, 2009; Organ, 1988;).

ÖVD, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için, bireyler, takımlar ve bölümler tarafından örgüt yararına belirlenmiş görev tanımlarının ötesinde gönüllü davranışlardır (Somech ve Zahavy, 2000). ÖVD kavramı, bireysel ve örgütsel etkililikte iş görenlerin niteliğini ön plana çıkarmakta ve onların formal iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak yaptıkları davranışları ve etkinlikleri ifade etmektedir (Sezgin, 2005). Çağlayan (2014)'a göre ÖVD örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütsel işleyiş için önemli bir faktördür. Günümüz örgütlerinde her bir çalışan için görev tanımları belirlense de olası senaryoları kestirebilmek zordur. Bu sebeple çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine teşvik edecek faktörleri belirlemek, bir dizi önlemler almak ve bu tür davranışlara zemin hazırlayacak uygulamalara yer vermek son derece önemli görülmektedir.

Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindedir. Bu bakımdan örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsurdur. Bir toplumun gelişmesi nasıl ki bireylerin gelişen çağa ayak uydurması ve gayreti ile oluyorsa örgütün gelişmesi ve etkin olması da örgüt çalışanlarına bağlıdır (Sökmen, 2013). Örgütlerine bağlılıkları üst düzeyde, işlerinden doyumlu, örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren iş görenlerin, bireysel performanslarının artması bunun da örgütsel etkililiğe ve verimliliğe yansımaları beklenmektedir (Ersöz, 2012). Nitekim alan yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan birçok araştırmada (Bogler ve Somech 2004; Chen and Francesco, 2003; Çetin, Gürbüz ve Sert, 2015; Khan ve

Rashid, 2012; MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998; Schappe, 1998) bu değişkenler arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

Örgütsel politika algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık gibi örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanlarında ele alınan bu kavramlar, günümüzde tüm örgütlerde yoğun bir şekilde araştırılmaktadır. Eğitim örgütlerinde örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışının ele alınması yeni olmakla birlikte örgütsel performansa etki eden faktörler olarak değerlendirilmektedir. Eğitim örgütlerini mal ve hizmet üreten diğer toplumsal örgütlerden ayıran en önemli özelliklerinden biri, işleyişinin bütünüyle norm ve değerlere dayalı olması ve her üretimin her basamağının insan ilişkilerine dayalı olmasıdır (Celep, 2014). Özellikle eğitim örgütlerinde çalışan davranışları ve iş tutumları örgütsel çıktının önemli belirleyicileri olarak görülmektedir.

Bugün eğitim sistemi rekabetçi ve karmaşık bir çevrede hareket etmenin gerektirdiği gibi sürekli yenilenen ve yeniden düzenlenen bir ortamda hareket etmektedir. Okulların başarısı temel olarak örgütsel amaçlara ve değerlere bağlı olan öğretmenlere bağlıdır (Oplatka, 2006; Somech ve Ron, 2007). Öğretmenlerin değişime katkı sağlaması için görevlerinin ötesinde davranışlar diğer bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri gerekmektedir.

Okullar hammaddesi ve çıktısı insan olan sosyal ilişkilerin yoğun bir şekilde yaşandığı toplumsal sistemlerdir. Farklı amaçlara, değerlere, inançlara ve beklentilere sahip bireylerden oluşması sebebiyle okullarda çıkar çatışmaları, güç mücadeleleri ve bunlara bağlı olarak etkilemeye dönük politik davranışlar görülebilir (Bogler ve Somech 2004). Bu bağlamda politik davranışların sergilendiği yerler olarak okul örgütlerinin incelenmesi örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri daha derinden anlamada oldukça yararlı olacaktır.

Sözü edilen görüş ve yaklaşımlar sonucunda, örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler, yabancı ülkelerde son yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur (Afshardoust, Feizabadi, Zakizadeh ve Abdolhoseyni, 2013; Faye ve Long, 2014; Mosheti, 2013; Sides, 2013). Araştırmalar göstermektedir ki bazı öğretmenler örgütlerine daha bağlı, sonuç olarak daha iyi

performans göstermekte ve öğrencilerine diğerlerinden daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Ancak bazı öğretmenlerin neden daha fazla bağlılık hissettikleri, diğerlerinden daha fazla performans sergiledikleriyle ilgili bir belirsizlik vardır (Taylor, 1997'den akt. Mosheti, 2013). Bu bağlamda Blase ve Blase (2002) örgütsel politika algısı üzerine okullarda çalışma yapılması üzerine dikkat çekmiştir.

İş arkadaşlarıyla ilişkinin ve yöneticiler ile çalışanların etkileşiminin niteliği örgütsel vatandaşlık ve bağlılık davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahipken birçok çalışmada söz konusu değişkenlerle örgütsel politika algısının negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrewe, 2000). Bu kapsamda araştırma değişkenlerinin okul örgütleri açısından önemi ve ilgili araştırma sonuçları göz önüne alınarak, bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

1.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Güç ve politika ilişkili kavramlardır. Bugünün örgütlerinde güç kazanmaya ilişkin politik gerçeklikleri tanıma kabul etme ve güç kazanmak için bazı özel politik stratejileri incelemek örgütsel davranışın iç yüzünü anlamayla yakından ilgilidir (Luthans, 1995). Örgüt içi politik davranışlara ilişkin araştırmalar, genel olarak ya örgüt içi politik davranışların ortaya çıkışı ve türleri ile kişisel ve örgütsel sonuçları üzerine yoğunlaşmakta ya da örgüt çalışanlarının kişisel tutum ve davranışlarını etkileyen örgütsel politika algılarına odaklanmaktadır. Ancak gerçek politik davranışların belirlenmesindeki zorluklar ve kuramsal açıklamalar göz önüne alınarak, alan yazında daha çok örgütsel politika algısı üzerine odaklanılmaktadır. Bu eğilimde bireylerin tutum ve davranışlarına, oluşturdukları algısal gerçekliğin (Lewin, 1939) yön veriyor olması yatmaktadır.

Örgütü ve bireyi olumsuz etkilerden korumak, istenmeyen çıktıları engellemek amacıyla örgütsel politika algısının öneminin arttığı söylenebilir (İnnes, 2004). Örgütsel politika algısının örgütler için önemli bir etkisi de olumlu iş tutumlarını ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesidir. Alan yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel

vatandaşlık davranışları örgütsel politika algısından etkilenen değişkenler olarak ele alınmaktadır (Faye ve Ye, 2014; Rosen ve Levy, 2013; Sides, 2013).

Bağlılığın öğretmenler için önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü bağlılık, gözlemler ve çevreyi anlamlandırma sürecinde bireylerin iş çevresiyle ilgili kişisel yorumlarını yansıtır (Riehl ve Sipple, 1996). Bireyin örgüt ortamını ve meslektaşlarının davranışlarını politik olarak algılaması örgüte olan bağlılığına da zarar verecektir. Oysa bir örgüt olarak ele alındığında okulun amaç ve değerlerinin çalışanlarca benimsenmesi ve çalışanların örgüte bağlılığının sağlanması, örgütsel etkililik için bir anahtar olarak düşünülebilir (Demirtaş, 2010).

Okul örgütlerinin beklenen amaçları gerçekleştirmesinde iki temel insan gücü kaynağının öğretmen ve yöneticiler olduğu söylenebilir (Memduhoğlu, 2007; Yıldırım, 2011). Bu insan kaynağının niteliği, okul içerisindeki iletişim ve etkileşimin kalitesi okul başarısını etkileyebilmektedir. Özellikle öğretmen-yönetici, öğretmen-öğretmen arasındaki etkileşim bireysel düzeyden örgütsel düzeye kadar birçok faktörü etkileyebilmektedir. Bu kapsamda okul içerisindeki politik davranışların, güç mücadelelerinin bireyler arasındaki etkileşimin niteliğini düşürdüğü dolayısıyla öğretmenlerin okula olan bağlılıklarına ve okul için çabalarına olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık değişen ve genişleyen bir olgu (Hrebiniak ve Alutto, 1972) olup öğretmen etkililiğinin güçlü bir yordayıcısıdır (Dee, Henkin ve Singleton, 2006; Goess, 2015). Ancak, Choi ve Tang (2007) yapmış oldukları araştırmalarda 1997 ve 2007 yılları arasında yapılan araştırmaları inceleyerek öğretmen bağlılığının genel eğilimini incelemişlerdir. İlerleyen yıllarla birlikte öğretmen bağlılığında düşüşün olduğunu ifade etmişlerdir. Balay (2000) Türkiye'deki öğretmenlerin de bağlılık düzeylerinin yıllara göre düşme eğiliminde olduğuna dikkat çekmiştir. Bu bağlamda öğretmen bağlılığına etki eden faktörlerin belirlenmesi ve iyileştirmeye yönelik bir dizi önlemlerin alınması önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık gibi örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen iş tutumları örgüt ortamında birçok davranışın öncülü olabilmektedir. Örgütsel işleyişin temeli (Linton, 2003) olarak görülen örgütsel vatandaşlık davranışları da örgütsel bağlılıktan etkilenen bir değişken olarak ele alınmaktadır.

Günümüzde okullar, iş tanımlarında resmî olarak ifade edilmiş olan görevlerin ötesinde gönüllülüğe dayalı davranışlar sergileyerek okulların gelişimine önemli katkılar sağlayan öğretmenlere daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın karşılanarak okullarda başarının artırılması büyük ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşturulması ve bu davranışlara süreklilik kazandırılmasına bağlıdır (Özdemir, 2010). Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışının sergilendiği okullar daha etkilidir ve böylece öğrenci başarısı da bu davranışların daha az sergilendiği okullara göre daha yüksek olmaktadır (Runhaar, Konermann ve Sanders, 2013). Bu tür okullarda öğretmenler meslektaşlarına ve öğrencilere yardımcı olmaya, müfredat ve öğretim için yenilikçi yaklaşımlar benimsemeye ve ekstra görevler almaya daha isteklidirler. Yüksek düzeyde ÖVD sergileyen öğretmenler, öğrenci başarısı için kişisel sorumluluk üstlenme, farklı yaklaşımlar ve stratejiler deneme, kişisel zamanlarda gönüllü olarak okulda kalma gibi davranışlar sergilerler (DiPaola ve Hoy, 2005).

Okul, yapısı içerisinde sembolik ve gerçek kaynaklar üzerinde kontrol elde etme amacıyla taktiksel güç mücadelelerinin meydana geldiği bir yerdir. Örgütler olarak okullar hem iç hem de dış ilişkileri açısından politik sistemler olarak tanımlanabilir. Örgüt içerisindeki her bir grup gerek formal gerekse informal olarak karar sürecini etkilemeye dönük farklı bir güce sahiptir. Öğretmenlerin takip ettiği genel mesleki normlar olmasına rağmen öğretmenlerin farklı kişisel amaçları, değerleri ve ilgileri vardır. Bu durum öğretmenler arasında çoğu okullarda karmaşık mikro politik bir etkileşime sebep olmaktadır (Blase ve Anderson, 1995). Okul ortamında öğretmenler, yöneticilerle, öğrencilerle ve velilerle sürekli etkileşim halindedirler (Blase, 1989). Bu bağlamda okul içerisindeki bu politik etkileşimlerin incelenmesi ve farklı örgütsel değişkenlerle ilişkisinin açıklanması okul içerisindeki karmaşık etkileşimlerin aydınlatılmasına ışık tutacaktır.

Örgütsel politika algısı ile ilgili araştırmalar özellikle işletme ve farklı tür örgütlerde yoğun bir şekilde yapılırken (Ayhan 2013; Breaux, Munyon, Hochwarter ve Ferris, 2009; Chang vd., 2009; Fedor ve Maslayn, Farmer ve Bettenhausen, 2008 Ferris vd., 1989; Hochwarter, Ferris, Laird, Treadway ve Gallagher, 2010; Kacmar, Bachrach, Harris ve Zivnuska, 2011; Rosen ve Levy, 2013; Tuhaih ve Fleet, 2011; Yüksel, 2013), sosyal bir sistem olarak okul örgütlerinde örgüt içi politikalara yönelik sınırlı sayıda

araştırma yapılmıştır (Achinstein, 2002; Aydın, 2015; Bacharach ve Mundell, 1993; Blase, 1990; Blase ve Anderson,1995; Chen, 2009).

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının örgütsel bağlılıkları ve sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesinin, aynı zamanda söz konusu değişkenler arasındaki etkileşimlerin araştırılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca alan yazında örgüt içi politikalar ve bunların öğretmenler tarafından nasıl algılandığına ilişkin yeterli araştırma olmaması sebebiyle böyle bir araştırmanın alandaki bu boşluğu doldurmaya, okul örgütlerindeki etkileşimlerin tekrar yorumlanmasına da katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.3.Araştırmanın Denenceleri

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin cinsiyet, kıdem, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda kuramsal bilgiler ve ilgili araştırma sonuçları göz önüne alınarak kurulan aşağıdaki denenceler sınanmıştır.

- Denence 1:** Kadın öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir.
- Denence 2:** Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır.
- Denence 3:** Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır.
- Denence 4:** Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır.
- Denence 5:** Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

- Denence 6:** Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır.
- Denence 7:** Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır.
- Denence 8:** Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır.
- Denence 9:** Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir.
- Denence 10:** Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri artmaktadır.
- Denence 11:** Öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır.
- Denence 12:** Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır.
- Denence 13:** Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.
- Denence 14:** Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.
- Denence 15:** Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.
- Denence 16:** Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır.

1.4. Varsayımlar

1. Ortaokul öğretmenlerinin gerçeği temsil etsin veya etmesin örgüt içi politikalara ilişkin algıları olduğu varsayılmaktadır.
2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algılarını belirlemek için, o öğretmenin bulunduğu okulda bir yıldır çalışıyor olmasının yeterli olacağı varsayılmıştır.

3. Ortaokul öğretmenleri, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ifade ederken gerçek durumu yansıtmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamındaki katılımcı görüşleri ölçme araçlarında yer alan maddeler ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Örgütsel Politika Algısı: Örgüt çalışanlarının, diğer çalışanların ve yöneticilerin kendi çıkarlarını korumak ve artırmak için sergilemiş olduğu politik davranışlara ve örgütsel uygulamalara ilişkin politik algıları.

Örgütsel Bağlılık: İş görenin çalıştığı örgütün amaç ve çıkarlarını koruma isteği, örgüte yönelik sorumluluklarını yerine getirme düzeyi ve örgütte paylaşılan değerlerin benimsenme düzeyi (Balay, 2000).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Biçimsel ödül sisteminde doğrudan, tam olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak örgütsel amaçların gerçekleşmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı davranışlar (Organ, 1990).

Ortaokul: İlkokul ve liselerden bağımsız olarak eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürüldüğü resmi ortaokullar.

Ortaokul Öğretmeni: İlkokul ve liselerden bağımsız olarak eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürüldüğü resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler.

1.7.Kısaltmalar

ÖB: Örgütsel Bağlılık

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖPA: Örgütsel Politika Algısı

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOPA: Birey odaklı politika algısı

ÖOPA: Örgüt odaklı politika algısı

DB: Duygusal bağlılık

NB: Normatif bağlılık

DVB: Devam bağlılığı

SE: Sivil erdem

CM: Centilmenlik

VD: Vicdanlılık

NZ: Nezaket

YR: Yardımlaşma

YEM:Yapısal eşitlik modellemesi

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Eğitimin bireysel ve toplumsal olduğu kadar siyasal ve ekonomik de birçok işlevleri bulunmaktadır. Farklı kademe ve düzeylerdeki okullardan, kendilerinden beklenen amaçları gerçekleştirerek sözü edilen işlevlere katkı sunması beklenmektedir. Okulların etkililiğinde önemli bir unsur olan öğretmenlerin tutum ve davranışları örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda öğretmenlerin okula, mesleğe, okul çevresine karşı tutum ve davranışlarını etkileyebilecek faktörlerin belirlenmesi ve araştırılması önem kazanmaktadır.

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal bilgilerine ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Politika Algısı

2.1.1. Örgütsel Politika

Politikadan söz edildiğinde genel olarak, siyasi partiler ve onların uyguladıkları politikalar ya da ülkelerin dış politikaları akla gelmektedir. Bununla birlikte politika sadece devletin çeşitli kademelerinde ve kurumlarında gözlenebilen bir kavram değildir. Bunun yerine, diğer resmi ve özel kuruluşlar ile tek tek bireylerin davranışlarında da gözlemlenebilen bir olgu olarak çok öncelerden bu zamana kadar süregelmiştir (Bursalı, 2008).

Politika birçok disiplinde ve farklı alanlarda kullanılan bir kavram olması sebebiyle farklı anlamlarda kullanılabilir. Bireyler arası ilişkilerde çıkarıcı davranışlar, aldatıcı davranışlar anlamında kullanılırken; örgüt politikası dendiğinde amaçları ve hedefleri gerçekleştirmek için örgüt yönetimince izlenen genel ilkeler anlamına gelmektedir. Diğer yandan örgütsel politika mikro düzeyde ele alındığında örgüt içerisindeki bireylerin örgütü ve diğer çalışanları göz ardı ederek kendi çıkarları

adına sergiledikleri davranışları ifade etmektedir (Kacmar ve Baron, 1999). TDK’da politika kavramı ile ilgili şu tanımlara yer verilmiştir:

- a) Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa.
- b) Davranış biçimi, düşünce yapısı.
- c) Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyuşmazlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme.

Bu tanımlardan birincisi yabancı ve yerli literatürde örgüt politikası veya kurum politikası olarak ifade edilirken son tanım örgütsel politika “organizational politics” kavramı olarak ifade edilmektedir (Bursalı, 2008; Erol, 2014). Bu bağlamda örgütsel politika, örgütte alınacak kararlara ve yapılacak uygulamalara yön veren ilkeler bütünü, kişilerin iş yaşamı içindeki resmi rolünün gerektirmediği ama yapılan işle ilgili avantaj ve dezavantajların dağılımını etkileyen ya da etkilemeye çalışan tutum ve davranışların tümü (Güney, 2011), kendine hizmet eden davranışlar (Farell ve Peterson, 1982), diğerleri pahasına kendi çıkarlarını koruma niyetine yönelik bireyler tarafından rasyonel bilinçli ve stratejik olarak tasarlanmış etkileme davranışları (Valle ve Perreve, 2000), informal grup veya birey davranışları olarak görünüşte dar, bölücü, illegal, ne otorite ne de normlar tarafından onaylanmayan davranışlar (Mintzberg, 1985) şeklinde tanımlanabilmektedir.

Örgütün ortaya çıkmasıyla politikanın oluşması eş zamanlıdır (Ertekin ve Ertekin, 2003). Politika her örgütte vardır. Ferris vd., (1989) örgütlerde politikaların örgütsel yaşamın bir gerçeği olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örgüte politik yaklaşımın temel varsayımları şöyle özetlenebilir (Bolman ve Deal, 1991):

- Örgütler, değişik bireyler ilgi grupları, bölümler, meslek grupları, cinsiyetler, etnik gruplar arasında oluşturulan koalisyonlardır.
- Bu grupların her birinin inançları, değerleri, niyetleri, bilgi düzeyleri, gerçeği algılayış biçimleri, referansları farklıdır. Bunlar ise kolay kolay değişmeyen özelliklerdir.
- Örgütsel kararların çoğu, genelde örgütteki kaynakların dağılımıyla ilgilidir.
- Örgütlerde çatışma kaçınılmaz bir olgudur.

- Örgütlerde güç önemli bir kaynaktır.
- Örgütsel amaçlar temel aktörlerin etkileşimiyle oluşur.

Örgütsel politika örgütler tarafından resmi olarak izin verilmemiş davranışlardan oluşur. Bu davranışlar örgüt içerisindeki diğer bireylerin çıkarlarını gözetmeksizin bireysel veya bir grubun çıkarlarına hizmet eden davranışlardır (Andrews ve Kacmar, 2001; Gilmore vd., 1996; Parker, Dipboye ve Jackson, 1995). Örgütsel politikaların çoğu tanımlarının ortak bir yönü, örgütsel çıkarlar yerine bireysel çıkarları önceliğidir (Mintzberg, 1985; Valle ve Witt, 2001). Ayrıca örgütsel sözleşmeye uymamak da örgütsel politikaların ortak bir özelliğidir (Randall vd., 1999). Bu bağlamda örgütsel politikanın örgüte karşı veya örgüt için olabileceği ifade edilse de sık sık örgütsel etkililiğe ve verimliliğe olumsuz etkilerinden dolayı negatif olarak değerlendirilmektedir. Politikalar çoğu zaman zamanı tüketir, bilgi paylaşımını sınırlar ve iletişim bariyerleri oluşturur (İnnes, 2004).

Örgütün farklı düzeyleri bağlamında örgütsel politika tanımları da yapılmaktadır. Nitekim örgütsel düzeyde karar verme sürecini, astlar ve üstler üzerinde güç inşa etme davranışlarını (Buchanan ve Badham, 1999) bireysel düzeyde ise bir dizi politik davranışları içerebilir. Örgütsel politika örgüt içerisinde meydana gelerek politik olarak algılanan herhangi bir davranışı içerebilen pozitif veya negatif, davranışsal veya algısal olabilecek genel bir kavramı da ifade etmektedir (Kacmar ve Ferris, 1993).

Örgütsel politika üzerine yapılan farklı tanımların üç ortak noktası bulunmaktadır (Ferris vd., 1996; Kacmar ve Carlson, 1997; Vigoda, 2000). Birincisi örgütsel politika, örgüt içerisindeki bireylerin veya grupların sosyal etki elde etmeye yönelik faaliyetleriyle ilgilidir. İkinci olarak, örgütsel politika, bireysel veya grupsal faydayı maksimize etmeye yönelik bir oyundur. Üçüncü olarak da bu oyunda biri “başlatıcı” diğeri “hedef” olmak üzere en az iki aktör bulunmalıdır. Tüm bu noktalar bileştirildiğinde örgütsel politika için; “grubun veya bireyin örgüt içinde gücü elinde bulunduran kişilere yönelik olarak sergilediği sosyal etki çabaları” şeklinde bir tanım ortaya çıkmaktadır (Cropanzano vd., 1995). Başka bir ifade ile örgütsel politika, bireysel çıkarları örgütsel çıkarların üzerinde tutan tüm davranışları kapsamaktadır (Andrews, Witt ve Kacmar, 2003).

Örgütsel politikaya ilişkin literatürde iki baskın yaklaşım vardır. İlki politik davranışın en iyi temsilcisi olarak işteki etkileme taktikleri üzerine odaklanır (Vigoda ve Cohen, 2002). Bu yaklaşımı benimseyen araştırmalardan bazıları etkileme taktikleri için çeşitli tipolojiler oluşturmayı ve de farklı etkileme taktiklerinin olası öncülleri ve sonuçlarını ortaya koymayı amaçlar (Cheng, 1983; Erez ve Rim, 1982; Kipnis, Schimdt ve Wilkinson, 1980). İkinci yaklaşım etkileme taktikleri ve politik davranışlardan ziyade çalışanların subjektif politika algılarına odaklanır. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar algılamaların subjektif olmasına karşın örgütsel sonuçlar açısından önemli olduğunu ve çalışanların örgüte yönelik algılarının yanlış algılamalar dahi olsa, örgütsel politika gerçekliğinin insanların algıları ölçüldüğünde daha iyi anlaşılabilirliğini ileri sürmektedir (Bursalı, 2008; Ferris ve Kacmar, 1992; Kirel, 1998).

Çok sayıda insan aynı örgütün üyesi olabilir ama örgütü farklı duyumsar, farklı görürler. İnsanların örgütteki yaşantılarının, deneyimlerinin ya da örgüte ilişkin algılarının belirleyicileri, fiziksel ya da işlevsel olarak kendilerine yakındır (Aydın, 2010). Bireyler aynı nesneye baktıklarında bile farklı şeyler görebilirler. Benzer şekilde aynı davranışa maruz kalan veya aynı davranışı gözlemleyen bireyler bu gerçekliği farklı algılayabilir ve yorumlayabilir. Bu durum daha çok geçmiş deneyimlerimizden, kişiliğimizden, beklentilerimizden, değerler veya inançlarımızdan kaynaklanıyor olabilir. Örgüt içerisindeki davranışları da yorumlarken algılarımızı etkileyen farklı kaynaklara dayalı gerçeklikler oluştururuz ve davranışlarımızı veya vereceğimiz tepkileri bunlara göre ayarlarız. Bu durum Lewin (1936) 'in bireylerin algıları onların gerçekleridir ifadesiyle de tutarlıdır.

Sonuç olarak örgütsel politika, şahsi çıkarlar elde etmeye dönük politik davranışlar, etkileme taktikleri veya güç kazanmaya dönük davranışlar olarak farklı şekillerde tanımlansa da örgütsel yaşamın bir gerçeği olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda örgütsel politika, birçok örgütsel durumu ve faktörü etkileyebilmektedir. Bu araştırmada ise örgütsel politika, bireylerin kendi veya ait oldukları grubun çıkarlarını maksimize etmek için sergilemiş oldukları politik davranışlar ve örgüt içerisindeki politik uygulamalar olarak ele alınmıştır.

2.1.1.1. Örgütsel Politikayla İlgili Kavramlar

Alan yazında güç, etkileme ve politik davranışlar örgütsel politikayla birlikte değerlendirilmektedir. Bu kavramlar bir yönüyle benzerdir. Çünkü üçü de başkalarını eyleme sevk eder. Ancak bu kavramlar arasında temelde farklılıklar vardır. Güç örgütsel işleyişin doğal bir parçası olup etkilemenin anahtarıdır (Fairholm, 2009; Wayne ve Ferris, 1990). Etkilemenin temelinde bireylerin davranışlarını örgütsel veya bireysel amaçlar doğrultusunda etkileme, istenilen doğrultuda değiştirme niyeti bulunmaktadır. Bu bağlamda örgüt ortamında bireylerin birbirlerini etkilemeye dönük davranışlarına sık sık rastlamak mümkündür. Örgüt yöneticileri sahip oldukları bir takım güçleri, yasal güç, makam gücü, kişisel gücü vb. kullanarak astlarını etkilemeye dönük davranışlar sergilerken, astlar da yöneticilerin sahip olduğu bir takım güce sahip olmasa da kendi amaçları doğrultusunda hem üstlerini hem de meslektaşlarını etkilemeye dönük davranışlar sergilerler. Politik davranışların temelinde ise meşru olmayan yöntemlerle, bireysel çıkarlara dönük etkileme girişimleri vardır.

Politika ve güç kavramalarının temeli insanlar arasındaki etkileşime dayanmaktadır (Özdevecioğlu ve Karadal, 2008). Örgüt adı verilen yapı içinde kişiler çeşitli yol ve metotlarla birbirlerini etkilemek ve kendi amaçları (bazen kişisel çıkarları) doğrultusunda belirli yönde davranışa sevk etmek, kendi görüşlerinin veya örgüt sorunları için kendi çözüm önerilerinin kabulünü sağlama çabası içindedirler. İşte örgüt üyelerinin güç kazanma ve güç kullanma yönündeki bu çabaları örgüt içi politikayı diğer bir deyişle politik davranışları oluşturmaktadır (Koçel, 2014). Politik davranış, güç ve etkileme kavramlarının örgütsel politikayla olan ilişkisi aşağıda ayrıntılı bir şekilde tartışılmıştır.

Politik Davranış

Geleneksel olarak politik denildiği zaman, siyasal partilerin analizi hükümetler veya ülkelerin dış politikaları gibi konular akla gelmektedir. Ancak 1971'den sonra örgüt içi politik davranışlar giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bu çerçevede, örgüt içi politik davranışların yararı ve zararı örgüt kavramı içinde önemli bir yer tutmaktadır (Dubrin, 2013).

Politik davranışı farklı şekillerde tanımlamak mümkündür. Amaçları başarmak için otorite, etkileme ve güç kullanma sanatı (Wood vd., 2004), bireyin örgüt içindeki formal rolünün gerektirmediği ama örgütle ilgili avantaj ve dezavantajların dağılımını etkileyen veya etkilemeye çalışan faaliyetler (Özkalp ve Kırel, 2010; Vigoda ve Talmud, 2010), bireylerin kendi çıkarlarını korumak için giriştikleri sosyal etkileme girişimleri (Ferris, vd., 1989; Gray ve Ariss, 1985; Madison vd., 1980) şeklinde yazarlar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak politik davranışlarla ilgili kilit öğeleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Hellriegel ve Slocum, 2007; Özkalp ve Kırel, 2010).

- Politik davranış bireyin iş gereklerinin dışındadır.
- Kişinin güç temellerini kullanması için çaba sarf etmesini gerektirir.
- “Örgütle ilgili avantaj ve dezavantajların dağılımı” ile ilgilidir derken; politika karar almada kullanılan amaçları, süreçleri ve ölçütleri etkileme süreçlerini de içerir.

Bu tanımlar kilit bilgileri karar alıcılardan saklamak, örgütsel faaliyetler konusundaki gizli bilgileri medyaya sızdırmak, karşılıklı çıkar elde etmek için örgütteki diğer kişilerle çıkar alış verişinde bulunmak, belli bir kişi veya karar lehinde ya da aleyhinde kulis yapmak gibi çok çeşitli politik davranışları kapsamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2010).

Örgütsel politika algısı örgüt içerisindeki avantaj ve dezavantajların dağıtımını etkileme girişimi veya çıkarıcı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. İzlenim yönetimini kullanma, arzu edilen çıktılara ulaşmak ve tehditlerden korunmak için örgütün güçlü üyeleriyle koalisyonlar kurmak ve kendini zorla kabul ettirmek, terfi veya ödül almak için üst düzey yöneticilere ulaşmak, kişisel kazançlar için özel bir projede görev almaya dönük aldatıcı davranışlarda bulunmak, örgütsel politika içerisinde yer alan politik davranışlardan bazılarıdır (Andrews ve Kacmar, 2001; Faye ve Long, 2014; Hochwarter, 2003;). Bu bağlamda politik davranışları örgütsel politikanın bir unsuru olarak değerlendirmek mümkündür. Örgüt içerisindeki politik davranışlar örgüt çalışanlarını, iş çevresini, etkililiği ve etkinliği olumsuz yönde etkilemekte ve örgütsel amaçlara ulaşmayı engellemektedir (Chang, Rosen ve Levy, 2009).

Örgütlerdeki politik davranışlara ilişkin farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. İlk yaklaşımlar makyavelist psikolojiyi temel alarak, onaylanmayan ve kendi çıkarlarına hizmet eden davranışlar üzerine inşa edilmiştir (Dorow, 2012). Bu geleneksel yaklaşımda bireyler örgüt tarafından onaylanmayan davranışlar yoluyla onaylanan veya onaylanmayan sonuçlara ulaşmaya çalışır veya onaylanan davranışlar aracılığıyla onaylanmayan sonuçlara. Bu sonuçlar örgütten çok bireyin çıkarlarına hizmet eden amaçlardır (Wood vd., 2004).

İkinci yaklaşım politikaları örgüt içerisindeki çıkar çatışmalarının, rekabetlerin çözülmesinde önemli bir işleve sahip araç olarak ele almaktadır (Davis ve Gardner, 2004; Kumar ve Ghadially, 1989). Örgütler farklı değerlere, ilgilere ve amaçlara sahip bireylerin bulunduğu karmaşık yapılardır. Bu bağlamda çatışma ve rekabet kaçınılmazdır. Politik davranışlar bu mücadeleleri örgüte zarar vermeden sonuçlandırmak ve birlikte yaşamaya uyum sağlamak için örgütte arzu edilen bir durum olabilmektedir. Örgüt içi politik davranışlar iki ucu keskin bıçak gibidir. Bazen örgütün amaçları veya diğer birey veya grupların çıkarları pahasına kişisel çıkarlar için bir araç olurken, bazen de sosyal davranışların bir parçası olarak etkili kararlar almada örgütün temel fonksiyonlarına katkı sağlayabilen araçlar olmaktadır (Pfeffer, 1981).

Alan yazında politik davranışlara ilişkin farklı sınıflandırmalar vardır. Farell ve Peterson (1982) politik davranışın üç boyut etrafında gruplanabileceğini belirtirler: içsel-dışsal, yatay-dikey, yasal-yasal olmayan. İçsel-dışsal boyutu, örgüt içindeki çalışanlar arasında meydana gelen politik ilişkiler ve dışarıdaki baskı gruplarıyla örgüt arasındaki politik ilişkilere göre gruplandırılmıştır. Yatay-dikey boyutta ise örgüt hiyerarşisi içerisindeki yukarı-aşağı yönlü ve aynı hiyerarşik düzeyler arasındaki politik davranışlar yer almaktadır. Politik davranışın yasal ve yasal olmayan boyutunda ise davranışların formal kurallara uygun olup olmaması dikkate alınmaktadır.

Robbins ve Judge (2012), politik davranışları meşru politik davranışlar ve meşru olmayan politik davranışlar şeklinde ikiye ayırmışlardır. Meşru politik davranışlar, astın üstüne şikâyet etmesi, hiyerarşi zincirinin aşarak haberleşme, dayanışma, kurallara aşırı bağlılık nedeniyle örgüt kararlarının engellenmesi, mesleki faaliyetlerle örgüt dışında ilişkiler kurma gibi günlük politikaları ifade etmektedir. Bunların dışında kalan ve kuralları ihlal eden davranışlar ise meşru olmayan politik davranışlar olarak

nitelendirilmektedir. Riggo (2014) ise, politik davranışları işlevsel ve işlevsel olmayan politika şeklinde sınıflandırmıştır. İşlevsel politika örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım eden davranışlardır. Örgütsel amaçlara ulaşmayı engelleyen politik davranışlar ise işlevsiz politikayı oluşturmaktadır.

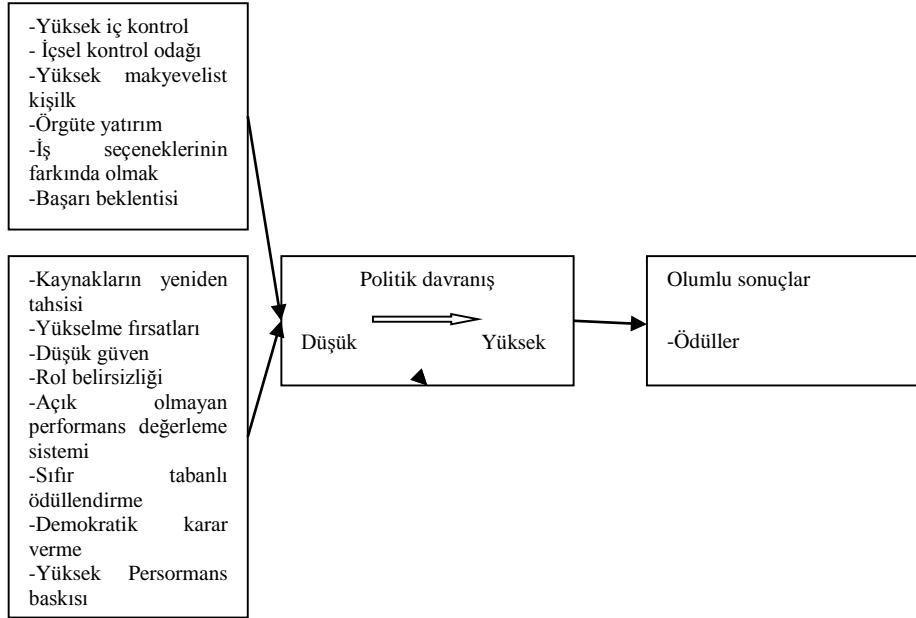
Hoy ve Miskel (2010), örgütlerde politikayı dış ve iç koalisyonlar şeklinde ele almıştır. Dış etmenleri öğretmen dernekleri, birlikler, veli-öğretmen dernekleri, vergi ödeyen gruplar, devletin eğitim birimleri, kolej ve üniversite birlikleri ve özel birlikler gibi sayısız grupları içerir. İç etmenler ise farklı amaçlar etrafında birleşen gruplardan oluşur. İç koalisyonlarda gücü genellikle politika belirler. Dolayısıyla bu süreçte politik davranışlarla güç kazanmak ve etkide bulunmak önem kazanmaktadır.

İslamoğlu ve Börü (2007) politik davranışları yatay politik davranışlar ve dikey politik davranışlar olarak ikiye ayırmışlardır. Yatay politik davranışlar astların birbirini etkilemeye dönük davranışlarını içerirken, dikey politik davranışlar üst yönetimi etkilemeye dönük politik davranışları içermektedir. Bunların yanında politik davranışları, proaktif ve reaktif politik davranışlar olarak da sınıflandırmak mümkündür. Proaktif davranışlar daha çok çıkarları arttırmaya dönük davranışlardır (Allen vd., 1979). Reaktif davranışlar ise savunmacı taktiklerdir (Tedeschi ve Melburg, 1984).

Politik davranışların sergilenmesi veya sergilenme sıklığı bireylerin kişisel özelliklerine örgüt yapısı veya örgüt içi koşullara bağlı olarak değişebilmektedir (Porter, Allen ve Angle, 1981; Vredenburg ve Maurer, 1984). Bunların yanında politik davranışlara neden olan faktörler de kişisel ve örgütsel birtakım faktörlerden etkilenebilmektedir. Riggo (2014), politik davranışları etkileyen nedenleri güç ve kaynaklar için rekabet, önemli iş çıktılarının ölçümündeki zorluklar, çalışanın yetersizliklerini telafisini ve artan grup kararları olarak sınıflandırmıştır.

Karar verme sürecine rasyonel ilkelerin uygulanmasındaki sınırlılıklar, belirsizliğin olduğu çevresel koşullar da politik davranışlara ortam hazırlayan etkenlerdir. Ayrıca amaçlardaki belirsizlikler, ödüllendirme sisteminin nesnel ölçütlere dayanmıyor olması da politik davranışlara zemin hazırlayan örgütsel faktörlerdir (Maslayn ve Fedor, 1998). Ulusal kültürün de politik davranışlar üzerinde etkisinin olabileceğini söylemek mümkündür. Şöyle ki düşük sinerjili toplumlar adam

kayırmacılığın, sıfır toplamı oyunların (kazan-kaybet) görüldüğü kültürlerdir. Dolayısıyla bu kültürdeki bireylerde, gerçek performans veya başarıdan çok politik yetenekleri ve davranışlarıyla ön plana çıkarak kişisel menfaat elde etme çabaları görülebilir. Riggo (2014) politik davranışı etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi açıklamıştır.



Şekil 1. *Politik Davranışı Etkileyen Faktörler (Riggo, 2014)*

Riggo (2014)'nin bakış açısından politik davranışlar çevresel ve kişisel faktörlere bağlı olarak amaçlara ulaştırıcı fonksiyonel bir araç olarak değerlendirilebilir. Özellikle bireyler farklı koşullar altında politik davranışlar sergileyerek çıkarlarını maksimize etmeye çalışabilmektedir.

İş yaşamında örgütsel yetersizlikler ya da zayıflıklar insanlar arası ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum insanları çalışma hayatında politik davranışlara yönlendirebilmektedir (Adams vd., 2002). Çünkü kişiler ya da gruplar, yetersizlikler (zayıflıklar) içinde kendilerini iyi bir konuma getirip güç kazanmak isterler. Çalışanların politik davranışlarına neden olan faktörleri şöyle sıralayabiliriz (Özkalp ve Kırel, 2010):

- 1) Belirsiz ve yetersiz kararlar.
- 2) Teknoloji yenilenmesi ve karmaşıklığı
- 3) Kaynak yetersizliği

- 4) Belirsiz karmaşık amaç ve hedefler
- 5) Değişimin gereğinden fazla olması

Belirsizliğin yanında örgütsel büyüklük, hiyerarşi düzeyi, üyelerin heterojenliği ve kararların önem derecesi politik faaliyetin meydana gelme olasılığını etkilemektedir. Örgütlerde heterojenlik faktörünü incelediğimizde, birbirinden çok farklı örgüt üyelerinin daha az ortak çıkarları olacak ve paylaştıkları değerler aynı olmayacaktır. Olayları farklı değerlendireceklerdir.

Politik davranış, çalışanın biçimsel rolünün bir parçası olarak görülmeyen ancak onu etkileyen veya etkilemeye çalışan, örgüt içinde avantajların ve dezavantajların dağıtımına dair faaliyetlerden oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Örgüt içindeki bütün üyeler örgütsel politikalarda bir araya gelebilmektedirler. Aslında pozisyon ve statü gözetmeksizin, her birey politik oyunlarda birer oyuncudur ve her çalışanın sıklıkla kullandığı politik taktikler vardır. Bunlar arasında iyilik yaparak iyilik bulmaya çalışan sokulganlar, etkileyici insanlarla bir araya gelerek etki kazanmaya çalışan ağ kurucular, kritik bilgileri elinde tutmaya çalışan bilgi yöneticiler, iyi giyinen ve uygun davranmaya çalışan etki yöneticiler, amaçlarını gerçekleştirmek için diğerlerine bağlanarak koalisyon oluşturanlar, işler kötü gittiğinde suç atacak birini bulan günah keçisi seçiciler ve örgüt içinde kendini vazgeçilmez hale getiren artan mecburiyetçiler sayılabilir (Hoy ve Miskel, 2010).

Örgütler, bir anlamda çalışanların kendi bireysel özellikleri ile diğer bireylerle yatay, dikey ve diyalognal ilişkilerinin oluşturduğu ilişkiler topluluğu, bir “labirent” (maze) olarak düşünülebilir (Koçel, 2014). Örgüt kaynaklarının sınırlı olması, örgüt içerisinde farklı amaçlara ve gereksinimlere sahip birey ve grupların olması örgüt ortamında rekabete sebep olmaktadır. Bu durum örgütü güç mücadelesinin, etkilemeye dönük politik davranışların ve çeşitli taktiklerin sergilendiği politik bir arenaya çevirebilmektedir. Ayrıca karar verme sürecinde belirsizliklerden ve sınırlılıklardan kaynaklı rasyonel karar verememe, bireyleri kendi amaçlarını ve çıkarlarını destekleyecek şekilde kararları etkilemeye dönük politik davranışlara sevk edebilmektedir (Brouer, Harris, Kacmar, 2011; Harrell-Cook, Ferris ve Dulebohn, 1999).

Politik davranışın en önemli özelliklerinden birisi, politik davranış sonucunun kişinin veya grubun faydası veya çıkarlarıyla ilgili olmasıdır. Örgüt açısından politik davranışın sonuçları olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Politik davranışın bir diğer önemli özelliği de etkileşimdir. Politik davranış gösteren kişinin faydasına olan bir durum, bu davranışa maruz kalan kişilerin de tepkisine neden olabilmektedir. Politik davranış sonunda güç kazanan kişi veya grubun gücü, bu davranışa maruz kalan kişilerin de tepkisine neden olabilmektedir. Bu durumda politik davranışın tek taraflı bir olay olmadığı aşikârdır (Özdevecioğlu ve Karadal, 2008).

Güç ve Etkileme

Örgütsel politika ile ilgili tanımlarda genel bir görüş birliği yoktur. Bir takım yazarlar, örgütsel politika ile güç ilişkilerini aynı biçimde görmekte ve değerlendirmektedir. Ancak bu iki kavramın birbiriyle örtüştüğü de söylenemez. Güç ile politika birbiriyle iki açıdan ilişkili olabilir. Birincisi, örgütte başarılı politik uygulamalar önemli ölçüde güce sahip olunmasına neden olabilir. İkincisi ise, birey bir kez güç elde ettiği zaman daha fazla politik davranışta bulunma olasılığı artar (Madison vd., 1980).

Politika kimi zaman eyleme geçmiş güç olarak kabul edilse de güç ve politika arasında bazı farklar bulunmaktadır. Öncelikle politika, güce göre daha fazla kişisel çıkarlara odaklanmış eylemleri içermektedir. Politik davranışların örgütsel amaçlar için de kullanılması söz konusu ise de bireylerin bunun için daha az istekli oldukları görülmektedir. Bir diğer fark örgüt içerisinde gücün biçimsel olarak tanınmış olmasıdır. Politika için böyle bir durum söz konusu değildir. Hatta çoğu zaman politika, gizli kapaklı olmayı, dürüst olmamayı ve aldatmayı bile içerebilmektedir (Can, Aşan ve Aydın, 2006).

Örgüt üyeleri iş çevrelerini politik olarak tanımladıkları zaman güç kaynaklarına, etkileme becerilerine sahip bireylerin gerçekte aynı faydaları hak eden ancak bu beceri ve kaynaklara sahip olmayan bireylerden ayrıcalıklı haklar elde ettiklerini ifade ederler (Sacca, 2012). Bu sebeple diğer bireyler de güç elde etme çabası içerisinde politik davranışlarda bulunabilirler. Güç, genel olarak meşru kaynaklara dayanmaktadır (Schein, 1977). Bu kaynaklar; ödüllendirme gücü, zora dayalı güç, meşru güç ve uzmanlık gücü olabilmektedir. Ancak politik davranışlar meşru

olmamakla birlikte güç elde etmede bir araç olmaktadır. Etkileme ise temelde bu iki kavramla yakından ilişkilidir. Güç kullanmaktaki temel amaç, erk sahibi bireylerin diğer bireyleri görüşleri doğrultusunda etkilemesidir. Ancak her politik davranışın temelinde diğer bireyleri veya karar sürecini etkileme girişimi yatarken, her etkilemeye dönük davranış politik olmamaktadır. Çünkü politik davranışların temelinde meşru olmayan davranışlar yatmaktadır. Bu bağlamda meşru güç kullanarak yapılan etkileme girişimleri politik olarak değerlendirilmemektedir.

Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika yaklaşık olarak 30 yıldır örgütsel davranış araştırmalarında yer alan önemli bir konu haline gelmiştir. Örgütsel politika kavramının literatüre girmesiyle birlikte bu kavramın tanımlanmasındaki farklılıklardan ve farklı kavramsallaştırma çabalarından ilk çalışmaların düzensiz olduğu söylenebilir. Ancak birçok örgütsel davranış kavramının tanımlarında olduğu gibi örgütsel politika kavramının tanımında da fikir birliği yoktur (Harris, James ve Boonthanom, 2005). Örgütsel politikanın tanımlanmasında ortak birtakım yönler bulunmaktadır. Bunlardan birisi örgütsel politikanın örgüt çalışanlarının formal olarak belirlenmemiş örgütsel rollerinin dışında kalan davranışlar olduğudur (Porter, 1976; Ferris ve Kacmar, 1992). Ayrıca bir takım araştırmacılar örgütsel politikayı örgüt tarafından onaylanmamış sonuçlar elde etmek için örgüt tarafından onaylanmamış yöntemler aracılığıyla diğer bireyleri etkileme girişimi olarak tanımlamışlardır (Mayes ve Allen 1977). Örgütsel politika güç ve diğerleri üzerinde etki kazanmayı içeren bir süreç olarak da tanımlanmaktadır.

Örgütsel politikayla ilgili ilk tanımlar bireysel davranışlarla ilgili olmasına rağmen sonraki yaklaşımlarda genel olarak bireylerin örgütsel politikaya ilişkin algılarına vurgu yapılmaya başlanmıştır. Bunun üzerine araştırmacılar Madison vd., (1980) algılar üzerine odaklanmışlardır. Kaçmar ve Ferris (1991) çalışanların ve yöneticilerin davranışları, örgütün politikalarına ilişkin çalışanların algılarını ölçmeye yönelik girişimlerde bulunmuşlardır (Wilson, 2000).

Örgütsel politika algısına odaklanmak, örgütsel politikanın kendisi ve örgütsel politika algısı arasındaki üç önemli farklılığa dikkat çekerek örgütsel politika kavramının daha anlaşılır olmasına katkı sağlayacaktır (Hartel, Ashkanasy ve Zerbe, 2005). İlk olarak “örgütsel politika algısı” kavramı bir bireyin algısal kurgusuna atıfta

bulunur ve bu yüzden örgütsel politikanın nesnel olup olmadığıyla ilgili bir iddiada bulunmaz. İkincisi politika algısı subjektif bir durum olduğundan iş yerindeki çıkarıcı davranışlar olarak tanımlanan politik davranışlara göre tanımlamak, ölçmek ve yönetmek daha zordur. Son olarak politik davranışlar bireysel çıkarılara hizmet eden davranışlar olarak kavramsallaştırılırken politika algısı bu davranışlara ilişkin diğer bireylerin negatif algılarını ifade etmektedir (Gandz ve Murray, 1980; Ferris ve Kacmar, 1992).

Politik davranışlara bizzat başvurmamış olmak, bunların içerisinde olmamak anlamına gelmemektedir (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Nitekim çalışanlar ve yöneticiler tarafından sergilenen politik davranışlar diğer çalışanlar tarafından olumlu veya olumsuz algılara yol açacak ve davranışsal veya duygusal tepkilere sebep olacaktır. Politik davranışların çoğu örgütlerde bir ölçüye kadar sergilendiği kabul edilse de çalışanların politikaya ilişkin algıları değişmektedir. Çalışanlar çevrelerini nasıl algıladıklarına göre tepkide bulunurlar. Bu algılar gerçek durumla tutarlı da olabilir olmaya da bilir. Bu yüzden politika algısı, gerçek politik davranışların düzeyinden ziyade örgüt içerisindeki bir çalışanın örgüte karşı tutum ve davranışlarının temeli olarak işlev görmektedir (Linton, 2003).

Örgütsel politika konusunda farklı yaklaşımlar olmakla birlikte özellikle 1980'lerin sonunda bu yaklaşımlar zenginleşmeye başlamıştır. Ferris vd., (1989)'nin çalışmalarıyla bu alanda önemli ilerleme kaydedilmiştir. Araştırmacılar politik davranışlar ve etkileme taktiklerinden ziyade çalışanların subjektif politika algılarına odaklanmışlardır. Örgütsel politika algısını kavramsallaştırmışlardır. Gerçek politik davranışlar yerine politika algısına odaklanmak örgütsel politikayı ölçmek, anlamlandırmak ve tanımlamak için daha kullanışlı bir yol olarak görülmüştür (Afshardoust vd., 2013).

Bu araştırmada da gerçek politik davranışların belirlenmesindeki zorluklardan ve bireyler için algılarının kendi gerçekliklerini oluşturduğundan örgütsel politika algısı üzerine odaklanılmıştır. Bu bağlamda örgütsel politika algısının tanımı ve kapsamı aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.1.2.Örgütsel Politika Algısının Tanımı ve Kapsamı

Örgütsel politikanın ilk tanımının Burns (1961) tarafından yapıldığını söylemek mümkündür. Burns (1961) örgütsel politikayı rekabetçi koşullarda kaynaklar için mücadele olarak tanımlamıştır. Örgütsel politikaya ilişkin ortak tanımlardan biri de Mintzberg (1983) 'in “ yasal otorite tarafından onaylanmayan informal grup ve birey davranışları” tanımıdır. Örgütsel politikanın kavramsallaştırılmasına katkı sağlayan yazarlardan Ferris vd., (1989) örgütsel politikayı diğer çalışanlar ve örgüt pahasına kısa ve uzun dönem çıkarları maksimize etmek için tasarlanmış stratejik davranışlar ve sosyal bir etkileme süreci olarak tanımlamışlardır.

Cropanzano vd., (1997) ise örgütsel politikayı birey veya grupların kendi çıkarlarını arttırmak veya korumak amacıyla kasıtlı olarak sergiledikleri davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu ve alan yazındaki diğer tanımların birçoğu örgütsel politikayı örgüt ve bu davranışlara maruz kalanlar açısından negatif etkiye sahip; çıkarıcı ve onaylanmayan davranışlar olarak tanımlamaktadır (Ferris vd., 1996) Oysa bazı araştırmacılar örgütsel politikanın örgüt içerisinde hayati bir yerinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Ferris ve Kacmar, 1992). Cohen ve Vigoda (1998) pozitif ve negatif çıktılara arasında ayırım yapılmasında örgütsel ve bireysel amaçlar arasındaki uyuma bakılabileceğini önermektedir. Bu bağlamda eğer örgütsel ve bireysel amaçlar birbirine uyumluysa örgütsel politikanın pozitif etkilerinden bahsedilebilir. Pozitif çıktılarının içerisine kariyer gelişimi, tanınma ve statü, güç ve pozisyon elde etme, kişisel amaçları gerçekleştirme, başarı hissi, kontrol ve ilerleme dahil edilebilmektedir (İnnes, 2004).

Örgütsel politika bir paradoks olarak da tanımlanmaktadır (Gioia ve Longenecker, 1994). Hemen hemen herkes örgütler içerisinde politikaların meydana geldiğini kabul eder ve çoğu insan da iş ortamında bu davranışları sergiler. Ayrıca çoğu birey de politikanın örgüte olumsuz bir etkisinin olduğunu kabul etmektedir. Bu sebeple örgütsel politikanın olumsuz bir etkiye sahip olmasına rağmen örgüt içerisinde çok sık meydana gelmesi bir paradoks olarak nitelendirilmektedir.

Araştırmacıların çoğu örgütsel politikaların gerçek politikalardan (politik davranışlar) çok çalışanların sübjektif algılarınca temsil edildiğini ifade etmişlerdir (Indartono ve Chen, 2011; Miller ve Nicols, 2008; Ram ve Prabhakar, 2010). Bu fikir,

Lewin's (1936)'in bireyler için gerçeklik, objektif gerçekliklerin yerine subjektif algılarına dayanır görüşüne dayanmaktadır. Gerçeklik algısı nesnel bir süreç olmayıp bireylerin duygu, düşünce ve tutumlarına, aynı zamanda bağlama göre değişen subjektif bir süreçtir. Bu sebeple Ferris vd., (1989), çalışanların subjektif algılarının gerçekliğin kendisi olabileceğini ya da olamayabileceğini göz önünde bulundurarak politika algısı kavramlarını ve bu alandaki çalışmaları, politik davranışı belirlemeye çalışan yaklaşımlardan ayırmıştır. Porter (1976) gibi araştırmacılar çalışanların algılarının incelenmesinde nesnel ve gözlemlenebilir davranışlara odaklanılmasını savunurken Ferris vd., (1989) ise politik dinamiklerin ve çıktılarının anlaşılmasında algısal bir yaklaşımın daha zengin sonuçlar elde edilmesini sağlayacağını ileri sürmüştür.

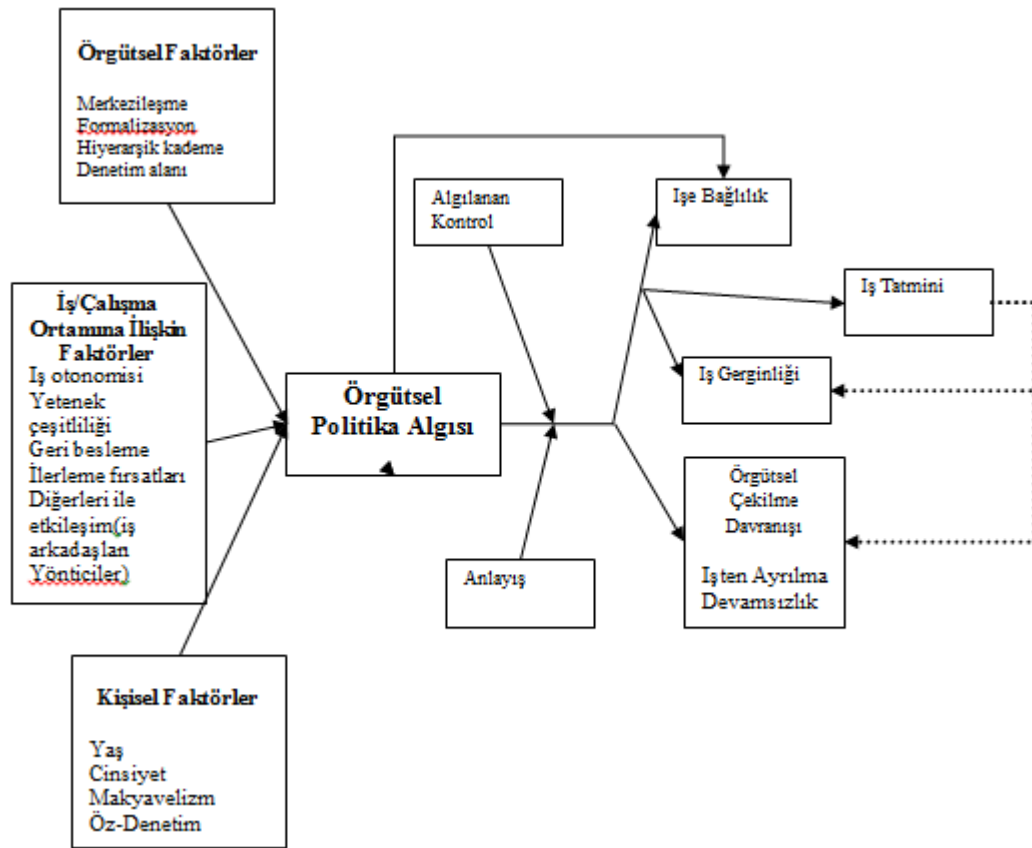
Porter (1976)'ın örgütsel politikaya kavramsal yaklaşımını takiben çoğu araştırmacı politikanın subjektif bir olgu olarak görülmesi fikrini benimsemiştir (Ferris vd., 1989; Gandz ve Murray,1980). Andrews ve Kacmar (2001) gerçeklikle algılar arasındaki farklılık noktalarının örgütsel davranış araştırmalarının önemli bir bölümünü temsil ettiğini ileri sürmüştür. Sosyal olarak yapılandırılan örgütsel gerçekliklere post modern anlayışlar olayların ve davranışların sadece bireylerin söz konusu durumları nasıl algıladıkları açısından anlaşılabilmesini ileri sürmüşlerdir. Nitekim alan yazında örgütsel politika algısı, politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamalar ile politik davranışlar gösteren yönetici ve çalışanlar tarafından temsil edilen örgütsel çevrenin öznel bir biçimde yorumlanması biçiminde tanımlanmaktadır (Kacmar ve Ferris, 1991). Andrews ve Kacmar'a (2001) göre de örgütsel politika genellikle izleyicinin gözünden görülen şeydir.

Araştırmalar göstermiştir ki politik davranışlara ilişkin algılar gerçek politik olayları temsil etmezler, bireyler iş çevresini nasıl gördüklerine bağlı olarak gerçeklikler yaratır (Gandz ve Murray, 1980; Porter, 1976). Bu bağlamda örgütsel politika algısı, bireylerin kendilerine hizmet eden davranışlarına atıfta bulunur ve kendi çıkarları doğrultusunda davranışlar sergileyen iş arkadaşları ve yöneticilerin iş çevresini ne ölçüde karakterize ettiğine ilişkin subjektif algılar olarak tanımlanmaktadır. (Ferris vd., 2000).

Bir örgütte politik davranışlar ne kadar çok algılanırsa o kadar çok bu davranışa girme eğilimi artar. Özellikle astlar, üstler arasında var olan bu politik davranışları

algıladıklarında, üstlerine olan güvenlerini kaybedebilirler. Örgütsel politikaların algıları üzerine olan araştırmalar, teori geliştirmedeki eksiklikler nedeniyle, örgütsel politika alanındaki diğer araştırmalardan eksik kalmıştır. Ferris ve diğer araştırmacılar, örgütsel politika algılarının kavramsallaştırılması üzerinde durmuşlardır (Özkalp ve Kirel, 2010).

Ferris vd. (1989), tarafından ele alınan örgütsel politika algısı kavramı, araştırmacılar tarafından ortaya konan, örgütsel politika algısının öncüllerinin ve sonuçlarının yer aldığı bir modelle açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel politika algısı üzerine yapılan araştırmalar bu modeli doğrulamaya veya revize etmeye dönük çalışmalarlardır. Bu model şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Ferris vd. (1989)'nin Örgütsel Politika algısı Modeli

Ferris vd. (1989) örgütsel politika algısını etkileyen faktörleri örgütsel faktörler, kişisel faktörler ve çalışma ortamına ilişkin faktörler olarak sınıflandırmıştır. Örgütsel faktörler içerisinde yer alan merkezileşme ve formalizasyon arttıkça örgütsel politika algısının azaldığı, denetim alanı genişlediği ve hiyerarşide üst basamaklara yükseldikçe

politika algısının arttığı öngörülmüştür (Fairholm, 2009; Maslayn ve Fedor, 1998). Bu modelde iş/çalışma ortamına ilişkin faktörleri; iş otonomisi, yetenek çeşitliliği, geri besleme, ilerleme fırsatları, iş arkadaşları ile etkileşim ve yöneticilerle etkileşim olarak belirlenmiş ve bu faktörlerin tamamının örgütsel politika algısı ile ters yönlü bir ilişki içinde olduğu vurgulanmıştır (Karatepe, 2015). Örgüt içi politik davranış algılamaları üzerinde etkili olan diğer bir kategori de kişisel etkenlerdir. Bu kategoride algılayıcının hem demografik özellikleri(cinsiyet ve yaş gibi) hem de kişilik özellikleri (Makyavelcilik ve özdenetim gibi) yer almaktadır (Harrell-Cook, Ferris ve Dulebohn, 1999; Özdevecioğlu ve Karadal, 2008).

Bu modelde yer alan iş tatmini, kaygınlık/gerginlik ve örgütsel geri çekilme davranışı değişkenleri, çok sayıda görgül araştırma tarafından desteklenmiştir. Bu değişkenlere ek olarak, örgütsel bağlılık, adalete ilişkin tepkiler, güven, örgütsel sinizm, iş performansı, örgütsel vatandaşlık ve politik davranış gibi değişkenler örgütsel politika algısının sonuçları olarak ele alınmıştır (Behram, 2015). Aracı değişken olarak algılanan kontrol ve anlayışa ek olarak, yapılan araştırmalarda politik becerilerin (Kaçmar, Bachrach, Zivnuska ve Harris, 2011), örgütsel adalet algısının (Altıntaş, 2007; Ayhan, 2013) belirsizliğe tolerans ve öz yeterliğin (Erol, 2015) örgütsel adalet algısıyla sonuç değişkenleri arasında aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Politik davranışların örgüt ve bireyler açısından yararlı ya da zararlı olup olmadığı konusu, davranışın kendi gerçekliğinden ziyade nasıl algılandığına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Örgütteki politik faaliyetler, bazen açık ve objektif bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda da son derece gizli ve sembolik bir biçimde oluşabilmektedir. Bu yüzden de davranışların algılanması kişiden kişiye, durumdan duruma ve zamana göre değişiklikler göstermekte; yani sübjektif bir özellik taşımaktadır (Akdoğan ve Demirtaş, 2014).

Örgüt çalışanları tarafından sergilenen politik davranışlar zamana, durumlara ve içerdiği insanlara bağlı olarak iyi ya da kötü olarak algılanabilir (Riggo, 2014). Söz konusu durumsal faktörlere örnekler tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1
Örgütsel Politik Davranışlar: İyi, Kötü ve Çirkin

İyi	Kötü	Çirkin
Koalisyonlar oluşturma	Greve gitme	İsyan etme
Suçlama (yasal olarak kimin suçlu olduğunu belirtmek)	Sorumluluğu başkasına yükleme (kişisel suçlamadan kaçınma)	Suç başkasına atma (suçsuz olan birini suçlama)
İmaj oluşturma (olumlu özelliklerini vurgulayarak kendini iyi gösterme)	Başkalarını gözden düşürme (başkalarının hatalarını belirterek kendini iyi gösterme)	Çamur atma (başka biriyle ilgili olumsuz ve yanlış bilgileri gündeme getirme)
Talepte bulunma ve pazarlık	Şantaj yapma	Sabotaj yapma
İletişimi sınırlama	Bilgi saklama	Yalan söyleme
Boyun eğmeyi reddetme	Oyalama	Köstek olma
Birlikler oluşturma	Adam kayırma	Dalkavukluk etme

Örgütlerde politik taktiklerin kullanımı yaygındır. Çalışanların hemen hepsi bir şekilde politik faaliyet içerisinde yer alabilir. Bu politik sürecin kendisi ve sonuçları, çalışanlar tarafından farklı şekillerde algılanmaktadır. Bir başka ifade ile politik süreçten zarar gördüğünü düşünenler süreci olumsuz bir olgu olarak görürken özellikle örgüt içi konumu iyi durumda olan başkaları ise süreci örgüt için gerekli bir araç olarak değerlendirmektedirler (İşcan, 2005). Örgütte çalışanların sergiledikleri davranışların gerçekliğinden ziyade, davranışların bireysel algılamalara bağlı olarak çeşitli şekillerde değerlendirilebilmesi, örgütsel politikaların anlaşılması açısından son derece önemlidir. Bu algılamaların olumlu veya olumsuz bir biçimde ortaya çıkması, çalışanların yöneticilerine, arkadaşlarına ve örgüte yönelik tepkilerini, beklentilerini ve işle ilgili ortaya çıkacak sonuçları da etkileyecektir (Ferris vd., 1996).

İlgili yazında yapılan çalışmalar, örgütsel politikanın işgörenler tarafından genellikle olumsuz olarak algılandığını ortaya koymaktadır (Karatepe, 2015). Bu çalışmada da örgütsel politika algısı bireylerin olumlu iş davranışları ve tutumları üzerinde olumsuz etkiye sahip bir değişken olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda örgütsel politika algısının öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkilediği düşünülmektedir.

2.1.2.1. Örgütsel Politika Algısının Boyutları

İlk çalışmalar, politik davranışların örgütsel düzeyler ve bölümler arasında meydana geldiğini ve politik algıları farklı şekilde etkilediğini ileri sürmüştür (Mayes ve

Allen, 1977; Gandz ve Murray, 1980; Madison vd., 1980). Ancak Farrell ve Petersen (1982), örgütsel politikayı üç boyutlu olarak karakterize etmiştir. Bu boyutlar; yatay ve dikey etkileme girişimleri, örgüt içi ve örgüt dışı etkileme girişimleri ve politik davranışların yasallık derecesidir.

Bu boyutlardan iç-dış boyut, kaynakların örgüt içerisinde mi örgüt dışından mı karşılanacağıyla ilgili olup, bu bağlamda politik davranış sergileyen bireylerin tercihleriyle ilgili durumu belirtmektedir. Yatay ve dikey boyut ise, hiyerarşi içerisinde politik davranışların nereye doğru yönlendirildiği ile ilgilidir (Harris, Harris ve Wheeler, 2009). Üstler astlarını etkilemeye dönük politik davranışlar sergilerken astlar da üstlerini etkilemeye dönük politik davranışlar sergileyebilmektedir. Bunların yanın da aynı hiyerarşi düzeyinde bulunan çalışanlar da birbirlerini etkilemeye dönük politik davranışlar sergileyebilmektedir. Yasallık boyutu ise sergilenen politik davranışların örgüt tarafından meşru olarak karşılanıp karşılanmaması ile ilgilidir. Buna göre bireyler, kendi çıkarlarını gerçekleştirmeye yardım edecek ve bu boyutları kapsayacak biçimde uygun taktikleri seçme ve uygulama yoluna gidebilirler (Bursalı, 2008)

Maslyn ve Fedor (1998) ise örgütsel politika algısını iki boyut altında incelemişlerdir: Örgüt içindeki politikalara ve iş grupları arasındaki politikalara ilişkin algılardır. Örgüt içindeki politikalar çalışanların birbirlerini etkilemeye, çıkar elde etmeye ve karar sürecini etkilemeye dönük politik davranışlarını ifade etmektedir. İş grupları arasındaki politikalar ise çevreyi bir pazar olarak düşündüğümüzde örgütlerin rekabete dönük stratejilerine, karını artırmaya ve diğer örgütlerle mücadele yöntemlerine ilişkin çalışanların algılarını ifade etmektedir.

Linton (2003) ise örgütsel politika algısını iki boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Bu boyutlar birey odaklı politika algısı ve örgüt odaklı politika algısıdır. Örgütsel politika algısı, algının kaynağı açısından farklı bir bakış açısıyla değerlendirilebilir ve boyutlandırılabilir. Politika algısı örgüt odaklı olabilir. Bu bakış açısından örgüt doğasında genel olarak politik görülebilir. Örneğin bir çalışan örgüt çevresi içinde politikaların meydana gelebileceğine inanabilir fakat bu politikalar üyesi olduğu bir grubu veya bireysel davranışları simgelemez. Diğer bir ifadeyle bir örgüt üyesi çalışma arkadaşlarının davranışlarını politik olarak değerlendiremeyebilir, ancak örgütsel ve yönetsel uygulamaları veya doğasında örgütü politik olarak

değerlendirebilir. Bunun yanında Politika algısı, genel olarak örgütün bir karakteristiği olmaksızın örgüt çalışanları tarafından politik davranışlar sergilenmesi sebebiyle birey odaklı olabilmektedir. Bu durumda bireyler örgütten çok bireyleri veya grupları politik olarak görecektir.

Bu çalışmada, örgütsel politika algısı Linton (2003) tarafından yapılan iki boyutlu sınıflandırma temel alınarak incelenmiştir. Bu boyutlar örgüt odaklı politika algısı ve birey odaklı politika algısıdır. Örgüt odaklı politika algısı boyutu çalışanların yöneticilerin sergilemiş olduğu politik davranışlara, örgütsel ve yönetsel uygulamalara ilişkin politik algılarını ifade etmektedir. Birey odaklı politika algısı ise örgüt çalışanları tarafından sergilenen politik davranışlara ilişkin diğer çalışanların algılarını ifade etmektedir.

2.1.2.2.Örgütsel Politika Algısının Öncülleri ve Sonuçları

Ferris vd. (1989) örgütsel politika üzerine özgün çalışmalarında örgütsel politika algısını etkilemesi beklenen örgütsel, çalışma ortamı ve kişisel faktörleri içeren kapsamlı bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde aynı zamanda örgütsel politika algısı ile belirlenen öncüller ve sonuçlar arasında aracı olabilecek değişkenlerde belirlenmiştir. Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen bu model konu üzerine yapılacak araştırmalara yol gösterici olmuştur. İzleyen yıllarda yapılan çalışmalarda modelin bazı kısımları araştırmalar sonucunda desteklenirken bazı kısımları ise desteklenmemiştir.

Ferris vd. (1989) tarafından ortaya konan örgütsel politika algısı modelindeki öncüller ve sonuçlarla birlikte, araştırma sonuçlarına bağlı olarak elde edilen bulgular çerçevesinde örgütsel politika algısını etkileyen ve örgütsel politika algısından etkilenen değişkenler aşağıda tartışılmıştır.

2.1.2.2.1.Örgütsel Politika Algısının Öncülleri

Aynı davranış neden bazı bireyler tarafından politik olarak algılanırken bazıları tarafından politik olmayan bir davranış olarak algılanır veya aynı çalışma ortamı neden bazı bireyler için çok politikken bazı bireyler için politik değildir? Bu durumun temel nedeni, örgütsel politika algısının, çok sayıda örgütsel, durumsal ve bireysel faktörler tarafından şekillenen dinamik bir kavram olmasındandır (Karatepe, 2015).

Örgütsel politika araştırmacıları politik davranışı etkileyen, teşvik eden birçok faktör sıralamışlardır. Örgütsel politikanın öncülleriyle ilgili araştırmalar Ferris vd., (1989)'nin örgütsel politika algısı modellerine dayanmaktadır. Örgütsel politika algısının öncülleri başlıca örgütsel faktörler (merkezileşme, formalizasyon ve hiyerarşik düzey, kontrol alanı, kaynakların kıtlığı, örgütün değerlendirmesi ve demokratik karar verme; görevle ilgili faktörler(otonomi, iş çeşitliliği, geri dönüt, iş belirsizliği, kariyer gelişimi, kişi örgüt uyumu, karar verme sürecine katılım, yönetici ve meslektaşlarla etkileşim) ve kişisel faktörler (Makyavelist davranışlar, negatif duygulanım, kontrol odağı, politik beceri olarak sınıflandırılmaktadır (Faye ve Long, 2014).

Örgütsel Faktörler

Politika algısını etkileyen örgütsel faktörler merkezileşme, hiyerarşi düzeyi, formalleşme ve kontrol odağıdır (Vredenburg ve Maurer, 1984). Politik davranışlar güç ve kontrolün merkezde toplandığı örgütlerde daha yaygın olarak algılanmaktadır. Hiyerarşide daha yüksek düzeyde bulunan bireyler bireysel çıkarlarına hizmet edecek şekilde politik davranma noktasında daha özgür olarak görölmektedir. Benzer şekilde örgüt hiyerarşisi içerisinde daha yüksek düzeyde bulunan bireylerin daha çok güç ve kontrol elde etmek için politik davranışlar sergileme eğiliminde oldukları iddia edilmektedir (Linton, 2003).

Biimselliğin düşük olduğu örgüt ortamlarında politika algısı daha yüksek olmaktadır (Mintzberg, 1979; Ferris vd., 1989). Bu bağlantı birçok araştırma sonucuyla da desteklenmiştir. Nitekim biçimselliğin yüksek olduğu örgütlerde kurallar ve prosedürler açık bir şekilde belirlenmiştir. Bu durum politik davranışların dolayısıyla politika algısının da azalması yönünde etki yapabilmektedir.

Örgütsel politika algısını etkilediği düşünölen diğer bir değişken de örgütsel büyüklüktür. Ferris vd. (2002), büyüklükteki artışın genellikle yüksek düzeyde belirsizliği beraberinde getirmesi düşünöncesinden hareketle, örgütsel büyüklük değişkenini modele dahil etmişlerdir (Karatepe, 2015).

Politik davranışların örgütlerdeki belirsizlik ortamlarında daha yüksek düzeyde sergilendiği varsayılmaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992). Sonuç olarak politikalar, düşük formalizasyonun olduğu örgütlerde daha sık görölmektedir (Brouer, Harris ve Kacmar,

2011). Bir örgütte daha az yapının bulunması çoğu çalışanın politik şekilde daha özgür davranma fırsatlarını sınırlandırır. Benzer şekilde kontrol alanı geniş olan yöneticiler dikkatlerini daha çok çalışan üzerine dağıtacağından bu tür ortamlara belirsiz bir çevreyle karşılaşma olasılığı da artacaktır. Sonuç olarak çevredeki bu belirsizlik örgütsel politika algısını da arttıracaktır (Linton, 2003).

İş çevresiyle ilgili faktörler

Örgütsel politika algısı iş çevresi içerisindeki etkileme davranışlarından ve de örgüt içerisindeki bir çok yönetim stratejilerinden kaynaklanmaktadır (Ferris vd., 1989). Politika algısını etkileyen iş ortamına ilişkin faktörler diğerleriyle etkileşimleri, ilerleme fırsatlarını, geri dönüşü, iş otonomisini ve beceri çeşitliliğini içermektedir. Bu değişkenlerin tümünün örgütsel politika algısıyla negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmiştir (Dorow, 2012).

Diğerleriyle etkileşimin niteliği politika algısını pozitif şekilde etkileyebilmektedir. Çünkü bu ortamlarda bireyler daha fazla politik davranışa maruz kalabilmektedir. Daha az ilerleme fırsatlarının olduğu örgütlerde bireyler politik davranışlara yönelebilir. Bu durumda çalışanlar tarafından algılanan politika da artacaktır. Aksine geri besleme, beceri çeşitliliği ve iş otonomisi de algılanan politikayı azaltmaktadır. Çünkü bunlar işle ve iş çevresiyle ilgili karmaşıklığı ve belirsizliği azaltmaktadır. Bu ilişkilerin bazıları yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992; Kacmar vd., 1999).

Kişisel Faktörler

Ferris vd. (1989)'nin modele dahil ettiği kişisel faktörler yaş, cinsiyet, Makyavelizm ve öz farkındalıktır. Örgütsel politika algısını etkileyen kişisel değişkenleri ele alan araştırmalar yoğun olmasına rağmen aynı zamanda yetersizdir. Örgütsel politika algısı modelinde öngörülen cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ile ilgili çok az ampirik destek alınmıştır (Ferris vd., 1996; Valle ve Perrew, 2000). Bununla birlikte bazı araştırmalar örgütsel politika algısıyla Makyavelizm ve kontrol odağı (O'Connor ve Morrison, 2001; Valle ve Perrew, 2000) arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur.

Yaş arttıkça politika algısının arttığı varsayılmıştır. Çünkü yaşı daha fazla olan bireyler istihdam edildikleri süre boyunca politik davranışlara daha fazla maruz kalmışlardır. Kadın çalışanların politika algılarının daha yüksek olduğu iddia edilmiştir (Sides, 2013).

Örgütsel politika algısıyla demografik değişkenler arasındaki ilişkiler farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim değişkenleriyle örgütsel politika algısı arasında anlamlı ilişkiler bulunurken (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle vd., 2004). Atinc, Darrat, Fuller ve Parker (2010) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında demografik değişkenler ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

2.1.2.2.2. Örgütsel Politika Algısının Sonuçları

Ferris vd., (1989)'nin modelinde bağlılık, iş doyumu, iş stresi ve örgütsel geri çekilme örgütsel politika algısının sonuçları arasında yer almaktadır. Genel olarak politika algısı yüksek olan bireyler daha düşük iş doyumu ve bağlılık hissederler ve yüksek düzeyde kaygı yaşar, örgütten ayrılma niyetinde olabilir. Araştırma sonuçları genel olarak bu ilişkiyi desteklemektedir. Meta-analiz sonuçları örgütsel politika algısıyla iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında negatif bir ilişkinin, geri çekilme ve iş stresi ile de pozitif bir ilişkinin olduğu sonucunu göstermektedir (Chang ve Rosen, 2009).

Pek çok çalışmada örgütsel politika algısının negatif etkileri ortaya konmuştur. İş doyumu (Ferris ve Judge, 1991; Valle ve Perrewé, 2000), örgüte bağlılık (Cropanzano vd., 1997) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Randall et al., 1999) örgütsel politika algısından negatif şekilde etkilenebilmektedir. Yüksek politika algısı güveni de olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Politika algısı yüksek olan bireylerin işten ayrılmaları ya da iş pozisyonlarını değiştirmek istemeleri de kuvvetle muhtemeldir (Cropanzano vd., 1997; Kacmar vd., 1999).

Örgütsel politika, genel olarak örgütün negatif bir özelliği olarak düşünülmektedir. Örgütsel politika algısı istenmeyen örgütsel çıktılarla pozitif bir ilişkiye sahipken arzu edilen örgütsel çıktılarla negatif bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel politika algısı ile ilgili en çok çalışılan çıktılardan bazı iş tutumları, örgütsel geri

çekilme, çalışan mutluluğu ve performansdır. Genel olarak karşılaştırıldığında örgütsel politikayı daha yüksek algılayan çalışanlar, işlerinden ve örgütlerinden daha düşük algılayanlara göre daha az doyum sağlamaktadır ve daha düşük performans sergilemektedirler (Vigoda ve Talmud, 2010; Linton, 2003).

Araştırmacılar politika algısı ve negatif iş çıktıları arasındaki ilişkiyi beklenti teorisiyle, mübadele kuramıyla ve de stres gibi örgütsel belirsizliğe tepkiyle açıklamaktadırlar. Bu bağlamda daha yüksek örgütsel politika algısının daha çok negatif iş çıktılarına yol açması, olumlu iş tutumlarını ve örgütsel davranışı da olumsuz etkilemesi beklenmektedir.

Araştırmaların çoğu örgütsel politika algısının negatif sonuçlarına odaklansa da bazı araştırmalar tüm politik aktivitelerin negatif olarak değerlendirilemeyeceğine işaret etmektedir. Örgütsel politikalar zaman zaman üretkenliğin artması (Kumar ve Ghadially, 1989), karar verme kapasitesinin gelişmesi gibi faydalı çıktılar da sağlayabilir (Kacmar ve Carlson, 1998).

Abbas vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada örgütsel politika algısının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye, örgütten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Politik becerinin ve öz yeterlik algısının iş tutumlarıyla örgütsel politika algısı arasında aracı olduğu tespit edilmiştir. Schneider (2013) göre işbirlikçi bir örgüt iklimi oluşturma, çalışanların iş doyumunu arttırma, çalışanlara belli düzeyde özerklik verme ve onları destekleme örgütsel politikanın yönetilmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışanları karar verme sürecine katma, sosyal destek ve güven oluşturma, kararları objektif kriterlere göre verme örgütsel politikaları azaltabilir.

Okul yapıları kontrol, güç ve sembolik kaynaklar elde etmek amacıyla güç mücadelelerinin yaşandığı yerlerdir (Blase, 1991). Okul örgütleri hem çevreyle olan ilişkileri hem de örgüt içi ilişkileri açısından politik sistemler olarak tanımlanabilir. Okul çalışanları kendi amaçlarını, beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için birer politik aktördür. Bu bağlamda her bir grup veya birey karar sürecinde, diğer bireyler üzerinde güç sahibi olmak için mücadele içerisindedir. Okul örgütleri sadece eğitsel amaçların gerçekleştirildiği kurumlar değildir. Sosyal yapısı içerisinde çatışmaların güç

mücadelelerinin, politik davranışların sergilendiği yerlerdir. Okullardaki karmaşık örgütsel yaşamı anlamada politik bakış açısı yeni bir perspektif sunmaktadır. Okul örgütleri içerisinde günlük olarak meydana gelen mikropolitikalar kapsamında politik davranış ve uygulamalara ilişkin öğretmen algılarının örgütsel bağlılıklarıyla ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisi bu araştırmada ele alınmıştır.

2.1.3.Örgütsel Politika Algısıyla İlgili Araştırmalar

Örgütsel politika algısıyla ilgili yurt içi ve yurt dışı araştırmaların büyük çoğunluğu işletme örgütlerinde ve üniversite örgütlerinde yapılmıştır. Okul örgütlerinde çok az çalışma yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalar ve sonuçları aşağıda paylaşılmıştır.

2.1.3.1. Örgütsel Politika Algısıyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Oruç (2015) tarafından yapılan pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlar üzerine etkisini belirlemeye yönelik araştırmada, düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip akademisyenlerin yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylere göre daha fazla tavizci davranma, ikiyüzlü davranma ve karşılıklı çıkar gözetme davranışlarında buldukları tespit edilmiştir. Bunun yanında, orta düzey öz yeterliliğe sahip akademisyenlerin yüksek düzey öz yeterliliğe sahip olanlara göre daha fazla üst yönetime yaranmaya çalışma davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Düşük umut düzeyine sahip katılımcıların ise yüksek umut düzeyine sahip katılımcılara göre daha fazla ikiyüzlü davranma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin iyimserlik düzeyleri incelendiğinde orta iyimserlik düzeyine sahip akademisyenlerin yüksek iyimserlik düzeyine sahip olanlara göre daha fazla politik davranma, göze girmeye çalışma ve koalisyon kurma eğiliminde oldukları saptanmıştır. Son olarak, orta psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip akademisyenlerin yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip olanlara göre daha fazla politik davranış, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Aydın (2015) tarafından sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika algıları ve politik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ile örgütsel politika algıları ve

politik davranışları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Eryılmaz (2014)'ın örgüt ikliminin örgütsel politika algısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışmasında, örgüt iklimi ve alt boyutları ile algılanan örgütsel politika ve alt boyutları arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise algılanan örgütsel politika düzeyindeki değişimlerin neredeyse yarısının örgüt iklimi algısından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik değişenler açısından örgüt iklimi ve algılanan örgütsel politika ortalamalarının yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi açısından farklılaştığı, cinsiyet açısından ise farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Erol (2014)'un örgüt iklimiyle örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapmış olduğu araştırmada, bürokratik iklim ve destekleyici iklim alt boyutlarının yükselmek için gerekeni yapmak algısı ve genel politik davranış algısı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bürokratik iklim, destekleyici iklim ve yenilikçi iklim alt boyutlarının dürüstlük/iş ahlakı algısı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel (2013) tarafından örgütsel politika, ulusal kültür ve bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, kültür boyutlarından sadece güç mesafesi ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; uzun zamana odaklanma kültür boyutu ile hiçbir değişken arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik ve erillik kültür boyutları ile etkileme taktikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel politika algısı ile sadece mübadele ve engelleme taktiği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, etkileme taktikleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, etkileme taktiklerinden sadece mübadele ve dayatma taktiği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel politika algısı ile sadece tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve kültür boyutları ile (uzun zamana odaklanma hariç) iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Mehtap (2011)'ın örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisine yönelik yapmış olduğu araştırmada, politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, yapılan analizlerle ortaya konmuştur. Ayrıca bu ilişkide özdeşleşme ve duygusal bağlılığın aracı etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mohammed (2011)'in örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerine etkisine yönelik yapmış olduğu araştırmada, dört kültür tipinden, girişim kültürü hariç diğer üç kültürün politik davranış algılamaları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Psikolojik iklimde ise zorluk alt boyutu hariç diğer iklim alt boyutlarının politik davranış algılamalarını etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada sadece cinsiyet itibarıyla politik davranış algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde, kültürün ve iklimin politik davranış algısında önemli iki değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaldıran (2011)'in örgütsel politika algısıyla mobbing davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgütsel politika algılarıyla, iş yerlerinde mobbing olgusunun oluşumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel ve Seçkin (2009), örgüt içi politik davranışlara yönelik 141 çalışanın örgütsel politika algısı düzeylerini ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarında, örgüt içi politik davranışların hem örgütsel hem de bireysel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmakta olduğu ve çalışanların örgütsel politika algılarını yönlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bursalı (2008) tarafından örgütsel politika algısı ve politik davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, iki yapı arasındaki ilişki iki yönlü şekilde analiz edilmeye çalışılmış ve sonuçlar incelendiğinde bu ilişkiyi destekleyecek nitelikte anlamlı bulguların elde edildiği görülmüştür.

2.1.3.2.Örgütsel Politika Algısıyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Sides (2013) tarafından yapılan araştırmada resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel politika algısı ve bağlılıkları arasındaki

ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma verileri resmi okullarda görev yapan 243 öğretmenden ve özel okullarda görev yapan 108 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel politikanın örgütsel bağlılığı yordayan önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel politika algısının her üç alt boyutunun da öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Resmi okullarda ve özel okullarda öğretmenlerin örgütsel destek algısı öğretmenlerin bağlılıklarını pozitif yönde etkilerken politika algısının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca özel okullarda görev yapan öğretmenler resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel destek algısı ve duygusal bağlılığa sahipken; resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin daha yüksek politika algısına sahip oldukları görülmüştür.

Chang, Rozen ve Levy (2009) tarafından örgütsel politika algısı üzerine yapılan bir meta analiz çalışması sonucunda örgütsel zorlama, örgütten ayrılma niyeti ve örgütsel politika algısı arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca örgütsel politika algısı ile iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, bağlılık ve iş performansı arasında negatif ilişkiler bulunmuştur.

Linton (2003) tarafından yapılan çalışmada ÖVD ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda ÖVD ile politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel politika algısı ile örgüte odaklı ÖVD davranışlarının bireye odaklı ÖVD davranışlarından daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algısı ile ÖVD arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca izlenim yönetiminin örgütsel politika algısı ile ÖVD arasındaki ilişkiyi etkilemediği tespit edilirken prososyal davranışların ÖVD ve örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi büyük oranda etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

O'connor ve Morrison (2001) çalışanların örgütü politik olarak algılayıp algılamamasını etkileyebilen durumsal koşulları araştırmıştır. Bu değişkenler hiyerarşi düzeyi, iş otonomisi ve formalizasyondur. Araştırma sonucunda örgütsel iklim, formalizasyon, iş kontrol odağı ve makyavelist kişiliğin örgütsel politika algısının önemli tahmin edicileri olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Wilson (2000) tarafından yapılan araştırmada örgütsel politika algısı örgütsel adalet, vatandaşlık davranışı ve politik davranışlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların bireye dönük vatandaşlık davranışlarıyla politika algıları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgüte dönük vatandaşlık davranışlarıyla politika algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların politika algısıyla adalet algıları arasında negatif bir ilişki bulunurken, örgütsel adaletin örgütsel politika algısı ve vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel politika algısıyla politik davranışları arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Son olarak bireysel politik davranışlarla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Vigoda (2000) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel politikaya karşı çalışanların vermiş oldukları tepkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Örgütsel politikayla iş tutumları ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. İşten ayrılma arasında ise pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgüt çalışanları örgütsel politikaya karşı işten ayrılmadan ziyade işi savsaklayarak veya baştan savarak tepki verme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Drory (1993) yapmış olduğu araştırmada, algılanan politik iklim ve iş çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel politika algısı ve iş tutumları arasındaki ilişkide cinsiyet ve statü farklılıklarının aracı değişkenler olduğu bulunmuştur. Politik iklim ve negatif iş tutumları arasındaki ilişki düşük statüdeki çalışanlar açısından, yüksek statüdeki çalışanlara göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum örgütsel politikaların düşük statüdeki çalışanların negatif tutumlar benimsemelerine yol açarak potansiyel olarak örgüte zarar verdiği şeklinde yorumlanmıştır.

Blase (1990) okul müdürlerinin manipülatif ve politik davranışlarının etkileri üzerine yapmış oldukları araştırmada, okul müdürlerinin politik davranışları ve manipülatif davranışlarının öğretmen performansı ve iş çevresine negatif etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.Örgütsel Bağlılık

Bugünün kar amacı güden veya gütmeyen tüm örgütlerinde örgütsel bağlılık önemli bir faktördür. Zira örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmaktadır. Bugüne kadar yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama, takım ruhu geliştirme, güçlendirme, ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Clugston, 2000; Wallace, 1995). Sonuç olarak bu tutum ve davranışların kişisel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaptığı bilinmektedir. Bağlılık konusunda yaklaşık 30 civarında tanımın yapılmış olması, konunun ne kadar geniş, derin ve çok boyutlu olduğu konusunda bizlere bir takım ipuçları vermektedir (İnce ve Gül, 2005).

Çalışan davranışlarının incelenmesine dönük çalışmaların eski ve köklü bir geçmişi olmakla birlikte, örgütsel bağlılık araştırmalarının başlangıcı 1950’li yıllara dayanır. Becker (1960)’in, Etzioni(1961)’nin Kanter (1968)’in çalışmaları bağlılık konusunda bilgi edinilebilecek en eski kaynaklar arasında yer alır. Bununla birlikte 1970’li yıllara gelindiğinde örgütsel bağlılık konusuna yazında yer verilmeye başlanmıştır (Seymen, 2008).

Bağlılık kuramında son yirmi yıldaki en önemli gelişmelerden biri bağlılığın çok boyutlu (O’Reilly ve Chatman, 1986; Meyer ve Allen, 1991) olarak kavramsallaştırılmış olmasıdır. Örgütsel bağlılık ilk olarak Mowday Steers ve Porter (1979) tarafından çalışanın örgütüne hissettiği duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri önerilmiştir. Bazı araştırmalarda da çalışanların örgüte olan yatırımları sonucunda gelişen bir kavram olarak ele alınmıştır (Wasti, 2009).

Örgütsel bağlılığın örgütler için önemi, yüksek düzeyde bağlılığı olan iş görenlerin çalıştıkları örgütte bulunmanın kendileri için anlamlı olduğu inancında olmaları, kurumun değerlerini benimseyerek ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini sağlayarak işe motive etmesidir. Yüksek derecede bağlılığı olan iş görenler, verilen görevleri yaparlar ve çalışma tecrübelerini kendileri ve örgütleri için kullanırlar.

Örgütsel bağlılığı az olan iş görenlerde, durum yüksek bağlılıkta olanların tam tersine işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma biçiminde kendini göstermektedir (Cihangiroğlu, 2010'dan akt. Usta, 2013).

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkışına ve tanımına, boyutlarına, öncüllerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda kuramsal yaklaşımlar araştırma sonuçlarıyla birlikte ele alınarak sunulmuştur.

2.2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamında bağlılık eski söyleyiş biçimiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır (Balay, 2000). Sözlük anlamına göre bağlılık birine veya bir şeye bağlı olma, sevgi, saygıyla yakınlık duyma ve bunu gösterme durumu, sadakat, olarak tanımlanmaktadır (TDK). Bağlılıkla ilgili farklı tanımların ve değerlendirmelerin yapılmasında, konuya örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgi göstermesi ve dolayısıyla araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmelerinin etkisi büyüktür (Seymen, 2009).

Bağlılık belirli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme ve sosyal bir birimle (örneğin: işletme, çevre, aile ve meslek gibi) özdeşleşme olarak tanımlanabilir (Meyer ve Allen, 1984). Yabancı literatürde örgütsel bağlılık farklı şekillerde kullanılmıştır. Protestan iş ahlakı, mesleki bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel bağlılık, sadakat ve işe sarılma bunlardan bazılarıdır (Jaros, 1991; Macgee ve Ford, 1998; Straiter, 2005). Türkiye’de yapılan çalışmalarda da genel eğilim “örgütsel bağlılık” şeklindedir. Ancak Celep (1996) ve Balcı (2000) gibi çeşitli yazarlar bu kavramı “örgütsel adanmışlık” şeklinde kullanmışlardır (İnce ve Gül, 2005). Bu çalışmada alan yazındaki genel eğilim dikkate alınarak, kavram birliği açısından örgütsel bağlılık şeklinde kullanılmıştır.

Bağlılık kavramı incelendiğinde çok çeşitli bağlılık türleri olduğu gözlenmektedir; çalışmaya bağlılık (work commitment), işe bağlılık (Job commitment), mesleğe bağlılık (occupational commitment), profesyonelliğe bağlılık (professionel

commitment), gruba bağlılık (group commitment), sendikaya bağlılık (union commitment), özellikle işe bağlılık ile örgüte bağlılık birbirine karıştırılmaktadır. Ancak işe bağlılık mesleğe yönelik bağlılığı ifade ederken örgütsel bağlılık kuruma olan bağlılığı ifade eder (Meşe, 2007). Örgütsel bağlılıkla karıştırılan diğer bir kavram da itaattir. İtaat kavramı bağlılık kavramının içerisinde yer almaktadır ve dışsal kaynaklı bir görev duygusudur. Örgütsel bağlılığa benzer diğer bir kavram da sadakattir. Her iki kavram da örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesiyle ilgilidir ancak sadakatin kaynağı daha çok kültüre dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığa ilişkin ilk model, Becker (1960) tarafından önerilmiştir. İlk çalışmalarda mübadeleye dayalı bakış açısı bağlılığı, örgütte kalmanın yararları ve maliyetleriyle ilgili yapılan bilişsel değerlendirmenin bir fonksiyonu olarak görür (Becker, 1960). Becker'e göre örgütte üyeliği koruma anlamında "örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği zaman, çaba, edindiği statü ve para gibi kazanımları örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği korkusuyla oluşan bağlılıktır" (Meyer ve Allen, 1997; Meşe, 2007). Daha sonraki araştırmacılar örgütle özdeşleşmenin psikolojik yönlerine odaklanmışlardır (Bogler ve Somech, 2004). Alan yazında bu yaklaşım tutumsal yaklaşım olarak da ifade edilmektedir.

1990'lı yıllarda araştırmacılar örgütsel bağlılık konusundaki araştırmalarda üç çizgi izlemişlerdir. İlki, örgütsel bağlılığın boyutları ile ilgili olup, bu olgunun gerçek temellerinin anlaşılmasına büyük katkı sağlamıştır (Postmes, Tanis ve Boudewijn, 2001). İkinci araştırma çizgisi, bağlılığın yöneldiği yerle ilgilidir. Bu yazarlar belirli yerlere ya da kişilere yönelen bağlılığı araştırmaktadırlar. Son olarak 1990'larda araştırmacılar, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttıran psikolojik süreçleri incelemeye başlamışlardır. Bu bağlamda örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarını konu başlığı olarak örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması, öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesi, ölçülmesi şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Seymen, 2008).

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar uzun bir geçmişe sahip olmakla birlikte konuya olan ilgi artmaya devam etmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlar da artmaktadır. Morrow (1983) bağlılıkla ilgili 29 farklı tanım belirlemiştir. Ancak bazı araştırmacılar (Meyer ve Allen, 1987; Randall, 1990; Reichers, 1985) farklı tanımların üç grupta toplanabileceğini belirtmişlerdir. Bunlar davranışsal (Becker, 1960;

Salancik, 1977); tutumsal (Mowday vd., 1982) ve normatif (Wiener, 1982) bağıllık yaklaşımlarıdır. Örgüte bağıllığın çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki olduğu konusunda fikir birliği olmasına rağmen, bu ilişkinin yapısı ve oluşumuyla ilgili görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılık örgütsel bağıllık kavramının tanımlanmasına da yansımaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Bireyin bir örgüte psikolojik bağıllık hislerini içeren çok boyutlu bir yapı (Gemlik, Şişman ve Signri, 2010).
- Bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmeleri (Douglas,2010'dan akt. Murphy, 2013).
- Bireyin bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücü (İnce ve Gül, 2005)
- Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı (Wiener, 1982).
- Davranış ürünü olarak bağıllık bireyin eylemleri ve örgütle ilgili etkinliklerini ve tüm bu eylem ve etkinlikleri besleyen inançların bu eylemlerinin hepsini çevreleyen canlı bir durumdur. Tutum olarak örgütsel bağıllık; bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşme ve katılımının göreceli gücü (Celep, 2004)
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (Becker vd. 1996'dan akt. Balay, 2000).
- Örgütsel bağıllık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağıllığını ifade eder (O'Reilly, 1991).
- Örgütsel bağıllık, örgütsel amaçlar ve çıkarlar doğrultusunda davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır (Güney, 2007).
- Örgütsel bağıllık bir örgütün üyesi kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeyde çaba sarf etme ya da örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve kabulü ifade eder (İbicioğlu, 2000).
- Çalışanın örgütüne karşı hissettiği psikolojik bağlanmadır (Chen, Tsui ve Farh, 2002).

Örgütsel bağıllığın tanımıyla ilgili, araştırmacılar arasında hala anlaşmazlıklar vardır. Ancak birçok araştırmacı birbiriyle ilişkili olmasına rağmen, bağıllığı

davranışsal ve tutumsal olarak iki ayrı kapsamda değerlendirmektedir. Duygusal bağlılık olarak da bilinen tutumsal bağlılık, bireyin kuruma karşı bağlılık derecesini yani çalıştığı yerdeki kimliğini ve oraya duyduğu sadakati gösterir (Iverson ve Buttigieg, 1998). Bunun tersine davranışsal bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma alışma dönemini gösterir ve oradaki davranışlarını vurgular (Çetin, 2004).

Bu kavramsal açıklamalar ve tanımların yanında önemli bir nokta da örgütsel bağlılığın nasıl oluştuğu, devam ettiği ve örgüte bağlı olan bireylerin ne tür davranışlar sergilediği sorularıdır. İnce ve Gül (2005)'e göre örgütsel bağlılık bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir (O'Reilly ve Caldwell, 1980; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). Birey örgüt arasında pozitif ilişki olduğu sürece bu bağlılık devam eder ve bireylerin kişisel ve mesleki doyumlarına, üretkenliklerine katkı sağlar (Murphy, 2013).

Bir çalışanın örgüte bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede bir takım ölçütler bulunmaktadır. Söz konusu ölçütler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (İbicioğlu, 2000):

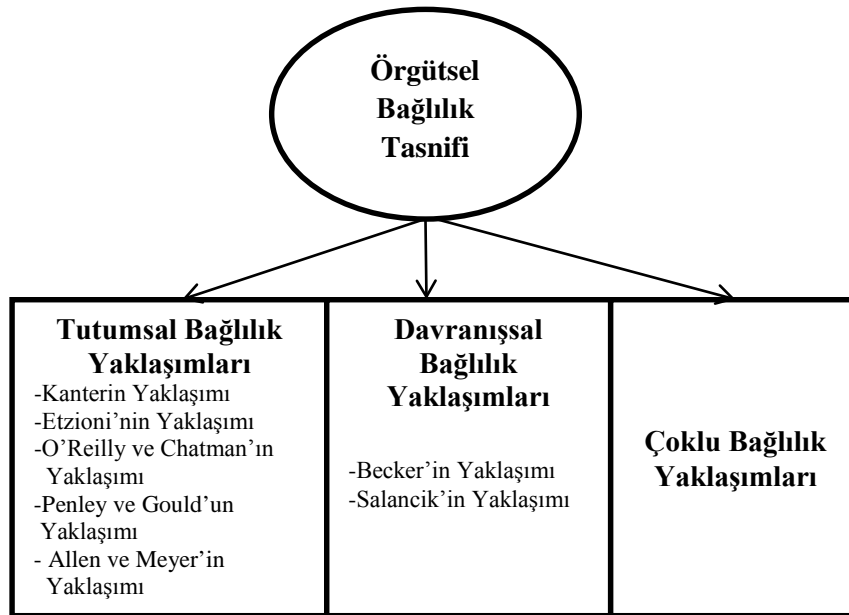
- Örgütün amaç ve değerlerini kabul ve inanma
- Örgüt için fedakarlıklarda bulunabilme
- Örgüt üyeliğini devam ettirmeyle ilgili güçlü bir istek duyma
- Örgüt kimliğiyle kimliklenme içselleştirme

Örgütsel bağlılık kavramı birçok örgütte ele alınmakla birlikte özellikle 1980'lerden sonra eğitim örgütlerinde de yoğun bir şekilde ele alınmıştır. Eğitim araştırmacıları öğretmen bağlılığını farklı şekillerde kavramsallaştırmışlardır. Rosenholtz ve Simpson (1990) öğretmenliğe karşı olumsuz tutumlar üzerine odaklanmışlar fakat bu tutumların işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışsal olgularla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Firestone ve Rosenblum (1988) ise bağlılığı pozitif duygusal bağlılık olarak tanımlamışlardır. Ancak yazarlar bağlılığı farklı şekillerde ele almışlardır. Öğrenciye bağlılık, öğretmenlik mesleğine bağlılık ve belirli bir okula bağlılıktır. Billingsley ve Cross (1992), Bogler ve Somech (2004), Somech ve Bogler (2002) de bağlılığı, mesleğe bağlılık ve örgüte bağlılık şeklinde ikiye ayırmışlardır.

Örgüte bağlılık açısından öğretmen bağlılığı okula, hedeflere, öğrenciye ve öğretim işine bağlılık şeklinde farklı biçimlerde olabilmektedir. Her bir farklı formun davranış üzerinde farklı etkileri vurgulanmaktadır. Ancak Wallace (1993) yaptığı meta analiz çalışmasında mesleğe bağlılık ile örgütsel bağlılığın yüksek derecede ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda bu iki yapının uyum içerisinde olduğu söylenebilir (Akt. Jo, 2014).

2.2.2.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık kavramı, karmaşık ve çok boyutlu özellikler taşıyan bir kavramdır (Seymen, 2008). Bağlılığın sınıflandırılmasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan en kapsamlı sınıflandırmalardan biri Huang (2001) tarafından yapılmıştır. Bunlar: davranışsal, sosyolojik moral ve tutumsal bağlılık türleridir. Alan yazında ise genel olarak bağlılık, üç biçimde sınıflandırılmaktadır. Davranışsal bağlılık, tutumsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır (Hodga ve Ozag; 2007).



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Mowday vd. (1982) ise örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak iki şekilde ele almıştır. Tutumsal bağlılığın kaynağı bireylerin örgütle ilişkileri hakkındaki düşünceleridir. Davranışsal bağlılığın kaynağı ise tutumsal bağlılığa dayanmaktadır. Bireyler örgütle ilişkilerini gözden geçirip değerlendirmeleri tutumlarını

oluştururken, davranışları bu tutumların yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmen perspektifinden tutumsal bağlılık, örgütsel değerleri ve amaçları kabul etme ve örgüt adına çaba sarf etmeye hazır olmayı ifade etmektedir. Ayrıca tutumsal bağlılık örgütün bir üyesi olarak kalma adına güçlü bir arzuyu da içerir. Diğer yandan davranışsal bağlılık ise doğasında belirli bir davranış tarzını yansıtmaktansa, örgüt içerisinde meydana gelen durumlara göre değişmektedir (Mosheti, 2013)

Bu çalışmada örgütsel bağlılık davranışsal bağlılık, tutumsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları şeklinde sınıflandırılarak incelenmiştir.

2.2.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Başka bir ifadeyle bu bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının oransal gücüdür. Tutumsal bağlılıkta, örgütün kendi değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekir (Seymen, 2008).

Mowday vd. (1982) bağlılığı bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve örgütü benimsemesinin görece gücü olarak tanımlamışlardır. Bu bağın sonucu olarak bağlanan bir kişi örgütün amaç ve değerlerini gönüllü olarak kabul eder, örgüt adına önemli derecede çaba sarf eder ve örgüt üyeliğini sürdürür. Örgüte bağlılık yavaş bir şekilde gelişir ve örgüt bireyin yetenek ve becerilerini sergilemesi, içsel ihtiyaçlarını karşılaması için araçlar sağlar. Örgütsel bağlılığın bu şekli en etkili güdü şekillerinden biri olarak belirtilmiştir (Douglas, 2010; Jaros, 1991). Diğer bir ifadeyle bireyler dışsal ödüllerden çok içsel ödüllerle motive olmaktadır. Ayrıca bireyin değer ve amaçlarıyla örgütsel değer ve amaçlar uyum içerisindedir. (Firestone ve Pennell, 1993).

Tutumsal perspektiften örgütsel bağlılık farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlansa da birçok ortak yöne sahiptir (Ros ve Gray, 2006).

- Bağlılık pozitif tutumlarla karakterize edilmiştir.
- Örgütsel ve bireysel değerler, amaçlar uyumlu oldukça bağlılık da artar.
- Duygusal bağlılık hem örgüt hem de birey odaklıdır.

Alan yazında bağılığa daha çok tutumsal bir yaklaşım benimsenmiştir. Bağılığı tutumsal bir olgu olarak ele alan araştırmacılar arasındaki temel farklılık ise yapıya ilişkin boyutlandırmalardan kaynaklanmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar aşağıda ele alınarak incelenmiştir.

Kanter'in Sınıflandırması

Bağılığı ilk araştıran bilim adamlarından biri olan Kanter (1968) bağılığı sosyal bir süreç olarak ele almıştır. Bu süreç içerisinde birey içerisinde bulunduğu topluluğa yüksek derecede inanç geliştirir. Üyelerden Örgüt adına fedakarlık göstermeleri, örgüt ideolojisine bağılılık göstermeleri beklenmektedir (Joffres, 1998).

Kanter (1968), farklı örgütsel bağılılık biçimlerinin farklı davranışsal gereklerin sonucunda ortaya çıktığını ifade eder ve bağılığı devam bağılığı, uyum bağılığı ve kontrol bağılığı olarak üçe ayırır. Devam bağılığında, bireylerin örgüte bağlanma nedeni bireylerin örgüte girebilmek ve örgütün üyesi olarak kalabilmek için gösterdikleri çabalar ve fedakârlıklardır. Uyum bağılığı, örgütteki sosyal ilişkilerin gelişmesine dayanan bir bağılıktır (Coladarci, 1992). Bireyler, örgütlerine çalışma ortamındaki ilişkilerin güçlü olması nedeniyle bağılılık gösterirler. Kontrol bağılığında ise iş görenlerin örgüt tarafından konulan kurallara uyması sonucunda oluşur; burada iş görenlerin davranışlarını arzu edilen yönde şekillendirebilmeye yarayan örgütsel normlar söz konusudur (Seymen, 2008).

Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağılığı, üyelerin örgütle yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır (Balay, 2000). Çıkara dayalı yaklaşma, ahlaki açıdan yaklaşma ve yabancılaştırıcı yaklaşmadır.

Bağılığı gücün dağıtımı ve kullanımının bir fonksiyonu olarak ele alan Etzioni ve Lehman (1980)'in tipolojisinde örgütsel üyeler üzerine zorlayıcı güç düşük düzeyde bütünleşme olarak nitelendirilen yabancılaştırıcı bir bağılılık oluşturur. Etzioni ve Lehman (1980) yöneticilerin çalışanlar üzerinde aşırı kontrol uyguladıklarında kararlara katılımlarının sağlanmadığında, formalizasyonun yüksek olduğunda meydana geldiğini

iddia etmişlerdir (Joffres, 1998). Çalışanlara performansa göre örgütsel ödüller vadeden örgütler ise hesapçı bağlılık geliştirirler. Eğer bireyler çalışmalarının karşılığını adil olarak değerlendirmezlerse bağlılıklarında bir düşüş olur. Normatif bağlılık, dışsal ödüllerden çok içsel ödüllere dayalı örgütsel değer ve normlardan kaynaklı bağlılık türüdür (Celep, 2014; Morrison, 2004).

Yabancılaştırıcı bağlılık; örgütün elinde bulunan zorlayıcı, cezalandırıcı ve sembolik güce bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Cezalandırıcı gücün ağır bastığı örgütlerde bireyler, karşılaşacağı olumsuz tepki ve durumlardan kaçınmak için örgütsel norm ve değerlere uygun davranmaya çalışır. Ödüllendirici gücün düzenleyici olduğu örgütlerde bireyler çıkarıcı bir bağlılık sergileme eğilimindedirler. Sembolik güce bağlı olarak ise bireyler saygı ve statü gibi sembolik ödüllerin etkisi altında örgüte bağlanırlar (İnce ve Gül, 2005).

Hesapçı Bağlılık, örgüt üyeleri ile örgüt arasındaki değiş-tokuş ilişkisine dayanan, daha az yoğun bir ilişkiyi ifade eder ve bireyler bağlılık düzeylerini, gereksinimlerini karşılayacak şekilde ayarlarlar. Bu bağlılık duygusal bağlılık ve inancın az olduğu psikolojik bir anlaşmanın gereği olarak ortaya çıkar (Seymen, 2008). Ahlaki bağlılıkta ise kişi, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce işini değer verdiği için yapmaktadır.

Etzioni'nin sınıflandırması alan yazında büyük ilgi görmeye birlikte bazı eleştirel yönleri de bulunmaktadır. Bunların başında yabancılaştırıcı bağlılık türü gelmektedir. Bu bağlılık türünün psikolojik bir bağlılıktan çok zora dayalı bir uyumu ifade ettiği belirtilmektedir bu bağlamda bu tür bir uyumu bağlılık olarak değerlendirmek yanlış olacaktır (Porter vd., 1974).

O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (Postmes vd., 2001). Araştırmacılar Kelman's (1958) sosyal etkileme süreci taksonomisini araştırmalarının teorik temelleri için kullanmışlardır. Kelman (1958) bireylerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme yoluyla sosyal olarak etkilendiklerini öne sürmüştür. Uyum bireylerin diğerleri tarafından etkilenmeyi kabul

ettiklerinde, ödül kazanmayı umduklarında ve yaptırımlardan kaçındıklarında meydana gelir. Özdeşleşme bireylerin diğer bireylerle veya çeşitli gruplarla doyum sağladıkları ilişkilerini sürdürmek istediklerinde ortaya çıkar. İçselleştirme, birey örgütsel değer ve amaçlarla özdeşleştiğinde meydana gelir. O'Reilly and Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarından oluşan, farklı çıktılara sebep olan üç boyutlu bir yapı geliştirmişlerdir.

Uyum bağlılığında temel amaç, belirli ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde edebilmek ve belli cezalardan kaçınmak amacıyla gerçekleştirirler. Öte yandan bu bağlılıkta işin gerektirdiğinde fazlasının yapılmadığı ve örgütte kalma isteğinin görece düşük olduğu görülür.

Özdeşleşme, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişki içerisine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Lok ve Crawford, 2001; Morris ve Sherman, 1981).

İçselleştirme bağlılığı ise bütünüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. İçselleştirme boyutundaki bağlılıkta iş görenler, kendilerine doğrudan fayda sağlamayan, ancak örgüt yararına fazladan zaman ve çaba gerektiren davranışlar sergilerler (Clugston, 2000, Seymen, 2008).

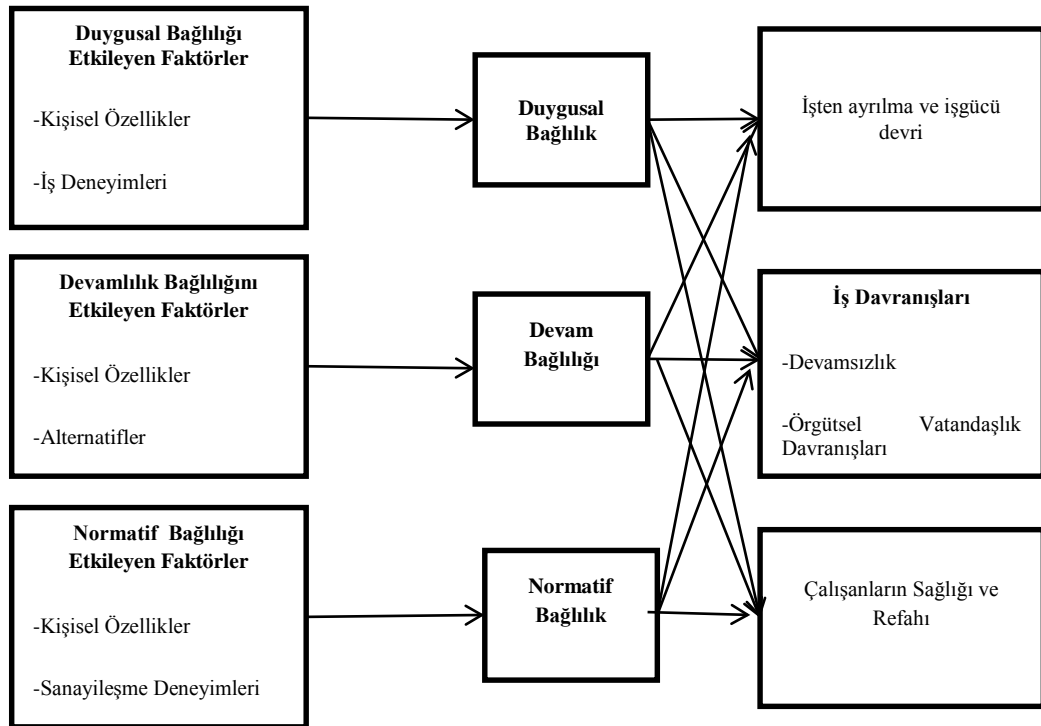
Penley ve Goul'un Sınıflandırması

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu belirtmektedir. Öte yandan Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedir. Örneğin ahlaki bağlılık üyeliğin devamını sağlamak için çıkarıcı bağlılık alış-veriş ilişkisi içerdiğinden bu bağlılık türü kendini sevdirmeye taktikleriyle ilgilidir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise kişi, kariyeri üzerinde kontrolü olmadığını düşündüğünden, bu bağlılık türü daha çok sonuçlar üzerindeki kontrol eksikliği duygusu ile ilgilidir (Akt. İnce ve Gül, 2005)

Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer, 1984 yılında örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal bağlılık ve devam bağlılığını içermektedir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık modellerine 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü bir unsuru ilave etmişlerdir (Wasti, 2002).

Meyer, Allen ve Smith (1993), Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık yapısında üç boyutu tartışır. İlki duygusal bağlılık olup; örgüte katılım bağlılık hissi ve örgütle özdeşleşme olarak ifade edilebilecek pozitif hisler olarak tanımlanır. İkincisi devam bağlılığı olup; bireylerin örgütteki çekici alternatifleri ve yatırımları göz önünde bulundurarak örgütte kalma ve örgütten ayrılmayla ilgili olarak hissettikleri bağlılık duygusu olarak tanımlanır. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanların örgütte kalmak için hissettikleri zorunluluk duygusu olarak tanımlanır. (Gemlik, Sisman ve Signri, 2010).



Şekil 4. Meyer vd. (2002)'nin Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Şekil 4'te görüldüğü gibi Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç boyuta ayrıldığını ileri sürmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd. , 2002).

İş görenin örgüte duygusal bağını ve örgütle bütünleşmesini duygusal bağlılık yansıtır. Çalışanların kendilerini örgütte duygusal olarak bağlı hissetmeleri ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmeleri duygusal bağlılıklarını yansıtır. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetlerini göz önünde bulundurmakla ilgilidir (Macgee ve Ford, 1987) Çalışanlar örgütte çalışmaya ihtiyaç duydukları için örgüte bağlı kalırlar. İş görenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duyguları normatif bağlılık ile ilgilidir. Normatif bağlılık, çalışanın kendini çalıştığı örgüte karşı sorumlu hissetmesi sonucu örgüte bağlı kalmaya zorunlu hissettiği bağlılık çeşididir (Struiter, 2005).

Wiener'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Wiener (1982) araçsal bağlılık ve normatif bağlılık ayrımına dayanan modelin kurucusudur. Wiener (1992), örgütsel bağlılığı, araçsal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere iki boyutta incelemektedir (Güney, 2007). Onun değerlendirmesinde araçsal bağlılık; hesapçı, çıkarıcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif bağlılık ise değer ve ahlak temeline dayalı güdüleme ile gerçekleşmektedir. Normatif bağlılık, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmasını sağlar. Araçsal bağlılık iş gören ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağlılık türünde örgüt, iş görenin bazı güdülerini doyururken; iş görenden de örgüte katkı yapmasını bekler (Balay, 2000).

2.2.2.2.Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Bağlılığa davranışçı yaklaşımlar Becker (1960)'in bağlılıkla ilgili modeline dayanmaktadır. Yazar bağlılığı bireylerin uyumlu davranış eğilimleri olarak tanımlamaktadır. Söz konusu davranışlar bireylerin ücret, güvenlik vb. ihtiyaçlarından, işten ayrılma maliyetinden kaynaklanmaktadır. Becker (1960) bu durumu yan-bahis kuramıyla açıklamaktadır. Örgütler terfi, statü, ücret vb gibi çalışanlara birtakım kaynaklar sunarken çalışanlar da örgütün sadık bir üyesi olarak kalmaya ve görevin gerektirdiklerini yapmaya devam ederler. Bu durumu çalışan ve örgüt arasında bir mübadele olarak da nitelendirebiliriz. Bağlılığın derecesini bu mübadeledeki değişimin derecesi belirlemektedir (Joffres, 1998).

Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar, olarak ele alınabilir (Seymen, 2008). Bu yaklaşımda, belli bir örgüte katılmak için kişinin özveride bulunması gereği, örgüte bağlılığın başlangıç noktası olarak ele alınmıştır. Bunun yaygın biçimi üyeliğe kabul törenleridir. Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına bağlı olarak gelişir. Birey belirli bir davranışı gösterdikten sonra bu davranışının doğruluğuyla, haklılığıyla ilgili tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılığa davranışçı tanımlar getiren araştırmacıların ortak vurguları bireylerin hesapçı, uyumlu davranışları ve örgütte kalmaya devam etmeleri noktalarındadır. Ayrıca vurgulanan diğer bir noktada bağlılığın bireylerin iş çevresini değerlendirmeleri sonucu rasyonel veya rasyonel olmayan algılarına bağlı olarak oluştuğudur.

Becker'in Yan Bahis Kuramı

Becker'in geliştirmiş olduğu yan bahis kuramı örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyetler üzerine oluşturulmuş bir yaklaşımdır. Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarlarıyla ilişkilendirmesidir. Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984).

Yan bahis ile ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın "bahse girme" kavramına göre bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar (İnce ve Gül, 2005).

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur

(Mowdat vd., 1982). Kişi önceki davranışlarının sonuçlarını göz önüne alarak bunlarla tutarlı davranışlar sergilerler (O'Reilly ve Cadwell, 1981).

Salancik'e göre her davranış bireyde bağlılık geliştirmez. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.2.2.3.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılıklar yaklaşımı karma nitelikli bir bağlılık yaklaşımı niteliğinde olup, örgüt içinde ve dışında bulunan çeşitli faktörlerin farklı düzey ve türlerde bağlılıkların ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak örgütsel bağlılığı yalnızca ayrılma maliyeti ya da moral faktörlerle değil, bunların tamamı ile açıklamaktadır (Wallace, 1995).

Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlarda farklı odak noktalarının benimsenmesi çoklu bağlılık yaklaşımının da ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içerisinde birbirinden farklı unsurların varlığını ve bunlara farklı düzeyde bağlılık gösterilebileceğini öngörür (Balay, 2000; Morris ve Sherman, 1981).

Çoklu bağlılık yaklaşımı kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. (Becker vd., 1996). Bu bağlamda Reichers'e göre diğer bağlılık yaklaşımları örgütün tipik olarak birey açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini ileri sürmektedirler. Oysa Reichers'e göre örgütler farklılaşmamış bir bütünü değil, tam aksine her bir farklı amaç, değerler setine sahip koalisyonları içermektedir (Akt. Varoğlu, 1993).

Çoklu bağlılıklar yaklaşımında örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına farklı bağlılıklar geliştirebilmektedirler (İnce ve Gül, 2005).

Genel olarak değerlendirecek olursak bağlılık kuramcıları ve araştırmacıları arasında yaygınlaşan görüş birliği, bağlılığın çok boyutlu olduğudur. Ama bu yapının çeşitli boyutlarının ne olduğu konusunda daha az bir uzlaşma sağlandığı görülmektedir (Meşe, 2007). Bununla birlikte, yukarıda ifade edilen modellerin ve sınıflandırmaların ortak özelliğinin, bir örgüt ortamındaki iş görenin örgüte bağlılığını tanımlamaya çalışarak bağlılık boyutlarını ortaya koymak olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili bu çalışmaların, bir iş görenin örgüte bağlılığını sağlayan, onu örgüte çeken, örgütün sahip olduğu birçok özelliğın olabileceğini de ortaya çıkardığı görülmektedir (Üstüner, 2009).

2.2.3.Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın boyutları konusunda belli ölçüde anlaşmazlık söz konusudur. Çok boyutlu çerçeveler arasındaki farklılıklar, büyük ölçüde onların geliştirilme sürecinde yararlanılan farklı güdüler ve stratejilerden kaynaklanmaktadır. Bunlar görgül çalışma bulgularına dayanan (Angle ve Perry, 1981); daha önceki tek boyutlu kavramsallaştırmalar arasındaki ayrıma dayanan (Allen ve Meyer, 1991); oluşturulmuş kuramsal bir içeriğe büyük ölçüde bağlı olan (O'Reilly ve Chatman, 1996) ya da bunların birleşimine bağlı olan (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990) olarak sayılabilir

O'Reilly ve Chatman (1986) Örgütsel bağlılığı kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak ifade etmiştir. Yazarlar örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almışlardır.

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000).

Özdeşleşme: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Celep, 2014).

Allen ve Meyer (1990) Backer (1960)'in zaman, efor ve ödülleri gibi yatırımlarla bireylerin çalıştıkları kurumlara bağlanma sürecini açıklayan “yan bahis” kuramından yola çıkarak çok boyutlu bağlılık modeli geliştirmişlerdir.

Her ne kadar başka örgütsel bağlılık tanımları ve modelleri önerildiyse de, Meyer ve Allen'in (1991) modeli en popülerleri olagelmıştır. Bu modeli temel alarak yapılan meta analitik çalışmalar duygusal bağlılığın özerklik, adalet ve örgütsel destek gibi olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların işyerindeki verimliliğe katkıda bulduklarını gösterirken, devamlılık bağlılığının kıdem ve iş alternatiflerinin azlığı sebebiyle oluştuğunu fakat iş yerindeki verimliliği olumlu şekilde etkilemediğini ortaya koymuştur. Normatif bağlılık en az araştırılmış bağlılık tipi olup, çalışanların kültürel olarak veya aile sosyalizasyonu sayesinde benimsedikleri kişisel sadakat normları ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Wasti, 2009).

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunu ortaya koyarak kavramı, çalışanların örgütle ilişkisi çerçevesinde şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı “devam bağlılığı”, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık olmak üzere üç boyut olarak ifade etmişlerdir.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların güçlü biçimde kabul edilmesi; örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma ve örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir istek duyma. Bu özellikleri itibarıyla duygusal bağlılık; örgüt üyelerini örgütlerine edilgen şekilde itaat etmelerinden daha fazlasını ifade etmekte ve onların örgütün iyiliği için kendileriyle ilgili birtakım özverilerde bulunmaya razı olmaları durumunu kapsayan etkin bir bağı ortaya çıkarmaktadır (Douglas, 2010; Gürbüz, 2006; Seymen, 2008).

Devam Bağlılığı: Bu bağlılık çalışanların örgütten ayrılma maliyeti hesapları üzerine odaklanmaktadır. Bu bağlılığın oluşmasını sağlayan iki faktör vardır. Bunlar; yatırımlar ve alternatif iş fırsatlarının yokluğudur. Bireylerin örgüte yaptıkları yatırımlar zamanla doğru orantılı olarak artar. Dolayısı ile maliyet ile yatırımlar karşılaştırması

yapan bireyler maliyetleri yüksek bulurlarsa örgütte kalmaya devam ederler. Aynı şekilde örgüt dışında alternatif iş fırsatlarının olmadığını algılayan çalışanlar da örgüt üyeliğini sürdüreceklerdir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010). Bu durumda çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve para harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Başka bir deyişle kişiyi örgütte tutan olası maddi kayıplardır. Bu açıdan bakıldığında, çalışanlar örgütten ayrılmanın kendilerine pahalıya mal olacağını düşünürler. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi örgütten ayrıldığında daha az iş seçeneğinin olacağını düşünür. Bu tür kişiler pek çok sebepten dolayı örgütte kalırlar. Başka bir iş bulamama korkusu başka bir iş yapabilecek nitelikte olmamaları, bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı bir sebepleri vardır. Bu açıdan bakıldığında örgütte çalışan bireylerin aslında örgüte sadık olamayabileceği anlaşılmaktadır (Çetin, 2004).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermeyi bir yükümlülük olarak algılaması ve örgütüne bağlılığın “doğru” olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden, diğer iki tip boyuttan ayrı bir boyutu temsil etmektedir. Bu bağlılık şeklinde bireylerin içinde yaşadığı toplum normları ve değerleri de etkilidir. Normatif bağlılık, Wiener ve Vardi (1980) tarafından ortaya atılmış ve daha sonra Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir. Buna göre bireyler doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları için örgüte bağlılık duyarlar (Gbadamosi, 2003; Wiener ve Vardi, 1980). Normatif bağlılığa sahip bireyler örgütlerine minnettarlık duyarlar ve örgütsel değerlere, amaçlara ve vizyona da bağlıdırlar (Seymen, 2008).

Örgüte bağlılığın çok boyutlu bir yapısı olduğuna karşın artan ortak bir inancın olmasına ve kavramlardaki farklılıklara karşın araştırmaların çoğu duygusal bağlılık üzerine odaklanmıştır. Bunun sebebi, çalışanların örgüte duygusal bağlılığı ile yüksek verim göstermesi arasında çok güçlü ve istikrarlı bir ilişki olmasıdır (Çetin, 2004). Üç bağlılık türü de arttığında iş görenlerin örgütte kalma isteği de artmaktadır, ancak birincide kalma isteği güdüye, ikincide gereksinime üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2000).

Diğer taraftan her bağlılık türü bireyi bir şekilde örgüte bağlar; fakat her bağlılık türü bireyin iş ortamındaki davranışlarını yönlendirmesi bağlamında farklı etkilere

sahiptir (Colodarci, 1992). Örneğin, duygusal bağlılığa sahip bir çalışan, kendi pozisyonunun gerektirdiği sorumluluğun üzerine çıkarak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaya çalışır. Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar ise iş ortamında daha az devamsızlık ile daha fazla iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık eğilimindedirler. Fakat devam bağlılığı performansla olumsuz bir etkileşim içerisindedir (Çetin, 2004).

Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın boyutları Meyer ve Allen (1997)'in çalışmasına dayalı olarak üç boyutlu olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu boyutlar Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ele alınmıştır.

2.2.4.Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları

Örgütsel bağlılık birçok örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilenirken iş çıktıları üzerinde de önemli etkilere sahiptir (Lok ve Crawford, 2001). Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşımı, örgütsel güven, işe devamlılık, kaynakların etkin kullanılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi hususların oranı da yüksektir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise, işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmaz hal almaktadır (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları kişisel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılarak, araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşağıda açıklanmıştır.

2.2.4.1.Örgütsel Bağlılığın Öncülleri

Mowday vd. (1982) bağlılığı etkileyen faktörleri dört grupta sınıflandırmışlardır. Bunlar: kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özelliklerdir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere ilişkin farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Morris ve Sherma (1981) ise örgütsel faktörlerin bağlılığı daha çok etkilediğini ileri sürerken Koch ve Steers (1978) demografik faktörlerin bağlılığı daha çok etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Akt. Balay, 2000). Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmıştır.

Kişisel Faktörler

Kıdem, cinsiyet, yaş ve ırk gibi demografik faktörlerin sistematik olarak örgütsel bağlılık faktörleriyle ilişkisi bulunmuştur. Genel olarak kıdem faktörüne bağlı olarak ilerleyen yıllarla birlikte örgüte duyulan bağlılık da artmaktadır, kıdem gibi yaş faktörü de bağlılıkla doğrusal bir ilişkiye sahiptir. Yaştaki artış iş sistemlerinde değerli kaynakların birikmesi demektir. Bu durum bireyin diğer örgütler üzerindeki çekiciliğini düşürürken, iş görenin de örgüt değişimlerine duyduğu arzuyu azaltmaktadır (Balay, 2000).

Cohen (1993) kişilerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Buna paralel olarak kişi kazançlarını kaybetmemek için örgütüne daha çok bağlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Yaş ile kıdem birbirine paralel olması sebebiyle kıdemle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye benzer bir ilişki yaş ile örgütsel bağlılık arasında da söz konusudur. Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda genel olarak yaşla birlikte örgütsel bağlılığın da arttığı tespit edilmiştir. Bu durumu örgütte geçirilen zamanın artmasıyla birlikte elde edilen birtakım faydalara ve zamanla artan iş doyumuna bağlanabilir. Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (Balay, 2000).

Cinsiyetin bağlılığa etkisi konusunda yapılan araştırmaların sonuçları birbirinden oldukça farklıdır. Bazı araştırma bulgularına dayanarak evli kadınların, aile içindeki rolleri nedeniyle çalıştıkları örgüte karşı erkeklerden daha fazla örgütsel bağlılığa sahip olacakları iddia edilmiştir. İşin duygusal yoğunluklu olması, kadının da erkeğe göre duygusal yanının daha ağır basması kadın öğretmenin adanmışlığını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Celep, 2014).

Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler şunlardır (İnce ve Gül, 2005):

- Kadınların ailesel rollere verdikleri önem.
- Kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engeller.

Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla bağlılık gösterdiği görüşünü savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler ise şunlardır:

- Kadın çalışanlar örgütlerinde daha istikrarlıdırlar.
- Kadın çalışanların karşılaştıkları engeller motivasyonunu arttırmaktadır.

Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanın eğitim düzeyi azaldıkça örgütsel bağlılığı artmaktadır. Çünkü çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, örgütün gerçekleştirebileceğinden veya karşılayabileceğinden daha fazla beklentileri ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Alan yazında kişisel faktörlerle ilgili birçok araştırma yapılmış ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Buchanan, (1974), yaş cinsiyet kıdem ve eğitim durumu değişkenleriyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit ederken (Abdulla ve Shaw, 1999; Chughtai ve Zafar, 2006; Dodd ve Wright, 1996; Luthans, Mc Caul, ve Dodd, 1985). Mathieu ve Zajac (1990) ve Salami (2008) anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir. Yalçın, Üzüm ve Yüктаşır (2004)'ın eğitim örgütlerinde yapmış olduğu araştırmada erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun tersi yönde kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Jacson, 2004; Üzüm, Yalçın ve Yüктаşır, 2007). Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan araştırmada eğitim ve sağlık alanında çalışanların, bağlı bulunulan örgüt, yaş, medeni durum ve kıdemleri açısından, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı farklılığın olduğu; ancak devam bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisi arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çakar ve Ceylan (2005)'ın araştırmalarında demografik değişkenlerle örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Benzer şekilde Çoğaltay (2015) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında da öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır (Hochwarter vd., 1999). Örgütsel bağlılık örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler: işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı,

karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgütsel kültür, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma görev kimliği ve örgütsel ödüller gibi değişkenlerdir.

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık-örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır (Douglas, 2010; Innes, 2014). Düşük seviyede çalışanlar için medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler, bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Cohen, 1992).

Role ilişkin değişkenler çalışanların örgütsel bağlılığını belirlemede önemlidir. Bunlardan biri mesleki rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının örgüt ortamında bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, davranışsal olmasa bile çoğunlukla psikolojik olarak kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik şeklinde olmaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken de yöneticilerin liderlik tarzlarıdır. Yöneticilerin sergiledikleri yönetim ve liderlik tarzları örgütsel hedef ve değerlere olan bağlılığı arttırmaktadır (Abraham, 1997). Nitekim Bektaş, Çoğaltay ve Sökmen (2014) tarafından yapılan araştırmada liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığı en yüksek düzeyde yordayan faktörün dönüşümcü liderlik stili olduğu saptanmıştır.

Billingsley ve Cross (1992) tarafından yapılan araştırmada iş ile ilgili değişkenlerin, lider desteği, rol çatışması, rol belirsizliği stres ve iş doyumunun örgütsel bağlılığı demografik değişkenlere göre daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca destekleyici örgüt iklimi oluşturmada etkili olabildiklerinden yönetici davranışlarının öğretmen bağlılığını etkileyen önemli bir faktör olduğu bulunmuştur (Riehl ve Sipple, 1996).

Steers (1977) tarafından yapılan araştırmada kişisel faktörler, işle ilgili faktörler ve iş deneyimlerinin bağlılığa olan etkisi incelenmiştir. Görevin özellikleri ve bireyin özelliklerinden çok iş yerindeki deneyimlerin bağlılığı daha çok etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bağlılık üzerine kişisel faktörler ve işin özelliklerinin de anlamlı etkileri bulunmaktadır. Araştırma sonucunda grup tutumları, başarı ihtiyacı, eğitim, görev özellikleri, yaş, beklenti uyumu, kişisel önem ve örgüte güven bağlılığın öncülleri

arasında yer almaktadır. Ancak geri dönütün bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler arasında örgütsel adalet, ücret düzeyi, rol belirsizliği ve çatışmayı da saymak mümkündür (Khan ve Rashid, 2012). Tüm bunların yanında örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler de bulunmaktadır. Yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranı gibi dışsal faktörlerde örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir.

2.2.4.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan birini yapan Steers (1977) örgüte bağlı olan bir çalışanın işle ilgili görevlerini yerine getirirken daha fazla performans sergileyeceğini ileri sürmüştür. Ayrıca yüksek düzeyde bağlılığa sahip olan çalışanların daha uzun süre örgütte kalma olasılıkları yüksektir. Yüksek düzeyde bağlılık iş gören devamsızlığının ve devrinin azalmasıyla da ilişkilidir.

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, özellikle davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini, motivasyon, karara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardandır (Becker vd., 1996; Wiener, 1982).

Örgütsel bağlılığın en fazla incelendiği değişkenlerden biri de işten ayrılma niyetidir. Stanley vd. (2007) yapmış oldukları meta-analitik çalışmada bağlılığın her üç boyutunun da işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşten ayrılma dışında örgütsel vatandaşlık ve performans değişkenleri de incelenmiş ve örgütsel bağlılık boyutlarının bu değişkenlerle ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Akt. Wasti, 2009).

Yüksek örgütsel bağlılığın olumlu yanları çok olmakla birlikte olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Yüksek bağlılık bazen iş görenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi bazen yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan

uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı ve örgüt yararı için birleşik suçlar işleme gibi olumsuz durumlara yol açabilmektedir (Randall, 1987'den akt. Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel çıktılarına yönelik bazı araştırma sonuçlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür. Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Park (2005) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel bağlılığın öğrenci başarısı üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çetin, Şeşen ve Basım (2012) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların rol ötesi olumlu davranışlarından örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde, örgütsel bağlılık gibi tutumsal bir değişken ile örgüt kültürü gibi ortamsal değişkenin doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyinin çalışan devamsızlığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (İnce ve Gül, 2005).

2.2.5.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel bağlılıkla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmaların sonuçlarına yer verilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili geçmişten günümüze birçok araştırma yapılmış olmakla birlikte son dönemlerde yapılan araştırma sonuçları paylaşılmaya çalışılmıştır.

2.2.5.1.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Ersözlü (2012) tarafından yapılan araştırmanın genel amacı, ilköğretim okulu yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumu düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın çalışma evrenini, Tokat ilindeki ilköğretim okullarında 2009–2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan 4215 öğretmen ve 505 okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcıları) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, oransız küme örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilen 218 okul yöneticisi ve 827 öğretmenden oluşmaktadır. Bu araştırma için belirlenen veri toplama araçları uygulanarak elde edilen veriler, hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Hiyerarşik

çoklu doğrusal regresyon analizleri sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların iş doyum düzeylerini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Aracılık testi sonuçlarına göre, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve iş doyumlarını pozitif yönde güçlü bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Aracılık testi sonuçlarına göre, iş doyumunun okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ve yönetsel güçlülük davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığın yönetsel güçlülük ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde kısmi ara yordayıcılar olduğu da tespit edilmiştir.

Nayır (2011) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerini, Türkiye’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algısını ve bu algılarının örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisini saptamak amaçlanmıştır. Tarama modelinde ve nicel yöntem ile yapılan bu araştırmanın hedef evrenini NUTS1 (Nomenclature of Territorial Units for Statistics) coğrafi bölge sınıflamasında yer alan 12 bölgeden seçilen 23 il’de çalışan kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, medeni durum, bölge ve okulun büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken, kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla uyum bağlılığı göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleme boyutuna ilişkin görüşleri okul türü, bölge ve okulun büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, öğrenim düzeyi, bölge ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre

farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları, örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödülleri ve iş koşullarının bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Okçu (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Siirt il ve ilçe merkezi sınırları içinde yer alan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 66 ilköğretim okulunda görev yapan 1315 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin, liderlik stillerini orta düzeyde gerçekleştirdikleri ve dönüşümcü liderlik davranışlarını işlemci liderlik davranışlarından daha fazla sergiledikleri; ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu, bunu sırasıyla özdeşleşme ve en düşük düzeyde ise uyum boyutunun izlediği; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırmanın görev ve sosyal ilişkiler boyutlarında olumsuz davranışlara "ara sıra" düzeyinde maruz kaldıkları; dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu; dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin yıldırma algılarını düşürdüğü; işlemci liderliğin ise örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı, ancak yıldırma üzerindeki etkisi pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu; dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olmasına rağmen işlemci liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı; örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, yıldırma yaşama düzeylerinin azaldığı; okul yöneticileri dönüşümcü liderlik davranışları sergiledikçe, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığı ve yıldırma yaşama düzeylerinin azaldığı; okul yöneticilerinin işlemci liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına bir etki yapmadığı ve öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerini arttırdığı; dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığa göre yıldırma üzerinde ve örgütsel bağlılığında yıldırma üzerinde işlemci liderliğe göre daha güçlü bir yordayıcı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Usta (2013) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel

bağlılık düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın evrenini Şanlıurfa ilinde bulunan anaokulları, ilköğretim okulları ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan yöneticiler ve öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve yönetim anlayışı algı düzeyleri ortalamaları, örgütsel bağlılık boyutları içinde uyum düzeyinin düşük, içselleştirme düzeyinin yüksek çıktığı görülmüştür. Algılanan pozitivist yönetim anlayışı ortalaması ile algılanan kaotik yönetim anlayışı ortalaması araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerde birbirine oldukça yakın ve orta düzeyde çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcıların pozitivist ve kaotik yönetim puanları kadın katılımcılardan yüksek bulunmuştur. Erkek katılımcıların özdeşleşme ve içselleştirme bağlılık düzeyleri kadınların bağlılık düzeylerinden yüksek çıkmıştır.

Öğrenim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında önlisans mezunu katılımcıların özdeşleşme puanları hem lisans hem de lisansüstü mezunu katılımcı puanlarından yüksek bulunmuştur. Mezun olunan fakülte değişkenine göre diğer fakülte mezunu okul yöneticileri ve öğretmenlerinin algılanan özdeşleşme ve içselleştirme puanları eğitim ve fen-edebiyat fakültesi mezunlarının puanlarından yüksek bulunmuştur. Görev yapılan okul türü değişkenine göre ortaöğretimde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu puanları ilköğretim ve anaokullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin algılanan özdeşleşme puanlarından yüksek bulunmuştur. Çalışılan okuldaki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutlarında mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan katılımcıların ortalamalarının diğer gruplardan yüksek olduğu yani mesleki kıdemi fazla olan katılımcıların özdeşleşme düzeyinin de fazla olduğu görülmüştür. Yöneticilikteki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığın uyum boyutunda yöneticilikteki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin algılanan uyum puanlarının diğer gruplardan düşük olduğu; örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında yöneticilikteki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin algılanan puanlarının diğer gruplardan yüksek olduğu görülmüştür.

Uyuma dayalı bağlılık düzeyinin, pozitivist ve kaotik yönetim anlayışı algısı düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modelinde, kaotik yönetim anlayışının uyuma dayalı bağlılık düzeylerinde anlamlı yordayıcı olduğu, pozitivist yönetim anlayışının ise uyum puanında anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit edilmiştir. Özdeşleşmeye dayalı örgütsel bağlılık düzeyinin pozitivist ve kaotik yönetim anlayışı algısı düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modelinde, hem pozitivist hem de kaotik yönetim anlayışının özdeşleşmeye dayalı bağlılık düzeylerinde anlamlı yordayıcı oldukları saptanmıştır. İçselleştirme düzeyinin pozitivist ve kaotik yönetim anlayışı algısı düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modelinde, kaotik ve pozitivist yönetim anlayışının içselleştirmeye dayalı bağlılık düzeylerinde anlamlı yordayıcı oldukları tespit edilmiştir.

Bakır (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı, resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algılarını ortaya koymak ve bunlar arasındaki ilişkileri çeşitli değişkenler açısından irdeleyerek birbirlerini etkileme düzeylerini bilimsel olarak saptamaktır.

Araştırmada nicel ve nitel yöntem birlikte kullanılmış (karma yöntem); nitel ve nicel verilerin birbirlerini destekleyip desteklemedikleri belirlenmiştir. Nicel kısmı genel tarama modeline dayalı ilişkisel bir çalışma olan bu araştırmanın evrenini, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkezinde bulunan 76 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 1863 erkek ve 1420 kadın olmak üzere toplam 3283 öğretmen ile 4 özel ilköğretim okulunda görev yapan 116 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrende bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 677 ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 51 olmak üzere toplam 728 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; özel ilköğretim okullarındaki paylaşılan liderlik düzeyi, paylaşılan liderliğin tüm alt boyutları açısından resmi ilköğretim okullarına kıyasla daha yüksektir. Aynı şekilde, özel ilköğretim okullarındaki örgütsel bağlılık düzeyi de resmi ilköğretim okullarına kıyasla daha yüksektir. Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin, bir bütün olarak paylaşılan liderliğin geneline yönelik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli erkek öğretmenlerin

paylaşılan liderlik algıları, aynı okullarda görev yapan kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Nicel veriler özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin hem paylaşılan liderlik hem de örgütsel bağlılık algılarının resmi ilköğretim okulu öğretmenlerine kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç nitel verilerle de tamamen desteklenmektedir.

Aras (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin, mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığa ilişkin, yaş gruplarına göre, gençler (22-30 yaş arası) ile orta yaş (31-39 yaş arası) ve yaşlılar (40 yaş ve üzeri) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Medeni duruma göre uyum alt boyutunda dul ya da boşanmış müzik öğretmenlerinin bekar ve evli meslektaşlarından daha az uyum gösterttikleri, Özdeşleşme alt boyutunda, evli müzik öğretmenlerinin bekarlara göre daha az, bekar müzik öğretmenlerinin de dul ya da boşanmış meslektaşlarına göre daha fazla özdeşleşme gösterdikleri, kıdeme göre içselleştirme alt boyutunda 15 altı ve 15 yıllık kıdemli müzik öğretmenlerinin 16 yıl ve üstü meslektaşlarına göre daha az içselleştirme gösterdikleri tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, yıldırma ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerinin ilişkili olduğu görülmüştür. Olumsuz davranış, mobbing (yıldırma)'ya maruz kalma ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu faktörleri arasında olumsuz (negatif) anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu durum, mobbing (yıldırma)'ya maruz kalmanın, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu düşürdüğü anlamını taşımaktadır. Diğer yandan, benzer şekilde, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerinin alt faktörleri olan uyum, özdeşleşme, içselleştirme, içsel ve dışsal işdoyumunu boyutları üzerinde yıldırma değişkeninin negatif etkisi olduğu görülmüştür.

Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı; ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel, güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamaktır.

Araştırmanın evrenini 2011-2012 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Bu okullarda 90 yönetici ve 722 öğretmen olmak üzere toplam 812 eğitimci görev yapmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamı üzerinde çalışılmıştır. Araştırma grubu, 72 yönetici ve 529 öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimciden oluşmaktadır. Bu araştırma, ilişkisel tarama (survey) modelinde bir çalışmadır.

Araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bulgular doğrultusunda araştırma sonucunun; çalışanların, örgütlerinin kendilerine bağlı ve destekçi olduğunu hissettiklerinde, güvenlerinin ve örgütsel bağlılıklarının da daha güçlü olduğunu ortaya koyduğu söylenebilir. Bu araştırmada elde edilen verilere dayalı olarak ulaşılan bulguların sonucunda Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okul türü, yaş ve cinsiyet; örgütsel destek algıları ile okul türü ve öğrenim düzeyi; örgütsel bağlılık algıları ile okul türü, öğrenim düzeyi ve yaş arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmezken, normatif bağlılıklarında fark çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre ise öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunamazken, duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları 35 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin normatif bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu, evli öğretmenlerin normatif bağlılıklarının bekar öğretmenlerden daha fazla olduğu, öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.2.5.2.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Jo (2014) tarafından yapılan araştırmada öğretmen bağlılığıyla okul içindeki ve okul dışındaki bireylerle öğretmenlerin ilişkileri arasındaki bağlantılara ışık tutulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen bağlılığının öğretmenler arası ilişkilerden, öğrencilerle ilişkilerden ve yöneticilerle ilişkilerden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Holliman (2012) tarafından yapılan araştırmada öğretmen bağlılığıyla, katılım, yenileşme, bireysel çatışma, profesyonellik ve güçlendirme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda yenileşme, katılım, profesyonellik ve güçlendirme öğretmen bağlılığıyla pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu bireysel çatışmaların öğretmen bağlılığını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

İnnes (2004) tarafından yapılan araştırmada işe katılım ve örgütsel bağlılık üzerine politika algısının etkisi, örgütsel politika algısı üzerine ise liderliğin etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda liderlik yapısının örgütsel politika algısı üzerine hem negatif hem de pozitif bir etkiye sahip olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlı bir şekilde politika algısının işe katılma ve bağlılık üzerine negatif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Murphy (2013) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarıyla öğretmen etkililiği arasındaki ilişki incelenmiştir. Web tabanlı anket yoluyla 168 öğretmenden elde edilen verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla öğretmen etkililiği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kişisel öğretim etkililiği ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki bulunurken kişisel öğretim etkililiği ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Bogler ve Somech (2004) tarafından yapılan araştırmada öğretmen güçlendirilmesi, mesleki ve örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin güçlendirmeye ilişkin algılarıyla örgütsel ve mesleki bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki bağlılık .41 örgütsel bağlılık ise .44 düzeyinde örgütsel vatandaşlıkla ilişkili bulunmuştur.

Zeinabadi ve Salehi (2011) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde işlemsel adalet, güven, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın rolünü belirlemek amacıyla 652 öğretmen ve 131 müdürün katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışları ile işlemsel adalet, güven, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda bu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüz örgütlerinin başarısında çalışanların görev tanımları içerisinde yer alan işleri yapmalarının yanı sıra, örgüt adına iyi şeyler yapabilme çabası içerisine girmelerinin çok daha önemli hale geldiği açıkça görülmektedir. Çalışanların örgütü için beklenenden çok daha fazlasını, hiçbir karşılık beklemeden, gönüllü bir şekilde yapması yani örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi, çalışanlar, örgütler ve daha makro düzeyde düşünüldüğünde, ülkeler açısından faydalı sonuçlar doğurmaktadır (Özler, 2010).

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ortaya çıkışı, tanımı ve kapsamına, ÖVD'nin öncüllerine ve sonuçlarına, ÖVD sınıflandırmalarına ve boyutlarına, ÖVD ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı ve Tanımı

Chester Barnard (1938) formal örgütü kasıtlı, amaçlı şekilde bir araya gelen insanlar arasındaki işbirliği sistemi olarak ifade etmiştir. Bu yaklaşım, örgüte faydalı olmak için birlikte çalışmaya olan inanç, örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturur. Barnard'a göre hizmet etmeye gönüllülük, iletişim ve ortak amaçlar bir örgütün temel unsurlarıdır (Henderson, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışı aynı zamanda Blau (1964)'nin sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Sosyal değişim diğer bireylerden veya yapılardan elde edilen getiriler karşısında sergilenen gönüllü davranışlardır. Bir taraf başka bir taraftan kendiliğinden somut veya soyut bir ödül, değer, hizmet veya destek alırken. Bu ödülleri

alan bireyler karşı tarafa cevap verme zorunluluğu hisseder. Blau (1964), mübadelede iki çeşit sosyal ilişki olduğunu ortaya koymaktadır: Sosyal mübadele ilişkisi ve ekonomik mübadele ilişkisi. Ancak bu iki ilişkinin önemli farklılıkları bulunmaktadır (Gürbüz, 2016). Sosyal mübadele ilişkisi örgüt ortamındaki kişisel ve sosyal ilişkilere dayalıyken ekonomik mübadele örgütün bireye sundukları maddi olanaklar, ödüller ve getiriler ile bireyin ihtiyaçları arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu bağlamda, sosyal mübadele açısından örgüt ortamında olumlu ilişkilere sahip bireylerin biçimsel rol davranışlarının ötesinde ekstra rol davranışları da sergileyebileceklerini söylemek mümkündür. Ekonomik mübadele açısından, ödül, terfi, maddi olanaklar açısından örgütten tatmin olan bireylerin mübadele gereği örgüt için ekstra rol davranışları sergileyebileceği söylenebilir.

Katz ve Kahn (1966) örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için bireylerin üç tip davranış sergilemelerini öngörmektedir. Bunlar:

- 1) Çalışanlar sistem içinde kalmalı ve işe kendilerini vermelidir.
- 2) Sistem içerisindeki görevlerini yerine getirirken güvenilir olmalıdırlar.
- 3) Çalışanlar örgütsel görevleri başarmak için gerekenin ötesinde yenilikçi ve kendiliğinden davranışlar sergilemelidir.

Başarılı örgütlerin üyeleri sadece beklentileri karşılamakla kalmaz beklentilerin üzerinde işler yaparlar. Dakiklik, yardımseverlik, temizlik ve dürüstlük gibi faktörlerin sadece bir kişinin verilen görevleri yerine getirme kapasitesini değil, iş ortamını iyileştirme ve örgüt içerisinde öne çıkma yeteneğini de etkileyebildiği bulunmuştur. Katz (1964), bu davranışları ekstra rol davranışı olarak tanımlamıştır. Bateman ve Organ (1983) bu davranışları vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırmışlardır. Organ (1977) bireylerin iş ortamlarında verimliliğin geleneksel ölçümüyle kolayca görülemeyen katkılar sunduğunu savunarak örgütsel vatandaşlık davranışının temellerini atmıştır. Organ bu davranışların çalışanlar arasında yardımsever davranışları teşvik etmede, meslektaş desteğini sağlamada ve iş ile işçi uyumunu geliştirmede önemli bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür (Jackson, 2009). Başlangıçta alanda çok etki yaratmamasına rağmen ilerleyen yıllarda konuya ilişkin teorik yapı hızla gelişmiş ve örgütsel davranış alanından, insan kaynakları yönetimi, iletişim psikolojisi, iktisat ve liderlik gibi çok çeşitli alanlara kadar genişlemiştir (İplik, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili en yaygın tanım (Bateman ve Organ, 1983)'a aittir. Herhangi bir iş ortamında belirtilen iş gereksinimlerinin ötesinde katkı sağlayan bireyler bulunabilir. Bu tip bireyler, öğretmenler odasını temizlemek, meslektaşlarına yardım etmek veya okul kaynaklarını korumak gibi yardımsever davranışlar sergilerler (Konovsky ve Organ, 1996). Ayrıca bunlar makul önerileri şikayet etmeksizin kabul etme eğilimindedirler ve iyi takım oyuncularıyla uyumlu hareket ederler. Böyle arzu edilen ihtiyari katkılar vatandaşlık davranışları olarak ifade edilmektedir (Bateman ve Organ, 1983).

Schnake (1991) örgütsel vatandaşlık davranışını, biçimsel ödül sistemiyle ödüllendirilmeyen ekstra rol davranışları olarak tanımlamakta ve bu davranışların bireylere, gruplara veya işletmelere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir. Somech ve Zahavy (2000) ise örgütsel vatandaşlık davranışını örgütsel amaçları başarmak için örgüte, grup üyelerine ve bireylere dönük rol tanımları dışındaki davranışlar olarak tanımlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı birçok farklı şekilde tanımlanabilse de genel olarak örgüte ve çalışanlara faydalı olan, genellikle belirli iş tanımlarında yer almayan arzu edilen davranışları ifade eder. Oplatka (2009) söz konusu davranışların şu özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmiştir.

- a) Örgütsel vatandaşlık davranışı formal rol tanımlarının ötesindeki davranışlardır.
- b) Kişisel seçime dayalıdır.
- c) Örgüte veya bireylere yöneliktir.
- d) Örgüte zararlı davranışlardan kaçınmayı içerir.

Bireyin samimi duygularla ve isteyerek yaptığı ÖVD'nin altında herhangi bir dışsal ödül beklentisi yatmaz. Örneğin, bir iş gören, kendisinden böyle bir şeyi yapması istenmediği halde, iş çıkışında uzun süre ofisinde kalarak elindeki işi tamamlamaya çalışıyorsa ya da kendi resmi iş tanımının bir parçası olmadığı halde, işini yapmakta zorluk çeken bir mesai arkadaşına yardım ediyorsa, bu iş görenin örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğu söylenebilir (Sezgin 2005).

Konu ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının “iyi asker sendromu” (good soldier syndrome) ifadesiyle birlikte kullanıldığı görülmektedir. (Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1988). Bu bağlamda ÖVD sergileyen çalışanlar iyi

asker olarak adlandırılırlar (Somech ve Drach-Zahavy, 2000). İyi asker sendromu, Organ (1988) tarafından bir bütün olarak örgütün etkili işleyişini teşvik eden, formal ödül sistemi tarafından açıkça ve doğrudan tanımlanmayan bireysel ve ihtiyari davranışları ifade etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının literatürde pro-sosyal davranış (Brief ve Motowildo, 1986), ekstra rol davranışı (Van Dyne ve Cummings, 1990), örgütsel spontanlık (George ve Brief, 1992) gibi kavramlarla benzer anlamda, biçimsel rol davranışı ile de karşıt anlamda kullanıldığı görülmektedir (Akt. Özler, 2010).

Örgütsel spontanlık, bireyin özgür iradesine dayanan ve gönüllü olarak sergilenen, rol tanımlarında yer almayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. ÖVD ile arasındaki temel fark ise; ÖVD formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışları kapsarken örgütsel spontanlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen davranışları kapsamaktadır (İplik, 2010). Ekstra rol davranışı ise iş görenlerin yaratıcı ve içten davranışları olarak ele alınmaktadır. Bu tür davranışlar örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Pro-sosyal örgütsel davranışlar, iş görenlerin örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içerisinde buldukları birey, grup ve örgütün huzurunu sağlama ve onları korumaya yönelik yardımlaşma, paylaşma ve işbirliği kurmaya yönelik davranışları kapsamaktadır (Dussault, 2006; Misner, 2008). ÖVD ile arasındaki temel fark ise prososyal davranışların örgütün yararına olduğu gibi zararına olan davranışları da içermesidir. ÖVD ise her zaman örgüt yararına olan davranışları içermektedir. Ayrıca prososyal örgütsel davranış rol davranışlarını da kapsamaktadır (İplik, 2010).

Bir örgütte kişilerin buldukları kurumu benimsemeleri açısından öncelikle bir belirsizlik durumu söz konusudur. Kişilerde ilk olarak ÖVD'nin ortaya çıkması için örgüte yönelik bir içsel bağlılık oluşur. Bu bağlılık neticesinde kişide kuruma yönelik genel bir açıklık ve devamında ise sosyal değişim açıklığı diyebileceğimiz örgütün sosyal yapısına ve diğer çalışanlara yönelik olarak ÖVD göstermeye yönelik bir algı yaklaşımı oluşur. Kişi açıklık düzeyinde örgütte kendi durumunun genel değerlendirmesini de sosyal değişim açıklığında ortaya koyar ve tüm bunlar bireyde

ÖVD'nin ortaya çıkmasına olumlu veya olumsuz katkıda bulunur (Korkmaz ve Arabacı, 2013).

Özdevecioğlu (2003)'na göre ÖVD örgüt içerisinde iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlkinde çalışanın aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması ve katkı sağlaması, ikinci türde ise temel mantık örgüte katkıda bulunma değil, örgüte zarar vermemektir. İster aktif katılım ister de pasif katılım şeklinde olsun önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği arttıracak davranışlarda bulunmadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili araştırmalar ilk olarak işletme örgütlerinde ortaya çıksa da eğitim örgütlerinde de yoğun bir şekilde araştırılan bir konu haline gelmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı bireylerin pozisyonlarıyla ilişkili yapmaları gereken görevler dışında örgüt içerisinde sergilemiş oldukları ekstra rol davranışlarıdır. Öğretmenler için ekstra rol davranışları sınavlara hazırlanmaya geç kalan öğrencilere yardımcı olma, sınıfların hazırlanması için meslektaşlarına yardımcı olma, komitelerde görev alma gibi operasyonel ve öğretimsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerde daha etkin görevler almayı içeren davranışlardır (DiPaola, Tarter, ve Hoy, 2005). Yazarlara göre Örgütsel vatandaşlık davranışları önceden belirlenmiş davranışlar olmayıp görevlerin başarılmaları için diğerlerine özgürce yardım etmeyi içeren faydalı davranışlardır.

Okul ortamında ÖVD öğretmenler, okul yöneticileri ve diğer çalışanların günlük olarak gerçekleştirdikleri roller içerisinde ortaya çıkar. Tipik olarak okul örgütü bireylere ve topluma hizmet veren kamu kurumlarıdır. Okuldaki ÖVD davranışlarına öğretmenlerin okul saatleri dışında da okulda kalması, öğrenme materyalleriyle öğrenciye yardım etme, yoğun iş yükü olan meslektaşlarına yardım etme, gönüllü olarak ek görevler üstlenme, okulu geliştirmede yenilikçi önerilerde bulunma davranışları örnek olarak verilebilir (Bogler ve Somech, 2004; DiPaola ve Mendes da Costa Neves, 2009; Oplatka, 2009).

2.3.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili ilk araştırmalar çok boyutlu bir yapı ileri sürmüşlerdir. Smith vd. (1983) vatandaşlık davranışının en az iki farklı yapı olarak ortaya çıktığını belirtmişlerdir. İlk faktör “fedakarlık” veya belirli bireylere yardım

niyetiyle gösterilen yardımsever davranışlar olarak nitelendirilmiştir. Diğer faktör belirli kişilerden ziyade sistemin yararına doğru ve uygun davranışları içerdiği için “genel uyum” olarak nitelendirilmiştir.

Williams (1988) ve Williams ve Anderson (1991) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışı iki kategoriye ayrılarak incelenmeye çalışılmıştır. Yazarlar ilk kategoriye örgüte dönük davranışlar olarak tanımlamışlardır. Söz konusu davranışlar genel olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar olup, düzeni sağlamak için tasarlanmış informal kurallara bağlı olma, işe gelememe durumunda önceden haber verme gibi davranışları içermektedir (Carmeli, 2005; Cohen ve Vigoda, 2000). Diğer kategori bireye dönük vatandaşlık davranışı olup, doğrudan belirli bireylere faydalı olmayı ve dolaylı olarak da örgüte faydalı olan davranışları (işe gelmeyen çalışanların yerine işlerini yapmak veya yardıma ihtiyacı olanlara destek olmak vb.) içerir. Bireye dönük vatandaşlık davranışlarıyla fedakarlık boyutu arasında güçlü paralellikler vardır. Örgüte dönük vatandaşlık davranışlarıyla da genel uyum boyutu arasında benzerlikler vardır (Wilson, 2000).

Birçok çalışmada Williams ve Anderson (1991) tarafından yapılan sınıflandırma kabul görmüştür. Şeşen ve Basım (2012), Moon, Van Dyne, ve Wrobel (2005) gibi araştırmacılar da ÖVD’yi İki faktörlü yapı olarak ele almışlardır. Vigoda vd. (2007) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını üç boyutlu olarak ele almışlardır. Bunlar diğer bireylere yardım etme, örgüte faydalı olma ve formal görevleri yerine getirmede kolektif hareket etme davranışlarıdır.

Araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışının karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Karambaya, 1989). Özellikle çalışan davranışları bir örgütten diğerine farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla bir ortamdaki örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla diğer bir ortamdaki örgütsel vatandaşlık davranışları farklı olabilmektedir (McKenzie, 2011).

DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) bir okul ortamında bireye dönük örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüte dönük vatandaşlık davranışının aynı şeyi ifade ettiğini belirtmişler ve ÖVD’yi tek faktörlü bir yapı olarak ele almışlardır. DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) okul ortamındaki ÖVD’nin gerçekte tek faktörlü bir yapı arz

ettiğini ifade etmiştir. Yazarlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüte dönük vatandaşlık davranışı birbirinden bağımsız değildir. Öğretmenler örgüte dönük vatandaşlık davranışı sergilerken aslında bu davranışlarıyla bireylere yardım etmektedir. Aynı şekilde Bogler ve Somech (2005) bu iki yapı arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu bulmuş ve bu iki yapının aynı şeyi ifade ettiğini öne sürmüşlerdir.

Somech ve Drach-Zahavy (2000) ÖVD'nin müşteriler, çalışanlar ve yöneticiler açısından farklı şekilde değerlendirilebileceğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda Somech ve Drach-Zahavy (2000), okul örgütleri açısından ÖVD'yi ele alırken bu yapıyı tekrar kavramsallaştırmışlardır. Üç boyutlu bu yapı öğrenciye yönelik ÖVD, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ve örgüte yönelik ÖVD'dir öğrenciye yönelik ÖVD, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamak, yeni beceriler kazanmasını sağlamak ve öğrenmelerine katkı sağlamaktır. Çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ise yeni başlayan örgüt üyelerine uyum konusunda yardımcı olmak, iş yükü ağır ve yardıma ihtiyacı olan öğretmenlere destek olmayı içermektedir. Okula karşı ÖVD ise doğrudan kişisel veya kişilerin yararını düşünmeden örgütün amaçları ve çıkarları adına sergilenen davranışları içermektedir. Bu davranışlara okulu geliştirmek için öneriler ve gönüllü ek görevler istemeyi verebiliriz.

Organ (1988) kendi çalışmalarını ve ilgili literatürü gözden geçirmesi sonucunda ÖVD'nin Smith vd. (1983)'nin çalışmasında ortaya konan iki faktörlü yapıdan daha karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ileri sürmüştür. Organ (1988) ÖVD'nin en az beş boyutlu olacağını ifade etmiştir. Bunlar: yardımlaşma, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir. Alan yazında en çok kabul gören sınıflandırma Organ (1988) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Bu çalışmada da Organ (1988) tarafından yapılan sınıflandırma benimsenmiş ve ÖVD beş faktörlü bir yapı olarak ele alınmıştır. Bu boyutlara ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Yardımlaşma: İş görenlerin diğer örgüt üyelerine karşı yardım etmeye yönelik sergilediği davranışlardır. Başkalarını düşünme, yardımcı olma ve problem çıkmadan önlem alma gibi davranışlar bu boyut altında değerlendirilmektedir (Frinkelstein, 2006)

Vicdanlılık: Uyum olarak da adlandırılmaktadır. Bu kategoride tanımlanan davranışlar minimum beklentilerin ötesinde gerçekleştirilen davranışlarla ilgilidir. Bu

boyuttaki davranışları sergileyen bireyler işlerini nadiren aksatırlar, çalışma alanlarını düzgün ve temiz tutarlar ve örgütsel standartlarla sıkı bir uyum içerisindeyler (Jackson, 2009; Jurewicz, 2004).

Centilmenlik: Zorluklar ve değişimler karşısında şikayet etmeme ve pozitif bir tutum sergilemeyi ifade etmektedir. Örneğin öğretmenlerin sınıfların kalabalık olması, fiziki ortamın ve bütçenin yetersizliği durumlarında bile şikayet etmeden ellerinden gelenin en iyisini yapmaya gayret etmeleri bu tür davranışa örnektir (Moreno, 2014).

Nezakət: Diğer bireyleri dikkate alma ve değer vermeye ortaya çıkmaktadır. Alınan kararlardan, iş takvimlerindeki değişikliklerden çalışanların haberdar edilmesi, meslektaşlarla kurulan iletişimler iş ortamındaki nezaketi etkileyebilmektedir (Lowell vd., 1999).

Sivil Erdem: Bu boyut örgüte bağlanma veya adanma olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut yönetime gönüllü katılımı, örgütü etkileyecek değişimlerle başa çıkmak için mesleki gelişime gönüllü olmayı, örgüt çıkarlarını öncelikli görmeyi, örgüte karşı olası tehditleri rapor etmeyi içermektedir. Bu nitelikler genel olarak sivil erdem olarak nitelendirilmektedir (Jurewicz, 2004; McKenzie, 2011).

ÖVD ile ilgili farklı araştırmalarda daha farklı sayıda boyutların ortaya çıktığına dikkat çekilmektedir. Bu gibi sonuçlar belirli davranışların farklı çalışmalarda niçin farklı faktörler altında yer aldığıyla akla getirmektedir. Podsakoff vd. (2000) yapının içeriğiyle ilgili bu kavramsal karışıklığa açıklık getirmek için ÖVD'ile ilgili mevcut araştırmaları ele alan meta analiz çalışmaları yapmıştır. İnceleme vatandaşlık davranışıyla ilgili 30'a yakın kategorinin tanımlandığını ortaya koymuştur. Ancak yazarlar kavramsal benzerlikleri göz önüne alarak bu kategorileri yediye düşürmeyi başarmışlardır. Bunlar: yardımseverlik, sportmenlik, örgütsel sadakat, girişkenlik, sivil erdem ve kendini geliştirmedir. Kümülatif verilerin belirli faktörler altında sıralanabileceği açıktır ancak bir ortamdaki ÖVD davranışının başka bir ortamda farklı şekilde değerlendirilebileceği unutulmamalıdır. Organ (2006)'a göre ise farklı sonuçların sebebi bağlamsal faktörlere dayanabilmektedir.

2.3.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri ve Sonuçları

Günümüz örgütleri görevlerinde titiz davranan, işine önem vererek içten çalışan, gözetim yapılmadığı anlarda dahi kurallara uyan, gönüllü olarak çalışma arkadaşlarına yardım eden, gönüllü olarak ek görevler alan, okul başarısı için çalışan, kurumun sırlarını saklayan çalışanlara her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadır (Yücel, Karaman ve Dönder, 2008). Bu sebeple örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin literatürde yer alan araştırmaların büyük çoğunluğunda söz konusu davranışları, ortaya çıkaran ve bireyleri bu tür davranışlara yönlendiren faktörler üzerinde durulmuştur. (İplik, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışan performansı ile doğrudan ilişkili olduğu için ÖVD'nin sonuçları bağlamında daha çok örgütsel verimlilik ve performans üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda bu bölümde ÖVD'nin öncülleri ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.3.3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri

Podsakoff vd. (2000) ÖVD'nin öncüllerini dört kategoride sınıflandırmıştır. Bunlar: bireysel faktörler, görevin özellikleri, örgütsel özellikler ve lider davranışlarıdır. Araştırmacılar çalışmalarında bu değişkenlerin diğer öncüllerden ÖVD ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırma kapsamında da bireysel faktörler, görevin özellikleri, örgütsel özellikler ve lider davranışları ÖVD'nin öncülleri olarak ele alınarak incelenmiştir.

Bireysel Faktörler

ÖVD'yi en çok etkileyen bireysel özelliklerin başında çalışan tutumları gelmektedir (Smith, Organ ve Near, 1983). Bu tutumlar sırasıyla iş tatmini, örgüte bağlılık, adalet algısı ve lidere duyulan güven olarak belirtilmektedir. Bu değişkenlerin ÖVD'ye güçlü olumlu etkilerinin olduğu bulunmuştur. Diğerleri ise kişilik ve demografik özelliklerdir (Öz, 2009).

Kişilik özellikleri işgörenlerin vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Alan yazında dışa dönük bireylerin içe

dönük bireylere göre daha çok ÖVD sergiledikleri belirtilmektedir. Bunların yanında denetim odağı, bireylerin bağlılık düzeylerini etkileyerek davranışlarını şekillendirmektedir. İçten denetimli bireylerin bağlılıkları daha yüksek olup ÖVD sergilerken dıştan denetimli bireylerin bağlılıkları daha düşük olmakta ÖVD sergileme olasılıkları düşmektedir (Misner, 2008; Runhaar, Konermann ve Sanders, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen diğer bir değişken de demografik değişkenlerdir. Örneğin eğitim düzeyinin genel sosyal sorumluluk ile doğrusal bir ilişkisi ve vicdanlılık boyutu üzerinde etkisi olan bir değişken olduğu saptanmıştır (Özer, 2010). Kadınların yardıma dönük davranışlar ile nezaket tabanlı bilgilendirme konusunda erkeklerden daha önde olacağı, buna karşın daha insafli olan erkeklerin de vicdanlılık boyutunda daha önde olacağına ilişkin çok sayıda teorik çalışma vardır (Kidder ve Parks, 1993). Yaşın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi tam olarak belirlenemese de yapılan araştırmalarda, genellikle yaş ve çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır (Lowell vd., 1999).

Demografik değişkenler ve kişisel faktörlerle ilgili bazı araştırma sonuçları şöyledir. Yücel ve Taşçı (2008) öğretmenlerin kişilik özellikleriyle ÖVD arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmada enerjik, hırslı ve başarı tutkusu yüksek olan bireylerin ÖVD'leri de yüksek olduğu, ayrıca soyut düşünme yeteneği fazla olan bireylerin ÖVD'yi daha çok sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Özgüveni düşük bireylerin ve mutsuz olan bireylerin ise daha düşük ÖVD sergiledikleri tespit edilmiştir. Yılmaz ve Taşdan (2009), Korkmaz ve Arabacı (2013), Oğuz (2011) tarafında yapılan araştırmalarda demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklara rastlanmazken Uslu ve Balcı (2012) tarafında yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarında yaş, cinsiyet, meslekteki ve kurumdaki çalışma süresi ile kurumun bulunduğu sosyoekonomik çevre değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz, Altinkurt ve Yıldırım (2015) tarafından ÖVD ile ilgili eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalara yönelik meta analiz çalışmasında ise kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde ÖVD sergiledikleri, on yıl ve daha yüksek kıdeme sahip çalışanların ÖVD düzeylerinin 10 yıl ve daha az kıdeme sahip olanlardan daha yüksek ÖVD sergiledikleri, ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek ÖVD sergiledikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

İş Nitelikleri

İşin nitelikleri arasında katılımcı karar verme, geri bildirim ve özerklik gibi özellikleri sayabiliriz. Nitekim Vigoda-Gadot ve Anger (2007) çalışmalarında özerklik, çeşitlilik, görevin kimliği, görevin önemi ve geri bildirim gibi iş niteliği özelliklerinden sadece geri bildirim ÖVD yi arttıracığını savunmuşlardır. Araştırmaları sonucunda alınan geri bildirim çalışanların vatandaşlık davranışlarının resmi performanslarına kıyasla daha fazla arttığını bulmuşlardır. Bahsedilen beş özelliğin dışında başka iş yeri uygulamaları da ÖVD ile ilişkilendirilmiştir. Bu uygulamalar; güçlendirme ve kararlara katılımdır. Güçlendirilmiş çalışanların inisiyatif alarak tüm iş süreçlerinden sorumlu oldukları için daha fazla ÖVD sergileyecekleri savunulmuştur (Morrison, 1996'dan akt. Öz, 2009).

Katılımcı karar verme de ÖVD ile pozitif ilişki içerisindedir (Kidwell, Mossholder ve Bennet, 1997). Karar verme sürecine katılan öğretmenlerin öğrencilere, meslektaşlarına, yöneticiler ve bir bütün olarak okula yönelik ÖVD sergilemeleri büyük olasıdır. Bogler ve Somech (2005)'e göre öğretmenlerin karar verme sürecine dahil edilmeleri ekstra rol davranışı sergilemelerine katkı sağlar.

Örgütsel Özellikler

ÖVD ile en çok ilişkili olan örgütsel özellikler, formalleşme, esneklik derecesi ve algılanan örgütsel destektir. Formalleşme ve esneklik ile ÖVD arasındaki ilişkiye yönelik farklı iki görüş mevcuttur. İlk görüş, formalleşme artıp esneklik derecesi azaldıkça çalışanların kurallardan sıkılarak iş tatminlerinin azalacağına bununda ÖVD yi olumsuz etkileyeceğini savunmaktadır (Paine ve Organ, 2000). Diğer bir görüşte ise formalleşmenin artmasıyla adaetli bir örgüt ortamının sağlanacağı ve bunun da ÖVD'yi olumlu yönde etkileyeceği savunulmaktadır. Podsakoff vd. (2006) tarafından yapılan araştırmalarda formalleşmenin ÖVD 'yi arttırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Karaman, Yücel ve Dönder (2008) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim okullarında örgütsel vatandaşlık davranışları ile okulun örgüt yapısındaki bürokratikleşme derecesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda bürokratikleşmenin ÖVD davranışlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Lider Davranışları

ÖVD'ye etki eden temel etkenlerden biri, yöneticilerin sergiledikleri liderlik biçimidir. Özellikle, bir işgören ile yöneticisi arasındaki güven ve işgörenler arasında liderlik becerilerinin geliştirilmesini teşvik eden bir yönetim biçimi, ÖVD'nin gösterilmesini cesaretlendirmektedir (Sezgin 2005). Çalışanlar ile lider üye arasındaki etkileşimin niteliği liderlerin davranış biçimleri ÖVD'yi ekileyen önemli faktörlerdir. Nitekim Günbayı, Dağlı ve Kalkan (2013) tarafından yapılan araştırmada destekleyici müdür davranışlarıyla öğretmenlerin ÖVD sergilemeleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Can ve Özer (2011) yapmış oldukları araştırmada lider davranış biçimlerini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü ve sürdürümcü lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

ÖVD'nin açıklanmasında ve kuramsal gelişiminde kullanılan temel teorileri ve araştırmaları göz önüne aldığımızda bireylerin ÖVD sergileme nedenleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Gürbüz, 2016):

- Çalışanlar, çalışma ortamında mevcut uygulama ve süreçlerden tatmin, üstlerinden adalet ve eşitlik algıladıklarında, örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutum geliştirecek ve bunun sonucunda ÖVD sergileyebileceklerdir.
- Psikolojik sözleşme gereği çalışan örgütte olumlu ilişki kurar ve örgütün yararına davranış sergiler. Bu davranışlar örgütsel sadakat, amirlerine itaat ve işbirliğine yönelik davranışlardan olabilecektir. Dolayısıyla, eğer iş gören yüksek katılım seviyesine sahipse ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde algılıyorsa yüksek seviyede bir ÖVD sergilemesi beklenebilir.
- Birey sergileyeceği sonucunda sosyal onay alarak kendini kabul ettireceğine inanırsa yine ÖVD gösterebilecektir.
- Çalışan ortaya koyacağı olumlu ve gönüllü davranışların ileride karşılıksız kalmayacağı, kariyer evreleri boyunca bir şekilde sergilediği ÖVD'nin kendine çeşitli ödül ve terfi getireceğine inanırsa yine ÖVD sergileyebilecektir.

- Birey iş tanımını tam olarak bilmiyorsa veya ÖVD'yi iş tanımlarında yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklardan biri olarak görüyorsa ÖVD'de bulunabilecektir.
- Çalışan sahip olduğu kültür, değer yargıları ve inançlardan dolayı içinden geldiği için, karşılıksız olarak iyilik amacıyla ÖVD sergilemek isteyebilecektir.

2.3.3.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları örgütsel ve bireysel sonuçlar olarak iki kategoride değerlendirilebilir. Bireysel sonuçları, performans değerlendirmesi, yönetsel ödül kararları ve geri çekilme davranışları olarak ifade edilebilir. Örgütsel sonuçlar ise üretkenlik, etkililik, verimlilik ve karlılık olarak ifade edilebilir (Podsakoff vd., 2009).

ÖVD içerisinde yer alan davranışlar olarak zamanlılık, temizlik, yardımseverlik ve nezaket gibi davranışlar sadece bir bireyin tanımlanmış görevleri yerine getirmesine değil iş ortamının iyileşmesine ve gelişimine de katkı sağlar (Goess, 2015). Sonuç olarak tüm bu davranışlar örgütsel etkililikle bağlantılıdır başarılı örgütlerin etkili bileşenleri olarak görülmektedir (DiPaola ve Hoy, 2005).

Cohen ve Vigoda (2000) örgütsel vatandaşlık davranışının faydalarını örgütsel etkililiğin artması, yönetici ve çalışanların üretkenliğinin artması, kaynakların verimli kullanımı, kaynak israfının azaltılması, örgütsel aktivitelerde koordinasyonun sağlanması, çevresel değişimlere adaptasyonun sağlanması ve örgütsel performansın artması şeklinde özetlemiştir. Organ (1988) ise ÖVD'nin örgüt performansını ve başarısını arttırdığını belirtmiştir. Çünkü vatandaşlık davranışının kurumun sosyal ortamını güçlendirerek performansını arttıracaklarını savunmuştur. Alan yazında ÖVD'nin; çalışanların verimliliğini arttırarak, kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayarak, sosyal sermaye yaratarak, birim performansı arttırarak (Podsakoff vd., 2000; Organ vd., 2006) örgütsel performans ve başarıya katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

Alan yazında ÖVD ile ilgili eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar sonucunda ÖVD ile öğrenci başarısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Burns ve DiPaola, 2013; DiPaola ve Hoy, 2005; Jurewicz, 2004).

Organ vd. (2006) ÖVD sonuçlarını şu şekilde özetlemektedir: ÖVD birlikte çalışan bireylerin ve örgütlerin verimliliğini arttırmakla birlikte, kaynakların daha verimli amaçlar için kullanılmasını sağlamakta ve kıt kaynakların etkin kullanımına katkı sağlamaktadır. Örgütteki takım üyeleri ile diğer iş grupları arasındaki ilişkilerin uyumlu bir biçimde sürdürülmesinde, ÖVD sosyal sermaye yaratarak örgütsel etkinliğin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca ÖVD örgütsel performansın istikrarını ve örgütün çevresel değişikliklere uyma becerisini arttırmaktadır.

2.3.4.Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.3.4.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Yurt İçi Araştırmalar

Tan (2012) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim okulu yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu çalışmanın çalışma evrenini, Elazığ İlinde bulunan ilköğretim okullarında 2010–2011 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, çalışma evreninden oransız küme örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 2700 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin Takım Liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Aracılık testlerinin sonucuna göre, iş doyumu ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide, örgütsel vatandaşlık kısmi ara yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmanın amacı ilköğretim okulu müdürlerinin okul yönetiminde gösterdikleri liderlik stillerinin ve müdür-öğretmen etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini belirlemektir. Bu amaçla değişkenler arasındaki ilişki katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik stilleri ile müdür-öğretmen etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini belirlemek için bilgisayar destekli istatistik paket programı kullanılarak path

analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında ölçeklerin adaptasyonunu kontrol etmek için 352 kişi üzerinde uygulanan bir pilot çalışma ile geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında Ankara ili Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak ve Yenimahalle ilçelerindeki ilköğretim okulları arasından orantılı tabaka örneklem yoluyla her ilçeden 5 okul olmak üzere seçilen toplam 30 okulda 816 öğretmene anketler uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği ve bu davranış düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermezken mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca müdürlerin dönüşümsel liderliği ile hem müdür-öğretmen etkileşimi hem de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve güçlü bir ilişkili bulunmuştur. Müdürlerin etkileşimsel liderliği ile müdür-öğretmen etkileşimi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Path analizi de benzer sonuçlar vermiştir.

Arlı (2011) tarafından yapılan araştırmada, ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin örgüt kültürü öğeleri ile açıklanıp açıklanmayacağını, örgüte olan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini, örgüt kültürünün, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkideki etkilerini ortaya çıkarmayı; örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin bütünleşik yeni bir modelinin test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen İzmir ilinin merkez ilçeleri olan Bornova, Buca, Karşıyaka ve Konak ilçeleri resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 871 öğretmen oluşturmuştur.

Verilerin analizi yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan, örgüt kültürü algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgüt kültürünün kısmi aracı değişken olduğunu göstermiştir. Araştırmanın bu bulgularının yanı sıra, dolaylı etkilerin önemine ilişkin yapılan bootstrapping analizleri bütün dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu açığa çıkarmıştır.

Karakuş (2008) tarafından yapılan araştırmanın genel amacı, ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerin duygusal zeka yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın çalışma evrenini, Malatya, Elazığ, Diyarbakır ve Batman illerinde bulunan ilköğretim okullarında 2007–2008 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, çalışma evreninden oransız küme örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 86 okul müdürü, 129 müdür yardımcısı ve 821 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal zeka yeterliklerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeylerini güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Aracılık testlerinin sonucuna göre, duygusal zeka ile duygusal adanmışlık arasında ki ilişkide, iş doyumunu kısmi ara yordayıcıdır. Aynı zamanda, hem iş doyumunu hem de duygusal adanmışlık, duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcıdır.

Polat (2007) tarafından yapılan araştırmanın amacı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptayarak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırmanın evrenini 2006-07 eğitim öğretim yılında Türkiye'deki 7399 ortaöğretim okullunda görev yapan 184.582 öğretmen oluşturmaktadır

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili ve birbirlerini etkilediği görülmüştür. Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de dolaylı olarak örgütsel güven üzerinden etkilediği, örgütsel güvenin ise örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güven, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi ara yordayıcı değişken olduğu tespit edilmiştir.

2.3.4.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Moreno (2014) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler için ilham verici ve motive edici örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde okul müdürlerinin rolü incelenmiştir. Fenomonolojik yaklaşımın benimsendiği araştırmada kritik olay tekniği ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açan sekiz kritik durum ortaya konmuştur. Çalışanların kişisel ilgi ve ihtiyaçlarına önem verme, teşvik etme, görünür ve ulaşılabilir olma, kaynak sağlama, kişisel ilişkileri geliştirme, çalışanları takdir etme, vizyona sahip olma ve öğretmenlere karşı empati kurmadır. Bu özelliklerin altında yatan temel etmenin ise okul müdürlerinin kişiler arası ilişkilerdeki becerisi olduğu sonucunda ulaşılmıştır.

McKenzie (2011) tarafından yapılan araştırmada güvenin, okul büyüklüğünün ve öğrencilerin sosyoekonomik düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda Müdüre güven istatistiksel olarak örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansa önemli katkı sağlamazken, öğretmene ve velilere güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını önemli oranda açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle meslektaşlara güven örgütsel vatandaşlık davranışının en iyi yordayıcısı olmuştur. Ancak ne okulun büyüklüğü ne de öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi ÖVD'ye anlamlı bir katkısının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Chang vd. (2011) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel öğrenme üzerindeki etkisi araştırılmıştır araştırma sonucunda ÖVD ve örgütsel bağlılığın örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediği, ÖVD'nin de örgütsel bağlılık tarafından pozitif yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Jackson (2009) tarafından yapılan araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla kolektif yeterlik algıları ve öğrenci başarı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 35 ilköğretim okulunda görev yapan 1327 öğretmen oluşturmaktadır. Ölçme aracı olarak örgütsel vatandaşlık ve kolektif öğretmen yerliliği ölçekleri kullanılmıştır. Öğrenci başarısını belirlemede öğrencilerin matematik ve okuma becerilerini değerlendiren Virjinya Öğrenme Standartları sınavlarından aldıkları puanlar kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık

davranışıyla öğrenci başarısı ve kolektif öğretmen yeterliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kolektif öğretmen yeterliliği ile öğrenci başarısı arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Regresyon analizi öğrencilerin sosyo ekonomik durumlarının ortaya konan tüm modeller içerisinde öğrenci başarısıyla negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Somech ve Zahavy (2000) tarafından yapılan çalışmada okul örgütlerinde sergilenen ekstra rol davranışının yapısını ve bu davranışların iş doyumu, öz yeterlik ve kolektif yeterlik ile olan ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Ekstra rol davranışlarının okul örgütü içerisinde öğrenciye, gruba ve bir bütün olarak örgüte yönelik davranışlar olmak üzere üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu, bu yapının iş doyumu, öz yeterlik ve kolektif yeterlik ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Schappe (1998) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adalet, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın ÖVD etkisi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Önceki çalışmalara benzer şekilde bu üç değişkenin de ÖVD'yi etkilediği ancak örgütsel bağlılığın daha büyük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İlişkisi

Araştırma ilgili denencelere temel oluşturması açısından bu bölümde örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerinin birbiriyle olan ilişkisi ele alınmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler kuramsal açıklamalar ve ilgili çalışmalardan elde edilen sonuçlar ışığında açıklanmaya çalışılmıştır.

2.4.1.Örgütsel Politika Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Örgütsel verimliliği belirleyen ana faktörlerden biri, iş görenin çalıştığı örgüte dair düşünceleri ve tutumlarıdır. İş görenin örgütüne ilişkin olumlu tutumları onu, çalıştığı örgütle bütünleştirirken; iş görenin örgütüne ilişkin olumsuz tutumları onu, örgütünden ayırabilmektedir. Bu nedenle örgütsel adanma olarak da ifade edilen örgütsel bağlılık, örgütsel psikolojinin önemli bir çalışma alanı olarak örgütlerin ömrünü belirleyen önemli dinamikler arasında sayılmaktadır (Usta, 2013).

Örgüt ve çalışanlar arasındaki etkileşim sosyal mübadele teorisinin geliştirilmesiyle birlikte 1950'li yıllardan beri incelenmektedir. Sosyal mübadele örgüt çalışanlarıyla örgüt arasındaki etkileşimin doğasını ve niteliğini tanımlamada kullanılan örgütsel davranışın önemli özelliklerinden birini oluşturmaktadır (Hellriegel ve Slocum, 2007). Sosyal mübadele teorisinin geliştirilmesindeki temel neden örgüt ve birey arasında, desteklenen ve desteklenmeyen ilişkileri açıklama ihtiyacı ve bu iki taraf arasında sürdürülebilir ve olumlu ilişkiler yaratmadaki eylem ve davranışları anlamak için kavramsal bir temel sağlama çabasıdır (Cooper vd., 2001). Örgüt ve birey arasında algılanan mübadelenin niteliği örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi, örgüt çalışanlarının kişisel amaçları ve ihtiyaçlarının karşılanması ile yakından ilişkilidir.

Sosyal değişim (Blau, 1964) ve mütekabiliyet (Gouldner, 1960) teorileri örgütsel politika algısı, bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında teorik temelleri oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgüt ortamını çıkarıcı davranışların sergilendiği, politik bir ortam olarak algılayan bir bireyin örgüte olan güven ve bağlılığının düşük olabileceğini söylemek mümkündür. Benzer şekilde mütekabiliyet teorisi çerçevesinde örgüte zaman, bilgi beceri vb. yatırımlar yapan bireyler, örgüt imkanlarından çıkarıcı davranışlar sergileyen bireylerin daha çok faydalandığını düşünürse örgüte olan bağlılığı azalacaktır. Politik ortamlarda genel olarak tüm örgüt üyeleri bu durumdan kazançlı çıkmaz. Politik beceriye sahip olan ve bunu kullanabilen bireylerin daha çok kazanç elde etmesi beklenmektedir. Bu sebeple bu durumun bağlılık üzerinde olumsuz etkisinin daha çok olacağı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009).

Örgüt ortamını politik olarak algılayan bireylerin daha az bağlı olacakları düşünülmektedir (Hochwarter vd., 1999; Witt, Hilton ve Hochwarter, 2001). Bir çalışanın bağlılığı örgütsel politika algısı tarafından etkilenmekte ve bu durum bağlılığı zedelemektedir. Bu durum yapılan araştırmalarda da ortaya konmuştur (Kacmar ve

Baron, 1999; Ferris vd., 2002). Ferris vd. (1989) örgütsel politika algısının örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu teorik modellerinde de belirtmişler ve yapmış oldukları araştırmalarda ortaya koymuşlardır.

Örgütsel politika algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda da bu değişkenler arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Nitekim İnes (2004) tarafından yapılan araştırmada önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlı bir şekilde politika algısının işe katılma ve bağlılık üzerine negatif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Miller, Rutherford ve Kolodinsky (2008) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında örgütsel politika algısının iş stresi, işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişkilerin olduğu, görev performansı ile anlamlı ilişkilerin olmadığı, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Birçok araştırmada (Chang, Rosen, ve Levy, 2009; Rhoades ve Eisenberger, 2002, Sides, 2013; Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010) örgütsel politika algısının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmışken, çok az çalışmada bu değişkenler arasında ilişkiye rastlanmamıştır (Khalid ve İshaq, 2015; Puri ve Saxena, 2015).

Kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırma sonuçları değerlendirilerek bu araştırmada örgütsel politika algısının örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı bir şekilde yordayacağı öngörülmüştür. Bu çerçevede ilgili araştırma denencesi “ *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.* ” şeklinde kurulmuştur.

2.4.2.Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

Çalışanların işyerleriyle ilgili gözlemleri ve algıları davranışlarını etkiler. Örgüt kurallarına ve sosyal normlara uyan bireyler çıkarıcı davranışların, güç elde etmeye ve etkilemeye yönelik politik davranışların sergilenmesi sonucunda iş çevresiyle ilgili olumsuz tutumlar geliştirecektir (Parker vd., 1995).

Cropanzano vd. (1997) örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu öne sürmüştür. Çalışanlarca algılanan yüksek politika bireyler arası iletişimi ve ilişkileri zayıflatacağından ÖVD de azalacaktır. Ayrıca bireysel çıkarları adına hareket eden bireylerin varlığı çalışanlar arasındaki işbirliği ve yardımlaşma duygusunun da ortadan kalkmasına zemin hazırlayacaktır.

Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) ve yatırım teorisi (Taylor ve Moghaddam, 1987) örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamada önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt çalışanları diğer bireylerin davranışlarını politik olarak algıladıklarında bu durum bireyler arası ilişkileri olumsuz etkileyecek ve bu durum bireylerin örgütle olan ilişkilerine de yansıtacaktır (Wilson, 2010). Cropanzano vd. (1997)'e göre örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki yatırım teorisine dayanmaktadır. Araştırmacılar bireylerin örgüt içerisinde bencilce hareket eden, çıkarları peşinde koşan bireyleri gördükleri zaman iş çevrelerini bir tehdit olarak algılayacaklarını belirtmişlerdir. Yatırım teorisi doğrultusunda örgütlerde bu gibi negatif durumların varlığı örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı olarak zamanlarını ve güçlerini örgüte yatırma konusunda daha az güven hissetmelerine sebep olur. Politik çevrenin negatif bir iş atmosferi yarattığı fikri araştırmalarda ve teorik yaklaşımlarda vurgulanan bir özelliktir. Ferris, Russ, ve Fandt (1989) örgütsel politika algısının çalışanların iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle ilişkilerinin niteliğini negatif yönde etkilediğini gösteren bir model geliştirmişlerdir. Ferris ve Kacmar (1992)'in yapmış oldukları araştırma bu modeli doğrulamakla birlikte, örgütsel politika algısıyla astların iş grupları içerisindeki uyumlarının ve yöneticileriyle ilişkilerinin negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki birçok araştırmada ele alınmıştır. Huang, You ve Tsai (2012) tarafından yapılan araştırmada etik iklim ile ÖVD ve örgütsel bağlılık ilişkili bulunmuştur. Etik iklim çalışma ortamındaki ilişkileri, politika ve prosedürleri içermektedir. Vigoda vd. (2007) yapmış oldukları çalışmada bireye, örgüte ve gruba dönük örgütsel vatandaşlık davranışıyla örgütsel politika algısı arasında sırasıyla (-.54, -.53, -.61) ters yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Cropanzano vd. (1997) yapmış olduğu çalışmada politika algısıyla OCB'nin itaat boyutu arasında anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulmuştur. Politika algısıyla

diğergamlık arasındaki ilişkinin ise önemsiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Randall vd. (1999) ise politika algısıyla örgütsel vatandaşlık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Afshardoust vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışında meydana gelen varyansın %34'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer birçok çalışmada (Bedi ve Schat, 2013; Chang vd., 2012; Faye ve Ye, 2014; Vigoda, 2000) bu değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırma sonuçları değerlendirilerek bu çalışmada örgütsel politika algısının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordayacağı öngörülmüştür. Bu çerçevede ilgili araştırma denencesi *“Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.”* şeklinde kurulmuştur.

2.4.3.Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

Bireylerin tutumları davranışlarını büyük oranda etkiler. Pozitif tutumların pozitif davranışlara ve dolayısıyla örgüt ortamında örgütsel amaçların başarılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu iş tutumlarından biri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık çalışanları görevleri ve örgütleriyle ilgili hislerini içermektedir. Örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışına en büyük katkıyı sağlayan faktörlerden biridir (LePine, Erez ve Johnson, 2002).

Mowday vd. (1974) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre yüksek düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar düşük düzeyde bağlılığa sahip olanlara göre daha iyi performans göstermektedirler. Örgüte bağlı olan bireyler biçimsel kuralları, ceza veya ödülleri göz önüne almadan örgütsel amaçlar için çalışabilir. Bu bağlamda bu tür bireylerin ÖVD sergileme olasılıkları yüksektir (Akt. İplik, 2010).

Söz konusu değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler benzer birçok çalışmayla da ortaya konmuştur. Bogler ve Somech (2004) tarafından yapılan çalışmada öğretmen güçlendirmesi, mesleki ve örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin güçlendirmeye ilişkin algılarıyla örgütsel ve mesleki bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki

bağlılık .41 örgütsel bağlılık ise .44 düzeyinde örgütsel vatandaşlıkla ilişkili bulunmuştur. Çetin, Gürbüz ve Sert (2015) tarafından örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yapmış oldukları meta analiz çalışmasında da söz konusu değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birçok araştırma sonuçları da bu bulguları desteklemektedir (Asiedu, Sarfo ve Adjei, 2014; Gürbüz, 2006; Khan ve Rashid, 2012; Özyer ve Alici, 2015; Saks, 2006).

Kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırma sonuçları değerlendirilerek bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordayacağı öngörülmüştür. Bu çerçevede ilgili araştırma denencesi “*Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.*” şeklinde kurulmuştur.

2.4.3.Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi

Bir davranışın ortaya çıkmasında bireylerin ön bilgileri, çevreye ilişkin izlenimleri ve tepki verecekleri olay, durum ve nesneye karşı tutumları etkili olabilmektedir. Ancak bu faktörler içerisinde tutumların daha öncelikli olduğu söylenebilir. Çünkü tutumlar ön bilgilerin ve çevreyle ilgili izlenimlerin etkisi sonucu oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütsel politika algısı bireylerin çevreye ilişkin izlenimlerini oluşturmaktadır. Bağlılık ise bireyle çevre, örgüt, birey veya nesne arasındaki psikolojik bağıdır. Bu bağın oluşmasında veya niteliğinde karşılıklı etkileşimin rolü büyüktür. Eğer olumsuz bir etkileşim söz konusu olursa bireyle çevre, örgüt, birey veya nesne arasındaki psikolojik bağ da zayıflayacaktır. Dolayısıyla bu bağlılığın niteliği davranışa da yansıtacaktır (Hartel vd., 2005)

Yurt içindeki çalışmalarda örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki pek ele alınmamıştır. Ancak yurt dışı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı performansın bir göstergesi olarak ele alınmış ve örgütsel bağlılıkla örgütsel politika algısıyla olan ilişkisi incelenmiştir. Yapılan birçok çalışmada örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık ve performans arasındaki ilişkide olumlu iş tutumları olan örgütsel güven, örgütsel adalet algısı ve bağlılığın aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ayhan ve Gürbüz, 2013;

Harrel-Cook, Ferris ve Dulebohn, 1999; Riaz ve Akbar, 2013; Cropanzano vd., 1997; Vigoda, 2000).

Kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırma sonuçları değerlendirilerek bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olacağı öngörülmüştür. Bu çerçevede ilgili araştırma denencesi " *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır*" şeklinde kurulmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

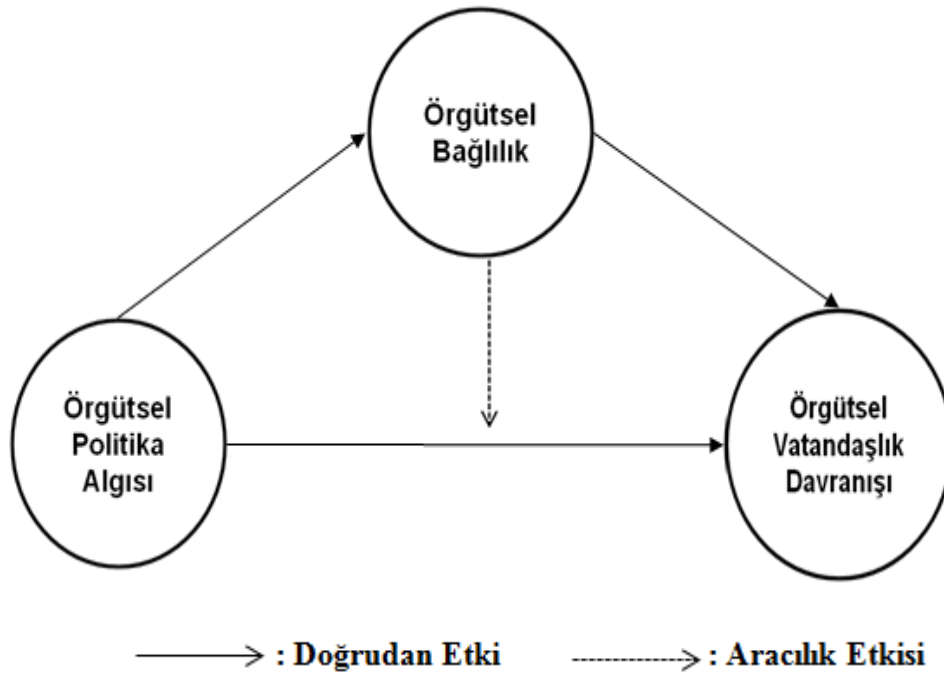
Bu bölümde; araştırmanın modeline, evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ile ilgili bilgilere, toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistikî çözümlene tekniklerine ve verilerin değerlendirmesine yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma sadece olaylara bakma, bilgi, veri ve istatistik toplamanın ötesinde çok daha karmaşık bir etkinliktir. Araştırma amaçlı, planlı ve sistematik olarak verilerin toplanması, gruplanması, analizi, sentezi, açıklanması, yorumlanması ve değerlendirilmesi işlemleriyle problemlere güvenilir çözüm yolları bulma sürecidir (Kaptan, 1998). Bassey (1999)'e göre ise araştırma, bilginin ve bilgeliğin ilerlemesine katkıda bulunmayı amaçlayan sistematik, eleştirel ve özeleştirel bir sorgulama sürecidir. Bilimsel bir araştırmaya yön veren temel unsurların bilimsel araştırma sürecinin temel ilkeleri ve araştırmanın problemi olduğu söylenebilir. Nitekim araştırma sürecinde cevap aranan sorular, araştırmada kullanılacak yöntem ve teknikleri, veri toplama sürecini ve araştırmanın nasıl modelleneceğini önemli ölçüde etkilemektedir.

Bu çalışma, araştırmanın denencelerine bağlı olarak farklı araştırma türleri bir arada kullanılarak modellenmiştir. Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin, örgütsel bağlılıklarının ve sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin belirlenmesi açısından tarama türü bir araştırmadır. Tarama araştırmaları bir grubun belirli özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bir araştırma türüdür (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin, örgütsel bağlılıklarının ve sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, kıdem, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi açısından nedensel karşılaştırmalı bir

araştırma değildir. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalarda bireyler veya gruplar arasındaki farklılıkların nedenleri belirlenir (Karasar, 2007). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek açısından ise bu araştırma ilişkisel araştırma değildir. İlişkisel araştırma iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla kullanılan araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2014; Cohen, Manion ve Morrison, 2007; Fraenkel ve Wallen, 2003). Bu çalışmada, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik bir model önerilmiş ve bu model YEM analizi ile test edilmiştir. Model şekil 5'te sunulmuştur.



Şekil 5. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algularıyla Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Önerilen Model

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde (Battalgazi ve Yeşilyurt) görev yapan 2.972 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır.

3.3.Araştırmanın Örnekleme

Örnekleme belli bir evrenin, belli sayıda birimlerinin seçimiyle oluşan, evrenin temsilcisi bir birimdir (Balcı, 2015). Bilgilerin örnekleme yapılarak toplanma yoluna gidilmesi, çok daha az insan kaynaklarının ve maddi kaynakların kullanılması, ek olarak bilgilerin çok daha kısa sürede toplanabilmesi nedeniyle araştırmacılar için büyük avantajdır (Büyüköztürk vd., 2014).

Bu çalışmada da örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmada, örnekleme yöntemi belirlenmeden ilk olarak örnekleme hacmi belirlenmiştir. Bu amaçla evren büyüklüğü bilindiği durumlarda örneklem hacmini belirlemede yaygın şekilde başvurulmuş aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + t^2 \times p \times q}$$
 formülde verilenler yerine yazıldığında örneklem

$$\text{hacmi } n = \frac{2972 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,03^2 \times (2972-1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = \mathbf{849}$$
 olarak belirlenmiştir.

Örnekleme hacminin belirlenmesiyle birlikte diğer adımları bu örneklemin evren içerisinden nasıl belirleneceği oluşturmaktadır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, örnekleme belirlemek amacıyla tabakalı örnekleme, küme örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi bir arada kullanılmıştır. İlk olarak tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu örneklemede “tabakalama” işlemi ile anakütle birimleri bir veya birkaç vasıf bakımından homojen gruplara ayrılmakta ve bu şekilde oluşan gruplara “tabaka” adı verilmektedir. Tabakalı örneklemede şu üç aşama söz konusudur: 1) Anakütlenin tabakalara nasıl ayrılacağı belirlenmesi, 2) Tabaka sayısının belirlenmesi, 3) Tabakadan alınacak alt örneklem hacimlerinin belirlenmesi (Serper, Aytaç ve Bayram, 2016).

Araştırma evreni içerisindeki okulların büyüklük (okulda çalışan öğretmen sayısı) bakımından birbirinden oldukça farklılık göstermesi sebebiyle ve cinsiyet değişkeni açısından örneklem içerisinde homojenliği sağlamak amacıyla tabakaların belirlenmesinde bu değişkenler ölçüt alınmıştır. Ayrıca birçok çalışmada örgüt büyüklüğünün örgütsel politika algısını etkileyen bir faktör olduğu sonucuna

ulaşılmıştır (Ferris vd., 1996; Kacmar vd., 1999; Parker vd., 1995). Araştırmacı tarafından okullarda çalışan öğretmen sayıları göz önüne alınarak büyük, orta ve küçük olmak üzere evren içerisindeki okulların tabakalara ayrılmasına karar verilmiştir. Okulları büyük, orta ve küçük olarak sınıflandırmak amacıyla kümeleme analizi yapılmıştır. Kümeleme analizinin genel amacı, belirli özelliklerine göre birimlerin benzerliklerini ortaya koymak ve bu benzerlikleri esas alarak birimleri doğru kategorilere sınıflandırmaktır. Kümeleme analizi genel olarak ikiye ayrılmaktadır. Hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan yöntemler (Karagöz, 2016). Bu araştırmada hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinden K-(Means) ortalamalar yöntemi kullanılmıştır. Kümeleme analizi sonucunda araştırma evreni okulda çalışan öğretmen sayıları açısından büyük, orta ve küçük olmak üzere üç tabakaya ayrılmıştır. Çalışan öğretmen sayısı 23 ve aşağısı olan okullar küçük, 24-47 arası çalışan öğretmen sayısına sahip okullar orta, 48 ve üzeri çalışan öğretmenin bulunduğu okullar ise büyük okul kategorisinde değerlendirilmiştir. Bu tabakalardan örneklem seçilirken her bir tabakada yer alan okullar küme olarak kabul edilmiştir. Örnekleme içerisinde alınacak kümeler belirlenirken kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak örnekleme alınmıştır. Küme örnekleme tabakalı örnekleme benzer gibi görünmekle beraber bazı temel farklılıklar gösterir. Tabakalı örneklemede her alt evren örneklemede temsil edilmektedir. Küme örneklemede ise bazı kümeler örneklemede temsil edilirken bazıları temsil edilmezler (Kothari, 2004). Cinsiyet değişkeni açısından tabaka oluştururken ise kadın ve erkek olmak üzere iki tabaka belirlenmiştir.

Alt örneklemler her tabakadan eşit hacimde seçilebilecekleri gibi oranlı dağıtım ile de seçilebilir. Tabaka hacimlerine oranlı bir şekilde örnekleme dağıtmayı temel tutan “oranlı dağıtım yaklaşımı” çok basit ve aynı zamanda çok kullanılan yaklaşımdır (Serper vd., 2016). Bu araştırmada tabaka hacimleri belirlenirken “oranlı dağıtım yaklaşımı” benimsenmiştir. Oranlı dağıtımda her tabakadan çekilen örneklemin hacmi o tabakanın evren içerisindeki hacmiyle orantılı olmaktadır.

Oranlı dağıtım kapsamında tabaka hacimleri belirlenirken $\frac{nh}{N_h} = \frac{n}{N}$ formülünden yararlanılmıştır. Araştırmanın evreni, örnekleme ve örneklemin tabakalar içerisindeki dağılımının yer aldığı bilgiler tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi İle İlgili Bilgiler

	Tabakalar	Evrendeki Okul Sayısı	Örneklemdaki okul sayısı	Evrendeki öğretmen sayısı		Örnekleme giren ve ulaşılın öğretmen sayısı	
				N	%	N	%
Okul Büyükülüğü	Büyük	16	11	1078	36	305	36
	Orta	32	23	1043	35	294	35
	Küçük	69	39	851	29	257	29
	Toplam	117	73	2972	100	856	100
Cinsiyet	Kadın			1471	49	417	49
	Erkek			1501	51	439	51
	Toplam	117	73	2972	100	856	100

Büyük okul: 48 ve üzeri öğretmenin çalıştığı okul; Orta büyüklükteki okul: 24-47 arası öğretmenin çalıştığı okul Küçük okul: 24'ten az öğretmenin çalıştığı okul.

Tablo 2'de görüldüğü gibi örneklem içerisinde yer alan öğretmenlerin okul büyüklüğü ve cinsiyet değişkenleri açısından tabakalara dağılımında oransal dağılım yapılarak gruplar içerisinde homojenlik gruplar arasında ise heterojenlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda birbirinden farklı birimlerin örneklem içerisinde temsil edilmesi garanti altına alınmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada veri toplama aracı olarak; Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen Wasti (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ve eğitim örgütleri için geçerlik güvenilirlik çalışması Başol ve Yalçın (2009) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen araştırmacı tarafından eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Politika Algısı Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Yapısal geçerliğin belirlenmesinde faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi bir veri matrisi yapısının temel boyutlarını belirlemeye yönelik belirli bir bilimsel yöntem olmaktan çok bir yöntemler dizisine verilen genel bir addır. Faktör analizinin birinci amacı, değişkenler arası ilişkileri en iyi açıklayan az sayıdaki ortak faktör sayısını belirlemektir (Brown, 2014). Ölçme aracı geliştirme ve uyarılama sürecinde açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere genellikle iki faktör analizi yaklaşımı bulunmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi genellikle ölçme aracının yapısını belirlemek amacıyla kullanılırken doğrulayıcı faktör analizi AFA ile belirlenen örtük yapının doğrulanması amacıyla kullanılır (Özdamar, 2015).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında araştırma evreninde yer alan ancak örnekleme dahil edilmeyen 316 öğretmene ölçek formları uygulanmıştır. Ölçek formlarının uygulandığı öğretmen grubuna ilişkin bilgiler tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Ölçme Aracının Uygulandığı Gruba İlişkin Bilgiler

		N	Toplam	Oran %
Cinsiyet	Kadın	134	316	42,5
	Erkek	162		57,5
Hizmet Süresi Kıdem	(1-5) yıl	81	316	25
	(6-10) yıl	101		32
	(11-15) yıl	34		11
	(16-20) yıl	72		23
	21 yıl ve üzeri	28		9
Öğrenim Düzeyi	Lisans	265	316	83
	Lisansüstü	51		17

Güvenirlik, psikolojik testlerin taşınması gereken önemli bir niteliktir. Güvenirlik psikolojik testten elde edilen sonuçların kararlılık göstermesi ve uygulamadan uygulamaya belirgin bir değişim göstermemesi olarak tanımlanabilir (Seçer, 2015). Ölçeklerin güvenirlik ve geçerliği kapsamında; düzeltilmiş madde toplam test korelasyonları incelenmiş, %27'lik alt ve üst grupların madde toplam puanları karşılaştırılmış, ayrıca Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak rapor edilmiştir.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin uyarlama çalışması, ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği kapsamında yapılan çalışmalar aşağıda başlıklar halinde rapor edilmiştir.

3.4.1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Ölçek uyarlama çalışmasının ilk aşamasını böyle bir ihtiyacın olup olmadığını değerlendirmek oluşturmaktadır. Alan yazının taranması sonucu yurt içi literatürde öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algılarını belirlemeye yönelik bir ölçeğin aracının olmadığı saptanmıştır. Yabancı literatürün taranması sonucunda Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin birçok araştırmada kullanıldığı görülmüş ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı düzeylerini belirlemek amacıyla eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanabileceği değerlendirilmiştir. Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeği 31 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; çalışma arkadaşları ve klik davranışları, örgütsel politika ve uygulamalar, yönetici davranışlarıdır (Karatepe, 2015).

Ölçek uyarlama sürecine ölçeğin dilsel eşdeğerliliği çalışmaları ile başlanmıştır. Bu kapsamda İngilizce orijinalinde yer alan ifadeler alana ve İngilizce diline hakim üç öğretim üyesi ve araştırmacı tarafından ayrı ayrı Türkçe'ye çevrilmiştir. Dört ayrı çeviri formu bir araya getirilerek düzenlenmiş ve uygun olan çevirilerin belirlenmesi ve yeni öneriler için tekrar iki uzmanının görüşüne sunulmuştur. Alan uzmanlarınca anlamsal, deneyimsel, deyimsel ve kavramsal açıdan eşitliğin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu çalışmada geri çeviri yöntemine başvurulmamıştır. Çoğu zaman ölçek uyarlama sürecinde ölçeği oluşturan maddelerin olduğu gibi çevirmeye ve uyarlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu durum ölçeğin geçerliğini ve güvenilirliğini etkilemektedir (Seçer, 2015). Bu kapsamda araştırmacı tarafından ölçeğin birebir çevirisini yapmak yerine ölçeğin, anlamsal ve deneyimsel olarak okul örgütlerinde uygulanabilecek bir yapıya dönüştürülmesine özen gösterilmiştir. Araştırmacı ve eğitim yönetimi alanında üç uzman tekrar bir araya gelerek uzmanlar tarafından getirilen önerileri irdelemiş ve uyarlama çalışmalarında fazladan madde eklenmesi önerileri de (Aksayan ve Gözüm, 2002) göz önüne alınarak ölçeğin orijinalinde yer almayan 7 madde daha eklenerek yeni bir form oluşturulmuştur. Bu form Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında uzman

öğretim üyelerine görüşleri alınmak üzere sunulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda ölçeğin orijinalinde yer alan iki madde birden çok yargı belirttiği için, bu iki maddedeki yargılar ayrılarak dört ayrı ifade olarak yazılmış, anlam karmaşasına yol açacak ifadeler düzeltilmiştir. Böylece eklenen ve bölünen maddelerle birlikte 40 maddelik bir ölçek formu elde edilmiştir. Ölçek formunun son hali Türkçe ifadelerin anlaşılır olup olmadığını belirlemek için beş Türkçe dil uzmanına (Edebiyat öğretmeni) incelenmiş ve anlaşılır olduğu kabul edilen ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Uygulamaya hazır hale getirilen ölçeğin; örnek bir gerçek hedef kitle üzerinde uygulanmasının yapılmasının çok yararı vardır: maddelerin okunabilirliği, anlaşılabilirliği, cevaplayıcılar tarafından anlaşılmayan yerlerin belirlenmesi, yanlış yazılmış yerlerin saptanması, ortalama cevaplama süresinin belirlenmesi vb. açısından ön deneme uygulaması yarar sağlamaktadır (Erkuş, 2012). Bu kapsamda hedef kitle içerisinde yer alan 30 öğretmene ön deneme uygulaması yapılmış gerekli düzenlemeler yapılarak denemelik ölçeğe son hali verilmiştir.

3.4.1.1. Yapı Geçerliliği

Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmalarında ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla en sık başvurulan yöntem faktör analizidir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için yeterli örneklem sayısının ne olduğu ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı yazarlara göre örneklem büyüklüğü en az 50 ve mümkünse 100'den büyük olmalıdır. İkinci bir görüş, örneklem büyüklüğünün analiz edilecek değişken sayısının 5 ila 10 katı arasında olması gerektiğini ileri sürmektedir (Fabrigar, Wegener, MacCallum ve Strahan, 1999). Genel olarak alan yazında faktör analizi için en az 300 örneklem sayısına ulaşılması yönünde görüş birliği bulunmaktadır (Field, 2005; Köklü, Büyüköztürk ve Çokluk, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu çalışmada faktör analizi için araştırma evreni içerisinde yer alan ancak örnekleme dahil edilmeyen 316 öğretmene ölçek formları uygulanmıştır. Veri toplama işleminden sonra elde edilen veriler araştırmacı tarafından bilgisayar destekli istatistik paket programına girilmiş, öncelikle hatalı veya kayıp veri olup olmadığı incelenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

İstatistiksel analizlerden bazılarının yapılabilmesi için dağılımın normal ya da normale yakın olması gerekmektedir (Kalaycı, 2016: 53). Normal dağılım için çarpıklık

(skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının “ ± 1 ” arasında (Çokluk vd., 2012) olması ya da genel geçer bir kural olarak, çarpıklık katsayısını ve basıklık katsayısını sırayla, çarpıklığın ve basıklığın standart hatasına böldüğümüzde, çıkan değerlerin “ ± 1.96 ” arasında (Can, 2014: 84-85) olması gerekmektedir. Normallik testleri sonucu skewness ve kurtosis değerlerinin “ ± 0.68 - ± 89 ” arasında, standart hataya oranlarının ise “ ± 1.96 ” arasında değiştiği belirlenmiştir. Normallik varsayımlarının sınanması sürecinde uç değere sahip 8 ölçek formu ve benzer yanıt eğilimli 6 ölçek formu analize dahil edilmemiştir. Böylece 302 ölçek formundaki verilerle analizler yapılmıştır.

İlk olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin olarak istatistiksel teknikler de fikir vermektedir. Bunlar arasında en sık başvurulan teknik olarak Kaiser-Meyer-Olkin’in (KMO) örneklem yeterliliği ölçüm tekniği gösterilebilir. KMO değeri 0 ila 1 arasında bir değer ortaya koymaktadır ve elde edilen değer 1’e yaklaşması örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin fikir vermektedir. Pallant (2001) KMO değerinin en az .60 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Veri setinin çok değişkenli normalliğe ve değişkenlerin faktörleşme için birbiriyle yeterli düzeyde ilişkiye sahip olup olmadığı “Barlett’s test of sphericity” testi ile incelenmiştir. Eğer Barlett testinin p değeri .05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki vardır. Eğer testin sonucu anlamlı değilse değişkenler faktör analizi yapmaya uygun değildir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2016; Fabrigar vd., 1999).

Tablo 4’te Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin uyarlanması için toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına ilişkin KMO ve Barlett testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4

KMO ve Barlett’s Testi Sonuçları

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		.94
	χ^2	3553,487
Bartlett's Test of Sphericity	sd	153
	p	.000

Tablo 4'te görüldüğü gibi KMO değerinin (.94) kabul edilebilir sınırdan oldukça yüksek Barlett testi sonucunun da $p < .00$ anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda verilerin ve değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizinde birbiriyle ilişkili değişkenler biraraya gelerek faktörleri oluşturmaktadır. Bir faktör altında yeterli yük değerine sahip olmayan değişkenler ölçekten çıkarılmaktadır (Seçer, 2015; Tavşancıl, 2014). Faktör analizinde aynı yapı içerisinde yer almayan maddelerin ölçekten çıkartılmasında bazı ölçütler vardır. Bu kapsamda faktör analizinde temel alınan ölçütleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- ✓ Faktör analizinde. 50'den düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler analizden çıkarılarak, faktör analizi yeniden yapılmalıdır (Erkuş, 2012; Kalaycı, 2016; Tabaqchnick ve Fidell, 2015).
- ✓ Genel olarak ortak faktörle .30'dan büyük korelasyona sahip değişkenin söz konusu faktörle anlamlı bir ilişki gösterdiği kabul edilmektedir (Abell, Springer ve Kamata, 2009; Albayrak, 2006; Kalaycı, 2016).
- ✓ Eğer bir madde birden fazla boyutta .32 ve üzerinde bir yük değerine sahip ise bu durumda söz konusu iki boyutta sahip olduğu faktör yük değerleri arasında en az .10 veya ideal olarak .20 düzeyinde bir fark olması beklenir. Aksi durumda madde ölçekten çıkartılmalıdır (Özdamar, 2015).
- ✓ Düzeltilmiş madde toplam test korelasayonlarına ve madde silindiği durumda ölçeğin iç tutarlığında anlamlı bir artış oluyorsa madde tekrar gözden geçirilmelidir (Seçer, 2015).
- ✓ Eğer bir maddenin izdüşüm (Anti image correlation coefficient) ilişki katsayısı .50'nin altında ise maddenin silinmesinin uygun olacağı, değilse maddenin ölçekte kalmasının uygun olduğuna karar verilir (Field, 2005; Özdamar, 2015).
- ✓ Cronbach Alpha değerinin ölçek çalışmalarında en az .70 ve üzeri olması gerektiği kabul görmüştür (Gaur ve Gaur, 2009; Seçer, 2015).
- ✓ Faktör analizinde öz değer kavramı bir faktörün tek başına açıkladığı varyansı gösteren bir koşuldur ve faktör analizinde bir alt boyutun öz değerinin en az %1 olması beklenir. Ayrıca alt faktörlerin her birinin

ölçekte yer alan toplam varyansın en az %5'ini açıklaması beklenir (Seçer, 2013; Zwick ve Velicer, 1986).

Bu çalışmada yukarıda belirtilen ölçütler dikkate alınmıştır. Daha az değişkenle faktör varyanslarının maksimum olması sağlanacak şekilde (Tavşancıl, 2014) Varimax dik döndürme yapılmıştır. Yapılan ilk analiz sonucunda öz değeri %1'den büyük üç faktör elde edilmiştir. Analiz sonucunda faktör yük değerleri .30'un altında olan, faktör ortak varyansı .50'nin altında ve birden çok faktör altında yüksek yük değerine sahip maddeler çıkarılarak analizler tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda 16 maddeden ve iki faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5
Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde no	Boyutlar ve faktör yükleri		Faktör ortak varyansı	Düzeltilmiş madde toplam test korelasyonları
	1	2		
1	.796		.689	.674
2	.772		.664	.714
3	.762		.735	.687
4	.748		.622	.711
5	.744		.687	.663
6	.736		.708	.728
7	.705		.649	.781
8	.661		.567	.795
9	.743		.708	.761
10		.779	.621	.668
11		.771	.663	.644
12		.723	.704	.771
13		.722	.657	.652
14		.706	.543	.579
15		.705	.678	.731
16		.624	.525	.638
Özdeğer	8.847	1.409	Toplam	
(%)Açıklanan varyans	35.702	28.402	64.105	

1: Örgüt odaklı politika algısı; 2: Birey odaklı politika algısı

Tablo 5 incelendiğinde ölçekte yer alan 16 maddenin iki faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin yük değerlerinin .62 ile .79 arasında değiştiği, açıklanan toplam varyansın ise % 64.105 olduğu belirlenmiştir. Bu maddelere ilişkin faktör ortak varyans değerleri ise .52 ile .79 arasında değişmektedir. Ölçeğin geçerliğine ilişkin bir ölçüt olan düzeltilmiş madde toplam test korelasyonları .57 ile .79 arasında değişmektedir.

Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinali üç faktörlüdür. Bu faktörler çalışan davranışları ve klikler, yönetici davranışları, örgütsel politika ve uygulamalardır. Ancak ölçeğin Türkçe formu iki faktörlü bulunmuştur. Bu çalışmada yönetici davranışları ile örgütsel politika ve uygulamalar boyutlarında yer alan maddeler aynı faktör altında birleşmişlerdir. Nitekim kültürümüzde de devlet yöneticilerle özdeşleştirilirken, yöneticilerle örgütler de genel olarak özdeşleştirilmektedir (Kütah necioğlu, 2009). Çalışma öncesinde de yöneticilerin davranışlarıyla örgütsel politika ve uygulamaların aynı faktör altında birleşebileceği alan uzmanları tarafından öngörülmüştür. Bu bağlamda bu çalışmada yönetici davranışları ile örgütsel politika ve uygulamalar faktörleri bir arada değerlendirilmiş ve örgüt odaklı politika algısı boyutu olarak adlandırılmıştır. Bu Ölçeğin orijinalinde çalışma arkadaşları ve klikler olarak adlandırılan diğer boyut ise birey odaklı politika algısı boyutu olarak adlandırılmıştır. Linton (2013) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel politika algısı birey odaklı ve örgüt odaklı politika algısı boyutları altında değerlendirilmiştir.

AFA'dan elde edilen geçerli sonuçları değerlendirmek amacıyla birinci düzey DFA yapılmıştır. DFA özellikle başka kültürlerde ve örneklerde geliştirilmiş ölçme araçlarının uyarlanmasında kullanılan bir geçerlik belirleme yöntemidir (Cramer, 2003; Lee, 2007; Seçer, 2013). DFA bir tür yapısal eşitlik modeli olup, model uyumunu değerlendirmek için çeşitli kriterler söz konusudur. Bunların başında Ki-kare istatistiği gelmektedir. Ki-kare istatistiği, modelin uyumunu test eden uyum iyiliği testlerinden istatistiksel temeli olan tek ölçüt ve diğer uyum ölçümlerinin hesaplanmasında kullanılan uyumun en temel ölçümüdür (Bayram, 2016). Ki-kare testi örneklem büyüklüğüne duyarlı bir testtir. Bu yüzden tek başına anlamlı olup olmamasından ziyade Serbestlik Derecesine (SD) oranı temel alınmaktadır. Bu kapsamda ki-kare/SD oranının 5'ten küçük olması, ki-kare anlamlı dahi olsa modelin genel uyumunun kabul edilebilir olduğu sonucunu vermektedir (Bayram, 2016; Brown, 2014; Karagöz, 2016;

Kline, 2010; Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015) Bu çalışmada model uyumunu değerlendirmek için ki-kare/SD \leq 5 oranı ölçüt alınmıştır.

Ki-kare testi dışında model uyumunu değerlendirmek için birçok uyum iyiliği indeksleri geliştirilmiştir. Bunlar karşılaştırmalı uyum indeksleri (Comparative Fit İndices), mutlak uyum indeksleri, koruyucu uyum indeksleri, artık temelli uyum indeksleri ve model karşılaştırma uyum indeksleridir.

Karşılaştırmalı uyum indeksleri (Comparative Fit indices) arasında normlaştırılmamış uyum indeksi (Non-normed Fit İndex, NNFI) [bu indeks AMOS programında Tucker-Lewis indeksi (TLI) olarak gösterilemekte], normlandırılmış uyum indeksi (Normed Fit İndex, NFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit İndex, CFI), artırmalı uyum indeksi (İcremental Fit İndex, IFI), ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) yer almaktadır (Karagöz, 2016). Mutlak uyum indeksleri arasında uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit İndex, GFI) ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (Adjusted Goodness of Fit İndex, AGFI) bulunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015). Koruyucu uyum indeksleri içerisinde; NFI ve GFI indeksleri düzenlenerek, Sıkı Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Parsimony Normed Fit İndex, PNFI) ve Sıkı İyilik Uyum İndeksi (Parsimony Goodness of Fit İndex, PGFI) indeksleri yer almaktadır (Karagöz, 2016).Artık temelli uyum indeksleri arasında ortalama hataların karekökü (Root Mean Square Residual, RMR) ve standardize edilmiş ortalama hataların karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR) yer almaktadır. Model karşılaştırma uyum indeksleri olarak tutarlı Akaike bilgi kriteri (consistent Akaike information criterion, CAIC) Akaike bilgi kriteri (Akaike informationcriterion, AIC) ve beklenen capraz doğrulama indeksi (expected cross validation index, ECVI) yer almaktadır (Byrne, 2010).

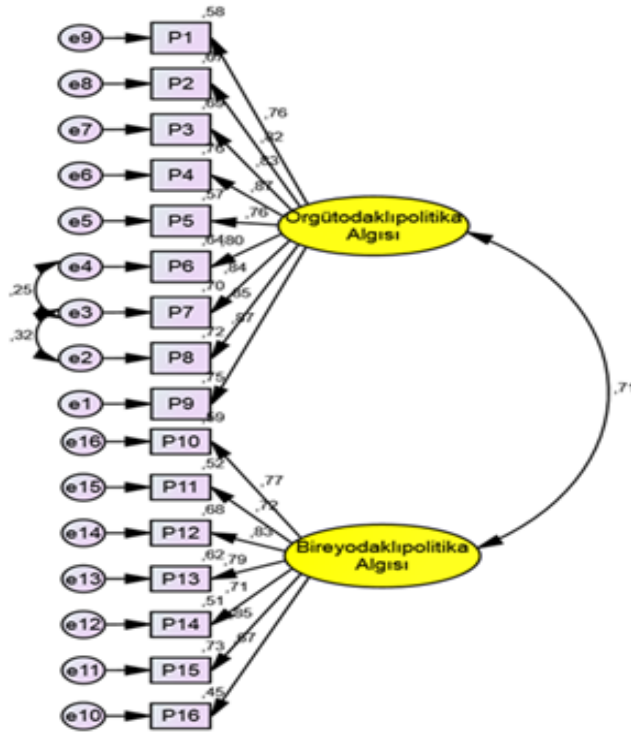
Birçok uyum indeksi olmakla birlikte araştırmalarda hangi uyum indekslerinin raporlanması gerektiği ile ilgili ortak bir görüş bulunmamaktadır. Bu çalışmada modelin genel uyumunu değerlendirmede kullanılan ki-kare/SD oranı, birçok araştırmacı tarafından önerilen (Bayram, 2016; Brown, 2014; Gürbüz ve Şahin, 2014; Kline, 2010) yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), standardize edilmiş ortalama hataların karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit İndex, CFI),

Tucker-Lewis indeksi (TLI) ve uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index, GFI) rapor edilmiştir. Bu uyum iyiliği değerlerine ilişkin kabul edilebilir sınırlar ve iyi uyum değerleri tablo 6'da yer almaktadır (Brown, 2014; Harrington, 2009; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006; Munro, 2005; Schumacker ve Lomax, 2004; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2015).

Tablo 6
Model Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Ki-kare/SD	≤ 2	$\leq 2-5$
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,80$
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,10$
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$

DFA analizleri Amos 21.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlerde, en çok olabilirlik yöntemi kullanılmış ve modele ilişkin uyum iyiliği değerleri rapor edilmiştir. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin DFA analizleri asıl uygulamadan önce yapılarak ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. Ancak araştırmada asıl uygulamanın yapıldığı örneklerden elde edilen verilerle yapılan DFA sonuçları raporlanmıştır. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model, şekil 6'da sunulmuştur.



Şekil 6. *Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği'nin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksleri tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

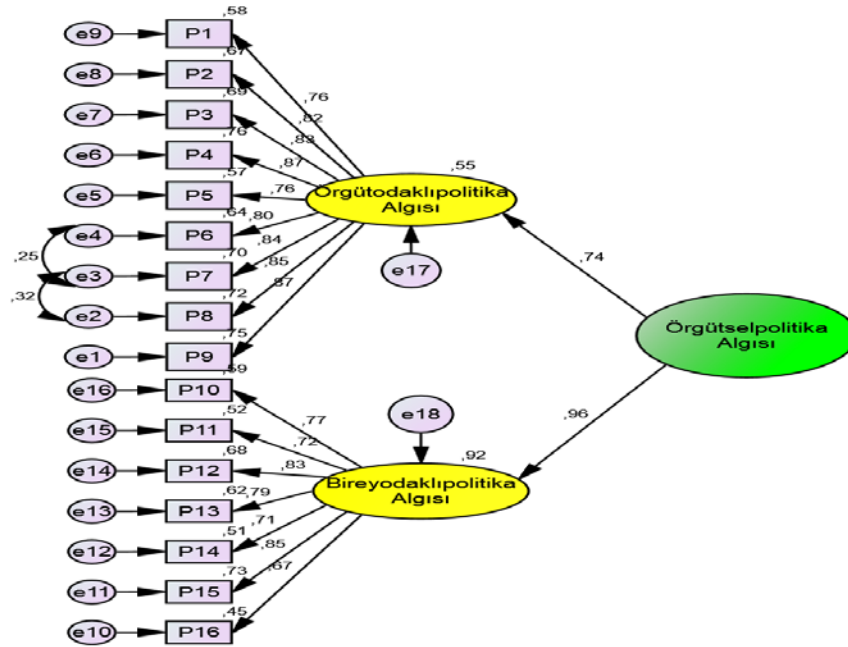
Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
211,637/101=2,095	0,96	0,97	0,90	0,059	0,038

Tablo 7 incelendiğinde χ^2/Sd oranının, GFI ve RMSEA değerinin kabul edilebilir, diğer indekslerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda Örgütsel Politika Algısı Ölçeğine ait yapının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı söylenebilir.

Birçok çalışmada çok boyutlu ölçekler kullanılırken ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan toplam puan alınarak çeşitli analizler yapılmaktadır. Bunun yerine çok boyutlu ölçeklerde toplam puanlarla yapılan analizlerde ikinci düzey

doğrulayıcı faktör analizinin yapılması önerilmektedir (Bayram, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015). Bu kapsamda Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve model şekil 7’de de sunulmuştur.



Şekil 7. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği'nin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksleri tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
229,741/101=2,275	0,96	0,97	0,94	0,069	0,028

Tablo 8 incelendiğinde birinci düzey DFA’da olduğu gibi ikinci düzey DFA’da da χ^2/Sd oranının, GFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir, diğer indekslerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

3.4.1.1. Ölçüt Geçerliği Çalışmaları

Ölçüt geçerliği iç ölçüt ve dış ölçüt geçerliği olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışmada iç ölçüt geçerliği kapsamında madde toplam test korelasyonlarına ve %27'lik alt ve üst grupların puanları arasındaki manidarlığa bakılmıştır. Eğer madde ayırt edici ise alt ve üst grupların madde puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olması gerekmektedir (Erkuş 2012). Madde toplam korelasyon katsayısı ise en az 0.20 veya 0.25 olmalıdır (Tavşancıl, 2002). Örgütsel Politika Algısı Ölçeği madde toplam test korelasyonları ve %27'lik alt ve üst grupların t testi sonuçları tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9
Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Alt ve Üst %27'lik Grupların t Testi Sonuçları İle Madde Toplam Test Korelasyonları

Madde No	Alt%27-Üst%27 t	p	Madde Toplam Test Korelasyonu
M1	5,32	.00	.72
M2	5,46	.00	.75
M3	8,20	.00	.73
M4	6,30	.00	.74
M5	10,01	.00	.70
M6	8,02	.00	.76
M7	7,95	.00	.81
M8	10,31	.00	.82
M9	9,65	.00	.79
M10	10,08	.00	.70
M11	5,71	.00	.68
M12	10,06	.00	.80
M13	9,32	.00	.67
M14	10,52	.00	.63
M15	6,24	.00	.76
M16	9,71	.00	.67

n=164, p<.05

Tablo 9 incelendiğinde ölçekte yer alan tüm maddeler için t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçekteki maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu ve maddelerin ayırt edici olduğunu göstermektedir. Ayrıca madde toplam test korelasyonlarının hepsi de .25'den büyüktür. Bu durumda ölçek maddelerinin ölçeğin bütünüyle tutarlı olduğunu söylemek mümkündür.

3.4.1.1. İç Tutarlılık

Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemede Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısına bakılmıştır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin .70 ve üzerinde olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2016). Asıl uygulamadan elde edilen verilerle ölçeğin boyutları ve geneli için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik değerleri tablo 10'da verilmiştir

Tablo 10

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı Değerleri

Altboyutlar ve Ölçeğin Geneli	Cronbach Alpha
Örgüt Odaklı Politika Algısı	.93
Birey Odaklı Politika Algısı	.89
Genel	.94

Tablo 10 incelendiğinde ölçeğin geneli ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır değerinden oldukça üstünde olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Türkçe formu için yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde; ölçeğin Türkçe formunun ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarını belirlemede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Ölçek, örgüt odaklı politika algısı ve birey odaklı politika algısı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracında örgüt odaklı politika algısını belirlemeye yönelik 9 madde, birey odaklı politika algısını belirlemeye yönelik 7 madde yer almaktadır. Ölçekten toplam puan alınabilmektedir. Tüm maddeler olumlu olarak ifade edilmiştir, ancak örgütsel politika algısı olumsuz bir durumu ifade ettiğinden ölçekten alınan puanların artması örgütsel politikaya ilişkin olumsuz algının da arttığı anlamına gelmektedir.

3.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek amacıyla Podsakoff vd., (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali beş boyutlu olup; yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarından oluşmaktadır. Polat (2007) tarafından lise öğretmenleri örneklemini üzerinde yapılan uyarlama çalışmasında, yardımlaşma ve nezaket alt boyutları altındaki maddeler bir boyut altında toplanmıştır. Yazar tarafından bu boyut "yardımlaşma" alt boyutu olarak isimlendirilmiştir.

Ölçek birçok çalışmada kullanılmıştır. Polat (2007), Topaloğlu (2005), Dilek (2005) ve Arlı (2011) yapmış oldukları çalışmalarda ölçeğin dört faktörlü yapısını doğrularken; Karakuş (2008) ve Ersözlü (2012) tarafından yapılan çalışmalarda ise ölçeğin beş faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ersözlü (2012) ölçeğin geneli için Cronbach Alpha Katsayısını .80 olarak bulurken, yardımlaşma alt boyutu için .84, nezaket alt boyutu için .75, centilmenlik alt boyutu için .72, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları için .74 olarak bulmuştur.

Ortaokul örneklemini üzerinde yapılan bu çalışmada Podsakoff vd., (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin" yapısı tekrar incelenmiştir. Yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda ölçeğin beş faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik kapsamında yapılan çalışmalar aşağıda rapor edilmiştir.

3.4.2.1.Yapı Geçerliliği ve Güvenirlilik Çalışması

"Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla AFA ve DFA yapılmıştır. Bu kapsamda örnekleme dahil edilmeyen 315 ortaokul öğretmenine ölçek formu uygulanmış; eksik doldurulan, benzer yanıt eğilimli ve normallliği bozan formların elenmesinden sonra kalan 305 veri ile analizler yapılmıştır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO değerinin (.84) kabul edilebilir sınırdan oldukça yüksek Barlett testi sonucunun da $p < .00$ anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda verilerin ve değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

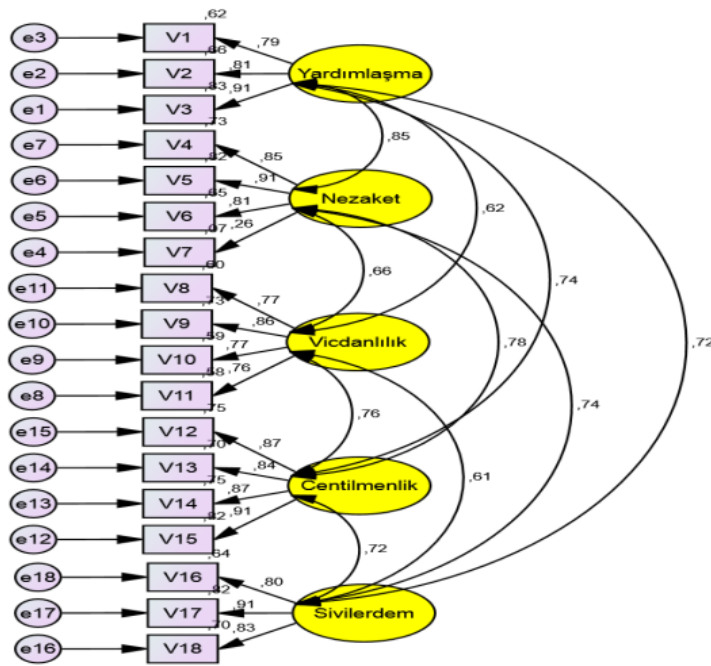
İlk analiz sonucunda öz değeri % 1'den büyük beş faktör elde edilmiştir. Faktör yük değerleri incelendiğinde yardımlaşma alt boyutunda yer alan bir madde (*Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.*) ile sivil erdem alt boyutunda yer alan (*Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.*) bir maddenin faktör yük değerlerinin .30'dan düşük olduğu görülmüştür. Sivil erdem alt boyutunda yer alan madde incelendiğinde iki yargı belirttiği görülmektedir. Farklı iki yargının ölçülmek istenen davranışı belirsizleştirdiği için faktör yük değerinin düşük çıktığı söylenebilir. Yardımlaşma alt boyutunda yer alan madde incelendiğinde ise istenmeden yapılan bir yardımı cevaplayıcıların olumsuz olarak değerlendirmiş olması, söz konusu maddenin yük değerini düşürmüş olabilir. Nitekim ortak faktörde yer alan maddelere yüksek puan verirken bu maddeye düşük puan veren bir kısım öğretmene neden düşük verdikleri sorulmuştur. Birçok öğretmen cevap olarak “yardım istemeyen arkadaşşıma neden zorla yardım edeyim” cevabını vermiştir. Söz konusu maddeler çıkarılarak analizler tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda 18 maddeden ve beş faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği AFA Sonuçları

Madde No	Boyutlar ve Faktör Yükleri					Faktör Ortak Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Test Korelasyonları
	1	2	3	4	5		
1	.734					.581	.471
2	.753					.606	.521
3	.786					.671	.623
4		.624				.633	.604
5		.578				.711	.682
6		.633				.625	.546
7		.681				.574	.458
8			.751			.607	.542
9			.808			.672	.574
10			.598			.501	.442
11			.656			.562	.465
12				.728		.592	.602
13				.801		.673	.617
14				.744		.608	.523
15				.610		.565	.452
16					.802	.705	.665
17					.766	.736	.673
18					.839	.756	.702
Özdeğer	2,888	2,319	2,268	2,171	1,596	Toplam	
(%)							
Açıklanan Varyans	16,05	12,88	12,6	12,06	8,867	62,452	
1:Yardımlaşma; 2: Nezaket; 3: Vicdanlılık; 4:Centilmenlik; 5: Sivil erdem							

Tablo 11 incelendiğinde ölçekte yer alan 18 maddenin beş faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin yük değerlerinin .59 ile .83 arasında değiştiği açıklanan varyansın ise % 62,452 olduğu belirlenmiştir. Bu maddelere ilişkin faktör ortak varyans değerleri ise .50 ile .75 arasında değişmektedir. Ölçeğin geçerliğine ilişkin bir kriter olan düzeltilmiş madde toplam test korelasyonlarının ise .44 ile .70 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen sonuçları değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Asıl uygulamadan önce yapılan DFA ile ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. Ancak analizlerin yapılacağı 856 kişilik örneklem grubundan elde edilen verilerle DFA analizi tekrar yapılmış araştırmada bu sonuçlar raporlanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen model şekil 8’de sunulmuştur.



Şekil 8. ÖVD Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

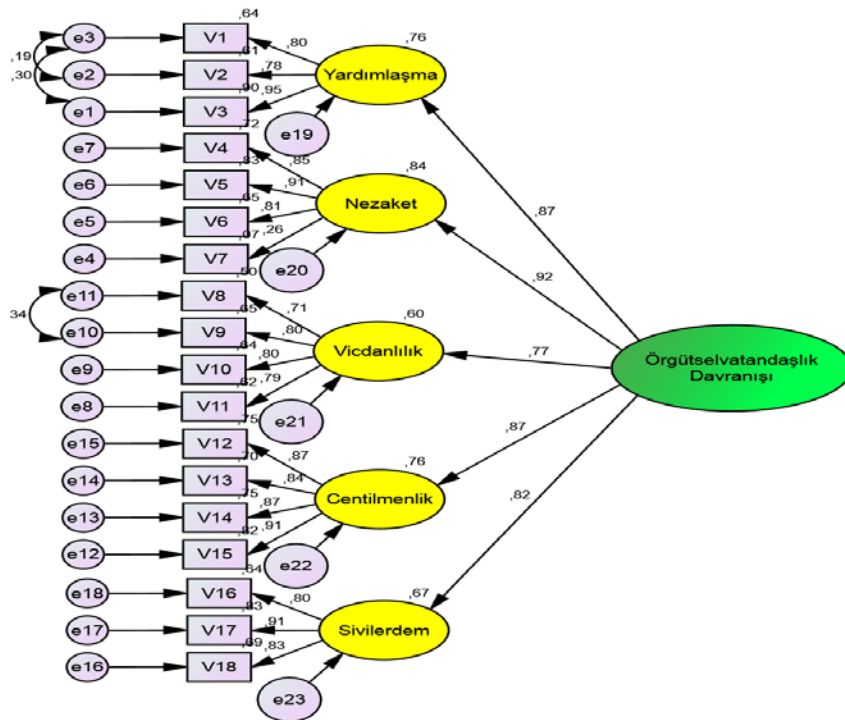
Yapılan DFA sonucunda modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiş olup, modele ilişkin uyum değerleri tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

ÖVD Ölçeği Birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
436,936/125=3,495	0,96	0,97	0,94	0,054	0,028

Tablo 12 incelendiğinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen modelin χ^2/Sd oranının, RMSEA ve GFI değerlerinin kabul edilebilir sınır değerleri arasında yer aldığı diğer indekslerin ise iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Yapının doğrulanması sonucu ÖVD ölçeğinin ikinci düzey çok faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci düzey DFA sonucu elde edilen model şekil 9'da sunulmuştur.



Şekil 9. ÖVD Ölçeği İkinci Düzey DFA Sonuçları

Yapılan DFA sonucu program tarafından önerilen modifikasyonlar ve kuramsal bilgiler dikkate alınarak birtakım modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucunda modelin uyum değerlerinin arttığı belirlenmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum değerleri tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

ÖVD Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
423,625/125=3,389	0,95	0,97	0,94	0,023	0,036

Tablo 13 incelendiğinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu uyum değerlerinin χ^2/Sd oranının ve GFI değerlerinin kabul edilebilir sınır değerleri arasında, diğer indekslerin ise iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ÖVD ölçeğinin model uyumunun sağlandığı ve ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Asıl uygulamadan elde edilen verilerle yapılan analizler sonucunda ölçeğin boyutları ve geneli için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri Tablo 14'te sunulmuştur

Tablo 14

ÖVD Ölçeği Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı Değerleri

Altboyutlar ve Ölçeğin Geneli	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Yardımlaşma	3	.75
Nezaket	4	.75
Vicdanlılık	4	.71
Centilmenlik	4	.72
Sivil Erdem	3	.82
Genel	18	.84

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır değerinin üstünde olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve birçok araştırmacı tarafından (Dilek, 2005;

Karakuş, 2008; Wasti, 2000) Türkçe'ye uyarlaması yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek birçok çalışmada da (Ersözlü, 2012; Mahmutoğlu, 2007; Sarıdere, 2004; Uğurlu, 2009) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Eğriboyun (2013) yapmış olduğu araştırmada duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve ölçeğin geneli için Cronbach Alpha Güvenirlik katsayılarını sırasıyla .82, .70, .77, .85 olarak hesaplamıştır. Ersözlü (2012) yapmış olduğu araştırmada ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve ölçeğin geneli için Cronbach Alpha Güvenirlik katsayılarını sırasıyla .78, .65, .67, .80 olarak hesaplamıştır.

Bu çalışmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve eğitim örgütleri için geçerlik ve güvenilirlik çalışması Başol ve Yalçın (2009) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. 316 ortaokul öğretmenine ölçek formu uygulanarak AFA yapılmış ve asıl uygulamadan elde edilen verilerle geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin çalışmalar aşağıda rapor edilmiştir.

3.4.3.1. Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Çalışması

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla AFA ve DFA yapılmıştır. Bu kapsamda örnekleme dahil edilmeyen 316 ortaokul öğretmenine ölçek formu uygulanmış; eskik doldurulan, benzer yanıt eğilimli ve normalliği bozan formların elenmesinden sonra kalan 308 veri ile analizler yapılmıştır.

Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için ilk olarak Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett test analizleri yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri kabul edilebilir sınır olan 0,70'nin üzerinde, 0,76 olarak bulunmuştur. KMO katsayısı 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 1 olmasında ise mükemmel bir uyum olduğu anlamına gelmektedir. Barlett Sphericity testi verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini kontrol etmek için kullanılacak istatistiksel bir tekniktir. Bu test sonucunda elde edilen kay-kare değerinin anlamlı çıkması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğinin göstergesidir. Analiz sonucunda Barlett Sphericity testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=2070,665$; $p<0,01$). Yapılan analiz sonucunda açımlayıcı faktör analizinin yapılabileceği anlaşılmıştır. AFA analizi yapılırken, sosyal

bilimlerde en sık kullanılan dik döndürme tekniklerinden biri olan ‘varimax’ (Çokluk vd., 2012) kullanılmıştır.

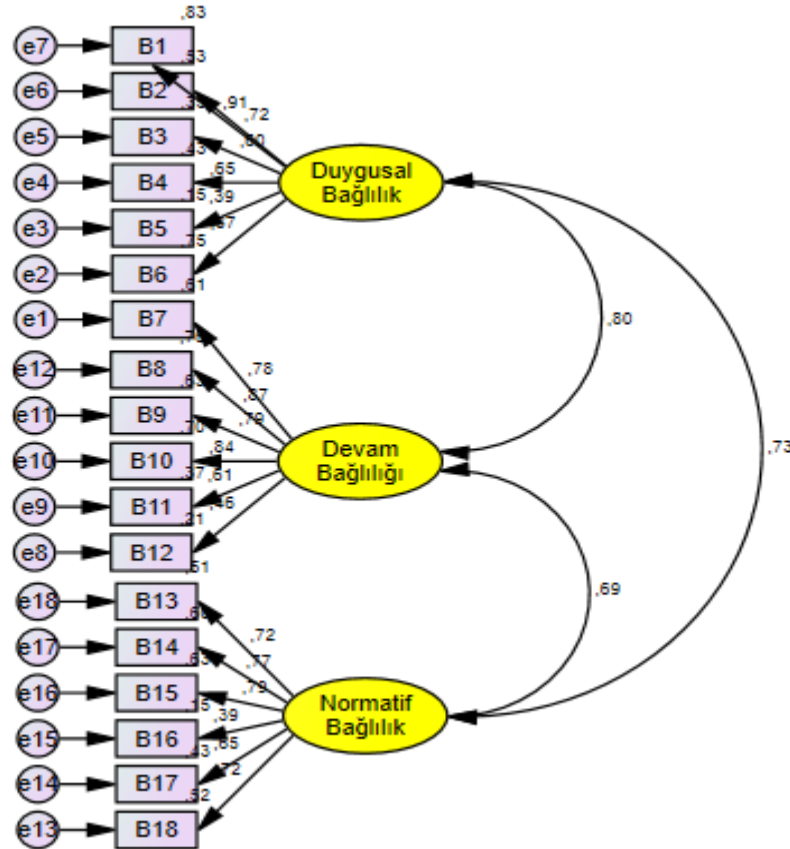
Yapılan analiz sonucunda 18 maddeden ve üç faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Sonuçlar tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Boyutlar ve Faktör Yükleri			Faktör Ortak Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Test Korelasyonları
	1	2	3		
1	.774			.711	.682
2	.743			.672	.572
3	.730			.671	.571
4	.713			.633	.604
5	.673			.602	.538
6	.651			.583	.526
7		.817		.756	.542
8		.795		.736	.712
9		.787		.705	.702
10		.724		.673	.465
11		.576		.562	.602
12		.523		.542	.559
13			.762	.694	.617
14			.652	.622	.523
15			.782	.713	.694
16			.771	.705	.665
17			.542	.511	.673
18			.634	.614	.635
Özdeğer (%)	6,215	2,453	1,187	Toplam	
Açıklanan Varyans	38,14	15,01	10,65	63,8	
1: Duygusal Bağlılık; 2: Devam bağlılığı; 3: Normatif bağlılık					

Tablo 15 incelendiğinde ölçekte yer alan 18 maddenin üç faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin yük değerlerinin .54 ile .81 arasında değiştiği açıklanan varyansın ise % 63,8 olduğu belirlenmiştir. Bu maddelere ilişkin faktör ortak varyans değerleri ise .51 ile .75 arasında değişmektedir. Ölçeğin geçerliğine ilişkin bir kriter olan düzeltilmiş madde toplam test korelasyonları ise .51 ile .71 arasında değişmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen sonuçları değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Asıl uygulamadan önce yapılan DFA ile ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. Ancak analizlerin yapılacağı 856 kişilik örneklem grubundan elde edilen verilerle DFA analizi tekrar yapılmış araştırmada bu sonuçlar raporlanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen model şekil 10'da sunulmuştur.



Şekil 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için yapılan birinci düzey DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerleri tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

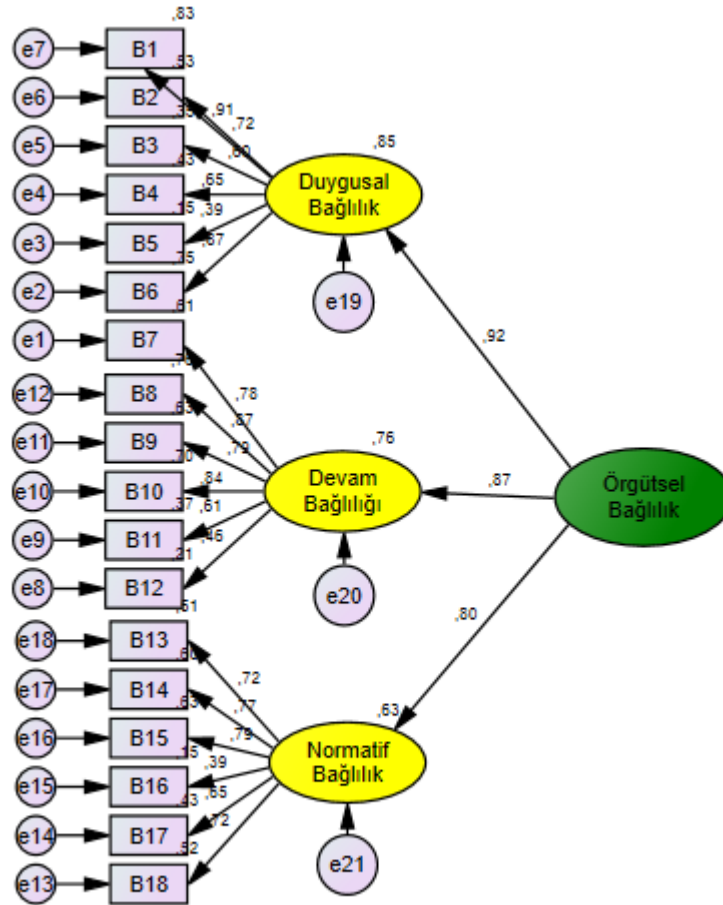
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
3665,453/1253=2,925	0,93	0,93	0,89	0,047	0,054

Tablo 16 incelendiğinde elde edilen uyum değerlerinin χ^2/Sd oranının, GFI, CFI, TLI ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir, RMSEA değerinin ise iyi değere sahip

olduğu görülmektedir. Bu durumda Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin birinci düzey faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Araştırma modelinde örgütsel bağlılık bir üst gizil değişkenle ifade edildiği için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci düzey DFA sonucu elde edilen model şekil 11’de sunulmuştur.



Şekil 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İkinci Düzey DFA Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
3709,526/1254=2,958	0,95	0,93	0,88	0,048	0,060

Tablo 17 incelendiğinde uyum değerlerinin kabul edilebilir sınır değerler içerisinde olduğu görülmektedir. Bu durumda Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ikinci düzey faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Asıl uygulamadan elde edilen verilerle yapılan analizler sonucu ölçeğin boyutları ve geneli için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı Değerleri

Altboyutlar ve Ölçeğin Geneli	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Duygusal Bağlılık	6	.81
Devam Bağlılığı	6	.74
Normatif Bağlılık	6	.76
Genel	18	.86

Tablo 18 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır değerinin üstünde olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5. Verilerin Analizi

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik ifade edilen denenceler YEM ile incelenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeyleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okul büyüklüğü ve öğrenim düzeyleriyle ilişkisine yönelik ifade edilen denenceler fark testleri ile incelenmiştir. Bu kapsamda veri analizi beş aşamada gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada ölçek uyarlama çalışması ve ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizleri yapılmadan önce eksik ve hatalı veriler incelenerek

verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir.

Veri analizinin ikinci aşamasını asıl uygulama için toplanan verilerle yapılan işlemler oluşturmaktadır. Bu aşamada öncelikle hatalı ve kayıp veriler kontrol edilerek uç değerler incelenmiştir. Ayrıca tek değişkenli ve çok değişkenli normallik varsayımları kapsamında verilerin normal dağılıp dağılmadığı belirlenmiştir. Elde edilen veriler hiçbir şekilde belirli kontrollere tabi tutulmadan ve üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmadan doğrudan doğruya işlenemezler. Gerekli düzenlemeler yapılmadığı takdirde gerçek bir durumu yansıtmayan, hatalı sonuçlara ulaşmak büyük olasıdır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). Hatalı ve kayıp verileri belirlemek amacıyla frekanslara ve betimsel istatistiklere bakılmıştır.

Uç değerler istatistiksel testlerin sonuçlarını bozabilir. Alışılğıeldik değerlerin dışında değerlere ya da aşırı değerlere sahip olan deneklere ilişkin veriler uç değerler olarak adlandırılır (Çokluk vd., 2012). Uç değerlerin varlığına dört etken sebep olabilir. Birincisi verilerin yanlış girilmesi, kayıp veri olarak kodlanmış bir değerin istatistik programı söz diziminde kayıp veri olarak tanımlanmaması, üçüncüsü uç değere sahip olan bir veri evrenin bir üyesi olmayabilir, dördüncüsü ise uç değere sahip olan veri evrenin bir üyesi olabilir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu kapsamda tek değişkenli uç değerleri belirlemek amacıyla kutu grafiğine (box plots) bakılmış ve Z puanları hesaplanmıştır. Çok değişkenli uç değerleri belirlemek amacıyla mahanalobis değerleri hesaplanmıştır. Verilerin çok değişkenli normalliği karşılayıp karşılamadığını belirlemek amacıyla Mardia' nın çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar bulgular bölümünde rapor edilmiştir (bkz. tablo 21).

Veri analizinin üçüncü aşamasını araştırma değişkenleri ile ilgili betimsel istatistikler; aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri vb. oluşturmaktadır. Aritmetik ortalamaların yorumlanabilmesi amacıyla ölçeklerden alınan en yüksek ve en düşük puanlar belirlenerek seçenek sayısına bölünmüş ve puan aralıkları belirlenmiştir (Balcı, 2015). Bu kapsamda 1.00-1.80 arası “ Hiç katılmıyorum”, 1.81-2.60 arası “Az katılıyorum”, 2.61-3.40 arası”Orta düzeyde katılıyorum”, 3.41-4.20 arası “Çok katılıyorum” ve 4.21-5.00 arası “Tamamen katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir.

Veri analizinin dördüncü aşamasını değişkenlerle ilgili fark testleri oluşturmaktadır. Fark testleri uygulanmadan önce temel varsayımları gözden geçirilmiş ve uygun olan parametrik veya nonparametrik testler yapılmıştır. Araştırma sorularına ilişkin yapılan testler aşağıda belirtilmiştir.

- Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır.
- Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-hoc Scheffe testi yapılmıştır. Anova testi sonrası grupların varyanslarının homojen olup olmadığına Levene's testi ile karar verilmiştir. Varyansların eşit olmadığı durumlarda Brown-Forsythe testi yapılmış ve anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Dunnet C kullanılmıştır.
- Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır.
- Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul büyüklüğü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Veri analizinin beşinci aşamasını YEM analizi oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kurama dayalı olarak oluşturulan modellerde değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel ve ilişkisel olarak açıklanmasına dayalı istatistiksel bir yöntemdir (Kline, 2013).

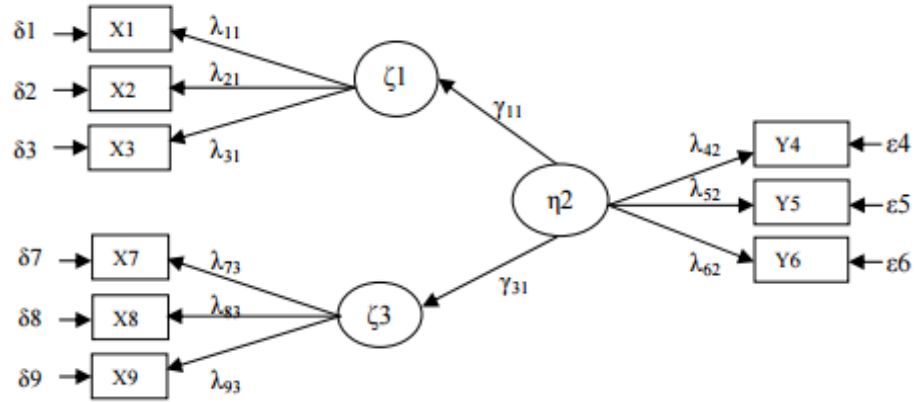
YEM, birçok istatistiksel yöntemden temel alan ve kendine özgü terminolojisi olan bir yöntemdir (Bayram, 2016). YEM, regresyon modelindeki değişkenler arasındaki yordayıcı yapısal ilişkiyle faktör analizindeki örtük faktör yapılarını kapsamlı tek bir analizde birleştirmektedir. YEM yöntemiyle analiz edilen bir model, geleneksel regresyon analizi yöntemleriyle de yapılabilir. Ancak regresyon analizinde her bir ilişki için bir regresyon analizine ihtiyaç duyulmaktadır. Oysa yem analizlerinde değişkenler arasında belirlenen tüm ilişkiler tek bir analizle ortaya konabilmektedir (Balcı, 2015). Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisinde kendine özgü kavramlar sözkonusudur.

YEM’de önemli kavramlardan biri model kavramıdır. Model bir problemin çözümünde ya da bir olayın açıklanmasında yararlanılan prototip şekilsel, matematiksel ve istatistiksel denklem biçiminde tanımlanan yapılardır (Özdamar, 2016). YEM analizinde model kuramsal olarak oluşturulmuş gözlenen ve gizil değişkenlerin birarada etkileşim içerisinde olduğu yapılardır. Gözlenen değişkenler YEM terminolojisinde göstergeler olarak ifade edilir ve bunlar doğrudan gözlemlenen değişkenleri ifade etmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). Gözlenen değişkenler genel olarak gizil bir değişkenin göstergeleri olmaktadır. Gizil değişkenler ise herhangi bir ölçüm veya gözlemin doğrudan yapılamadığı değişkenlerdir (Khine, 2013).

Yapısal eşitlik modelleri kurulurken egzojen (dışsal-bağımsız) ve endojen (içsel-bağımlı) değişkenler olmak üzere iki farklı tip değişken kullanılır. Endojen değişkenler diğer değişkenler üzerine bağımlı olarak modellenirken, egzojen değişkenler ise diğer değişkenler üzerinde bağımlı değildirler (Bayram, 2016). Yapısal eşitlik modellemesinde egzojen değişkenlerin endojen değişkenler üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri bulunabilmektedir. Doğrudan etki dışsal bir değişkenin içsel bir değişken üzerindeki doğrudan etkisini ifade etmektedir. Dolaylı etki ise dışsal bir değişkenin başka bir dışsal değişken üzerinden içsel değişkene olan etkisini ifade etmektedir. Bu etki aracılık (mediatör) etkisi olarak da ifade edilmektedir. Dışsal bir değişkenin diğer bir dışsal değişkenle içsel bir değişken üzerindeki birlikte etkisi ise toplam etki olarak ifade edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015; Preacher ve Hayes, 2008).

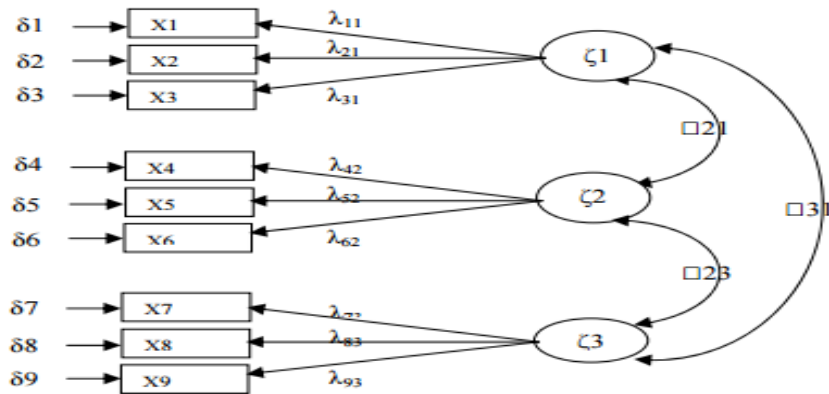
YEM’de modelin gözlenen değişkenleri faktörlerle ilişkilendiren kısmı ölçüm modeli olarak ifade edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Gizil değişkenler

arasındaki ilişkilerin yer aldığı model ise yapısal model olarak ifade edilmektedir. Bu modeller şekil 12-13’de örneklendirilmiştir (Dursun ve Kocagöz, 2010).



ζ :Örtük değişken, X :Gözlenen değişken (gösterge-ifade), λ : Örtük değişkeni gözlenen değişkene bağlayan yol katsayısı, \square : Örtük değişkenler arasındaki ilişki değerleri, δ : Gözlenen değişkendeki hata

Şekil 12. Yapısal Model



ζ :Örtük değişken, X :Gözlenen değişken (gösterge-ifade), λ : Örtük değişkeni gözlenen değişkene bağlayan yol katsayısı, \square : Örtük değişkenler arasındaki ilişki değerleri, δ :

Şekil 13. Ölçme Modeli

Yapısal eşitlik modellerinde parametre tahminleri (sample moments, covariances, correlations, direct and indirect effects, factor coefficient vb.) yapmak için beş farklı parametre tahmin yönteminden yararlanılır. Bunlar: Maximum Likelihood (ML) yöntemi, Genelleştirilmiş Enküçük Kareler (Generalized Least Squares, GLS), Ağırlıksız Enküçük Kareler (Unweighted Least Squares, ULS), Ağırlıklı Enküçük Kareler (Weighted Least Squares) yöntemi, Asimptotik Olarak Dağılımdan Bağımsız (Asymptotically Distribution Free Method, ADF) yöntemleridir (Özdamar, 2016). Bu

araştırmada tahmin metodu olarak Maximum Likelihood (ML) yöntemi kullanılmıştır. Ancak bu yöntem çoklu normal dağılıma duyarlı olan bir tahmin yöntemi olduğu için Bootstrap Analizi ile birlikte kullanılmıştır.

YEM analizi yapılarak en iyi uyumu verecek bir yapı ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Model tanımlama sürecinde elde edilen model kovaryans matrisinin, ölçülen değişkenler arasındaki gözlenen kovaryans matrisi ile ne oranda benzeştiği test edilmektedir (Khine, 2013). Bu kovaryans matrisleri arasındaki benzeşiklik diğer bir ifadeyle bu matrislerin örtüşme miktarı uyum iyiliği olarak ifade edilmektedir (Raykov ve Marcoulides, 2006).

Modelin uyumunu değerlendirmek amacıyla birçok uyum iyiliği indeksi geliştirilmiştir. Bu uyum iyiliği indekslerine yukarıda değinilmekle birlikte bu araştırmada ki-kare/SD oranı, RMSEA, SRMR, CFI, TLI GFI uyum indeksleri rapor edilmiştir.

3.5.1. Verilerin Değerlendirilmesi

Analizler öncesinde verilerin düzenlenmesi, yapılacak istatistiklere ilişkin varsayımların karşılanıp karşılanmadığının incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda verilere ilişkin değerlendirmeler ve betimsel istatistikler aşağıda rapor edilmiştir.

3.5.1.1. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Analizler İçin Varsayımların Sınanması

İstatistiksel analizlere başlamadan önce bir araştırmacının yapması gereken ilk çalışma verilerin düzenlenmesidir (Kalaycı, 2016). Bu kapsamda öncelikle hatalı ve kayıp veri olup olmadığı incelenmiştir. Hatalı girildiği tespit edilen veriler ölçek formları SPSS programına numara verilerek girildiği için kontrol edilerek düzeltilmiştir. Kayıp verileri yönetmenin farklı yöntemleri olmakla birlikte bu araştırmada yeteri kadar veriye sahip olduğu ve çok değişkenli analizler yapıldığı için silme yoluna gidilmiştir. Yalnızca birkaç kayıp verinin olduğu ve dağılımlarının da yansız olduğu durumlarda, silme işlemi iyi bir alternatiftir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu kapsamda kayıp verilerin olduğu yedi ölçek formu analiz dışında bırakılmıştır. Araştırmanın diğer adımında uç değerler incelenmiştir. Tek değişkenli uç değerlerin incelenmesinde Z puanları hesaplanmıştır. Z puanı +3'den büyük ve -3'den küçük denekler uçdeğer olarak görülmüş (Çokluk vd., 2012) ve incelenmiştir. Hatalı

girilmediği tespit edilen ve uç değer olarak görülen üç ölçek formu daha analizden çıkarılmıştır. Sonraki aşamada araştırma verilerinin tek değişkenli normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Tek değişkenli normal dağılım için analitik ve grafik testler kullanılmaktadır. Analitik testler çarpıklık ve basıklık, Kolmogorov-Simirnov, Shapiro-Wilks testlerinden oluşmaktadır. Grafik testleri olarak ise histogram, gövde-yaprak, kutu, Q-Q, P-P vs. grafikler kullanılmaktadır (Albayrak, 2006). Bu çalışmada tek değişkenli normallik varsayımlarının incelenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayılarından, Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilks testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Araştırma Değişkenleri	Çarpıklık(Skewness)	Basıklık(Kurtosis)
Örgütsel Politika Algısı	,416	-,749
Örgütsel Bağlılık	-,481	-,652
Örgütsel Vatandaşlık	-,712	,963

Tablo 19 incelendiğinde örgütsel politika algısı (çarpıklık=,46; basıklık=-,749) ve örgütsel bağlılık (çarpıklık=-,481; basıklık=-,652) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (çarpıklık=-,712; basıklık=,963) değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ila-1 arasında değiştiği görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayısının +1 ila-1 arasında değer alması normalliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2010, Can, 2014, Şencan, 2006). Bu durumda örgütsel politika algısı ve örgütsel bağlılık değişkenleri çarpıklık ve basıklık katsayılarının normallik için sınır değerler içerisinde yer aldığı söylenebilir.

Tek değişkenli normalliği sınamak amacıyla analitik testlerden biri olan Kolmogorov-Simirnov testinden de yararlanılmıştır. Bu test örneklem sayısının 50’den fazla olduğu durumlarda kullanılırken daha az örneklemelerde Shapiro-Wilks testi kullanılmaktadır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılımına ilişkin Kolmogorov-Simirnov testi sonuçları tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20
Değişkenlerin Dağılımına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov	
	İstatistik	p
Örgütsel Politika Algısı	,062	,08
Örgütsel Bağlılık	,086	,11
Örgütsel Vatandaşlık	,581	,12

Tablo 20 incelendiğinde araştırma değişkenleri için p değerlerinin $p > .00$ olduğu görülmektedir. Bu durumda normal dağılımla örgütsel politika algısı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin dağılımı ile normal dağılım arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Kayıp ve hatalı veriler incelenmiş, uç değerler belirlenerek gözden geçirilmiştir. Tek değişkenli normalliğin karşılanıp karşılanmadığı analitik testlerle incelenmiştir. Yapılan testler sonucunda tek değişkenli normalliğin sağlandığı görülmüştür. Ancak tek değişkenli normallik çok değişkenli normalliğe katkı sağlasa da garanti etmemektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). Çok değişkenli bir analiz olan YEM analizinin yapılabilmesi için bazı temel varsayımların da incelenmesi gerekmektedir. Bunlar;

- Aykırı (uç) değerler
- Çok değişkenli normal dağılım
- Doğrusallık
- Çoklu doğrusal bağlantı
- Örneklem hacmi

Çok değişkenli uç değerleri belirlemede Mahalanobis uzaklığı kullanılmaktadır. Mahalanobis uzaklığı, iki birim değeri veya noktası arasındaki uzaklığı ölçmede iki değişken arasındaki kovaryans veya korelasyon katsayısını da dikkate alan bir uzaklık ölçütüdür (Albayrak, 2006). Sapkın değerler için kriter $p < .001$ kullanılmakla (Tabachnick ve Fidell, 2014) birlikte Akbulut (2011) Söz konusu veri setine eklenen Mahalanobis uzaklık değerleri incelenirken aşağıdaki kriterlere uymayan uzaklık değerlerine sahip deneklerin veri setinden çıkarılmasını önermektedir:

- ✓ 2 yordayan değişken için : 13.82
- ✓ 3 yordayan değişken için: 16.27

- ✓ 4 yordayan değişken için: 18.47
- ✓ 5 yordayan değişken için: 20.52
- ✓ 6 yordayan değişken için 22.46
- ✓ 7 yordayan değişken için: 24.32

Bu araştırmada örgütsel politika algısı ve örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcıları olduğu için iki yordayan değişken için belirlenen 13.82 kritik değeri kesme noktası olarak alınmıştır. Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak 13.82 değerinin üzerindeki veriler uç değer olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda yedi ölçek formu daha analizlerden çıkarılmıştır.

Çok değişkenli normalliği incelemede Mardia'nın çok değişkenli çarpıklık ve basıklık katsayıları, kritik oran değeri kullanılmaktadır (Bayram, 2016; Byrne, 2010; Alpar, 2013). AMOS programında değişkenlerle ilgili normallik testi sonucu tablo olarak sunulmaktadır. AMOS programı ile yapılan çok değişkenli normalliğe ilişkin sonuçlar tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21

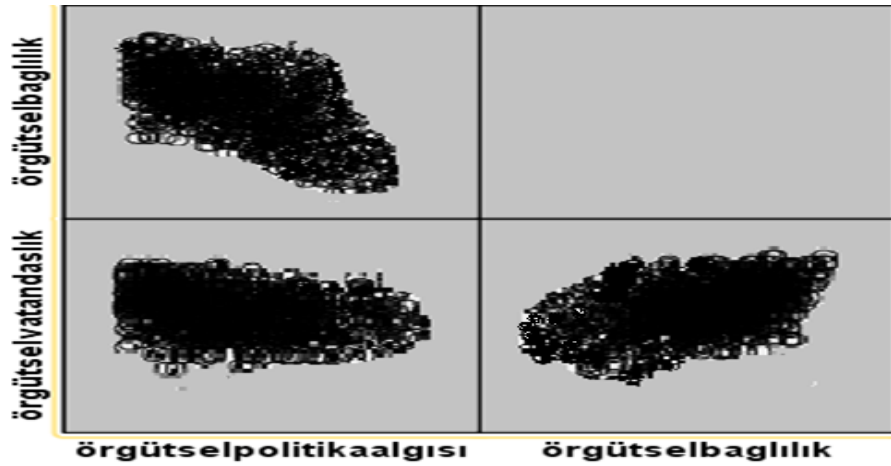
Çok Değişkenli Normalliğe İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	c.r.	Basıklık	c.r.
Sivil Erdem	-,440	-4,943	-,495	-2,779
Centilmenlik	-1,323	-14,871	1,025	5,758
Vicdanlılık	-1,298	-14,592	,727	4,086
Nezaket	-1,087	-12,213	,595	3,341
Yardımlaşma	-,407	-4,571	-,664	-3,732
Örgüt Odaklı Politika Algısı	,622	6,994	-,712	-4,000
Birey Odaklı Politika Algısı	,227	2,554	-,832	-4,677
Normatif Bağlılık	-,368	-4,133	-,628	-3,532
Devam Bağlılığı	-,309	-3,470	-,741	-4,165
Duygusal Bağlılık	-,507	-5,696	-,838	-4,711
Multivariate			1,588	1,411

Çok değişkenli normalliğin değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri için +2 ile -2 kritik değerler olarak alınmaktadır (Byrne, 2010, Kline, 2010). Tablo 21. incelendiğinde araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında değiştiği görülmektedir. Mardia katsayısı incelendiğinde değerin MK=1,58 olduğu görülmektedir Mardia katsayısı çok değişkenli basıklığın normalleştirilmiş tahminidir. Diğer bir ifadeyle z-değeridir (Bayram, 2016). Bu değer için 1, 96 kesme noktası olarak ifade edilmektedir. Yuan, Bentler ve Zhang (2005) ise 5'ten büyük

değerlerin normal dağılıma uymadığını belirtmiştir. Tablo 21’de görüldüğü gibi Mardia katsayısının normal sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda kritik oran (Critical ratio: 1,411) olarak hesaplanmıştır. Bu değer de kesme noktası olan 1,96’dan küçük olduğu için araştırma değişkenlerinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Çok değişkenli bir analiz olan YEM’in diğer bir varsayımı doğrusallıktır. Değişkenler arasında doğrusal ilişkinin olup olmadığı saçılma diyagramı (Scatter plot) ile kontrol edilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin saçılım grafikleri şekil 14’te sunulmuştur.



Şekil 14. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Saçılım Grafiği

Saçılım grafiklerinin elips biçiminde olması doğrusallık varsayımının karşılandığına işaret etmektedir (Albayrak, 2006; Çokluk vd., 2014). Saçılım grafikleri incelendiğinde örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin doğrusallık varsayımını karşıladığı söylenebilir.

YEM analizinde aranan diğer bir varsayım çoklu bağlantı probleminin olmamasıdır. Çoklu bağlantı araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonun .85’i aştığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Çokluk vd., 2014). Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki .73 ile .63 arasında değişmektedir. Çoklu bağlantı problemi olup olmadığını incelemek için varyans artış faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri de kullanılmaktadır. Çoklu bağlantı probleminin olmaması için tolerans değerinin sıfırdan uzaklaşması VIF

değerinin ise 10'dan küçük olması beklenir (Seçer, 2013). Çoklu bağlantı varsayımına ilişkin sonuçlar tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22

Araştırmanın Bağımlı Değişkenlerine İlişkin Tolerans ve VIF Değerleri

Bağımsız Değişkenler	Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	,57	1,74
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,53	1,84

Tablo 22 incelendiğinde araştırma değişkenlerinin tolerans değerlerinin sıfırdan uzaklaştığı VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir.

YEM analizinin diğer bir varsayımı da örneklem hacmidir. Çok değişkenli bir analiz olan YEM analizinde de küçük örneklem hacmi ile veri analizi yapmak hatalı sonuçlara yol açabilir. Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün analiz yapmaya uygun nitelikte ve nicelikte olması önemlidir. Kline (2010)'e göre 200 ve üstü örneklem hacmi YEM analizi için yeterli görülmektedir. Şimşek (2007)'e göre ise değişken sayısının 10 katı civarında denek sayısı analiz için yeterli görülmektedir. Schumacker ve Lomax (2004) yapılan birçok araştırmada örneklem hacminin 250-500 arasında değiştiğini ifade etmiştir. YEM analizinde örneklem hacmi için genel geçer bir sayı vermek zordur. Araştırmanın karmaşıklığı, örneklemin özellikleri ve ölçülmek istenen davranış, tutum ve algıların niteliği veriyi önemli ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla örneklem hacmi belirlenirken bu durumlarında göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu araştırmada yeterli olacağı düşünülerek örneklem hacmi 856 olarak belirlenmiştir.

3.5.1.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analizler

Araştırmanın denenceleri sınanmadan önce araştırma değişkenleri ile ilgili betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel analiz sonuçları tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırma Değişkenleri	N	\bar{X}	ss	1.	2.	3.
Örgütsel Politika Algısı	856	2,51	1,02	1.00		
Örgütsel Bağlılık	856	3,41	,82	-,64	1.00	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	856	3,82	,81	-,63	,73	1.00

Tablo 23 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin ($\bar{X}=2,51$) az katılıyorum ile orta düzeyde katılıyorum arasında olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin ($\bar{X}=3,41$) orta düzeyde katılıyorum ile katılıyorum arasında olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ($\bar{X}=3,82$) katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir.

Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde ($r= -.64$, $p<.05$), örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r= -.63$, $p<.05$), örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ($r= .73$, $p<.05$) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın denencelerinin sınanması amacıyla yapılan fark testleri ve YEM analizi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1.Araştırmanın Birinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci denencesi “*Kadın öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algularının Cinsiyete Göre Analizi

Örgütsel Politika	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p	η^2
Algısı	Kadın	418	2,63	1,09	854	3,392	,00	0,02
	Erkek	438	2,40	,95				

Tablo 24 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir [t(854)=3,392, $p<.05$]. Ortalamalar incelendiğinde örgütsel politikaya ilişkin kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,63$) algı ortalamalarının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,40$) algı ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı ortalamalarındaki farklılaşmada cinsiyetin küçük etki ($\eta^2=0,02$) büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

4.2.Araştırmanın İkinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci denencesi “*Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak

amacıyla varyans analizi yapılmıştır. İlişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizinin koşullarından biri olan “grupların varyanslarının homojenliği” koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediğini sınamak için Levene testi yapılmıştır. Ancak varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Varyansların homojenliği koşulu sağlanamadığı için farklılığın manidar olup olmadığına karar vermek amacıyla güçlü bir test olan Brownne-Forsythe (Can, 2014) testi kullanılmıştır. Sonuçlar tablo 25’te sunulmuştur.

Tablo 25
Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Analizi

Hizmet Süresi (kıdem)	N	\bar{x}	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (DC)
a (1-5)	289	2,61	0,12	Gruplararası	9,174	4	2,294	2,178	0,07	
b (6-10)	141	2,32	0,25							
c (11-15)	103	2,53	0,31	Gruplariçi	896,065	851	1,053			
d (16-20)	155	2,51	0,24							
e 21 yıl ve üzeri	168	2,51	0,44	Toplam	905,239	855				

Tablo 25 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı düzeylerinde hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir [$F(4-851) = 2,178, p > .05$]. Algı ortalamaları incelendiğinde 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2,61$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2,32$), 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2,53$), 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2,51$), 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2,51$) algı ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

4.3.Araştırmanın Üçüncü Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü denencesi “*Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla t testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26
Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algularının Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi

Örgütsel Politika Algısı	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{x}	S	sd	t	p	η^2
	Lisans	767	2,46	1,00	854	4,314	,00	0,03
Lisansüstü	89	2,95	1,09					

Tablo 26 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı düzeylerinde öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir [$t(854)=4,314$, $p<.05$]. Ortalamalar incelendiğinde örgütsel politikaya ilişkin lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{x}=2,95$) lisans düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerin algı ortalamalarından ($\bar{x}=2,46$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı ortalamalarındaki farklılaşmada öğrenim düzeylerinin küçük ($\eta^2=0,03$) etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

4.4.Araştırmanın Dördüncü Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü denencesi “Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27
Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algularının Okul Büyüklüğüne Göre Analizi

Okul Büyüklüğü	N	\bar{x}	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Küçük	257	2,34	0,62	Gruplararası	31,454	2	15,727	15,353	0,00	K-B, O-B	0,03
Orta	294	2,40	0,34	Gruplarıçi	873,785	853	1,024				
Büyük	305	2,77	0,25	Toplam	905,239	855					

Tablo 27 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı düzeylerinde çalıştıkları okulun büyüklüğüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir [$F(2-853) =15,353$, $p<.05$]. Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda büyük okulda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı ortalamalarının

($\bar{x}=2,77$), küçük okulda ($\bar{x}=2,34$) ve orta büyüklükteki okullarda ($\bar{x}=2,40$) çalışan öğretmenlerin algı ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Hesaplanan etakare değerinden hareketle ortaokul öğretmenlerinin algı ortalamalarındaki farklılaşmada çalıştıkları okulun büyüklüğünün küçük ($\eta^2=0,03$) etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

4.5.Araştırmanın Beşinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci denencesi “*Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre Analizi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	418	3,33	,83	854	2,813	,06
	Erkek	438	3,49	,81			

Tablo 28 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [$t(854)=2,813$, $p>.05$]. Ortalamalar incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyi kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,33$), erkek öğretmenlerin ise ($\bar{x}=3,49$) olduğu tespit edilmiştir.

4.6.Araştırmanın Altıncı Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı denencesi “*Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla varyans analizi yapılmıştır. İlişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizinin koşullarından biri olan “grupların varyanslarının homojenliği” koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediğini sınamak için Levene testi yapılmıştır. Bu koşulun sağlanması üzerine anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Hizmet Sürelerine Göre Analizi

Hizmet Süresi (kıdem)	N	\bar{X}	S	Varyan. K.	Kareler Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
a (1-5)	289	3,26	0,76	Gruplar Arası	11,975	4	2,994	4,43	,01	a-e	0,02
b (6-10)	141	3,43	0,61								
c (11-15)	103	3,49	0,96	Gruplar İçi	574,012	851	0,675				
d (16-20)	155	3,44	0,93								
e 21 yıl ve üzeri	168	3,57	0,85	Toplam	585,987	855					

Tablo 29 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde hizmet sürelerine (kıdem) göre istatistiksel olarak anlamlı bir olduğu tespit edilmiştir [F(4-851) =4,438, p<.05]. Örgütsel bağlılığa ilişkin algı ortalamalarındaki anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin (\bar{x} =3,57) algı ortalamalarının, 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerden (\bar{x} =3,26) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanan eta-kare değerinden hareketle, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarındaki farklılaşmada hizmet sürelerinin (kıdem) küçük etki büyüklüğüne (η^2 =0,02) sahip olduğu söylenebilir.

4.7.Araştırmanın Yedinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci denencesi “*Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla t testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi

Örgütsel Bağlılık	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{x}	S	sd	t	p	η^2
	Lisans	767	3,46	,80	854	4,984	,00	0,04
Lisansüstü	89	3,00	,90					

Tablo 30 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir [t(854)=4,984, p<.05]. Ortalamalar incelendiğinde lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin algı ortalamalarının (\bar{x} =3,46) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı ortalamalarından (\bar{x} =3,00) daha yüksek

olduğu görülmektedir. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarındaki farklılaşmada öğrenim düzeylerinin orta düzeye yakın ($\eta^2=0,04$) bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

4.8.Araştırmanın Sekizinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci denencesi “Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Okul Büyüklüğüne Göre Analizi

Okul Büyüklüğü	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (Scheffe)
Küçük	257	3,50	0,62	Gruplararası	5,919	2	2,959	4,120	0,07	-
Orta	294	3,44	0,34	Gruplarıçi	480,069	853	,680			
Büyük	305	3,40	0,25	Toplam	485,988	855				

Tablo 31 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde okulun büyüklüğüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir [$F(2-853) =4,120, p>.05$]. Ortalamalar incelendiğinde küçük okullarda çalışan öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{X}=3,50$), orta büyüklükteki okullarda çalışan öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{X}=3,44$) ve büyük okullarda çalışan öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{X}=3,40$) olduğu görülmektedir.

4.9.Araştırmanın Dokuzuncu Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu denencesi “Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32

Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p	η^2
Davranışı	Kadın	418	3,73	,87	854	3,115	,02	0,02
	Erkek	438	3,90	,73				

Tablo 32 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir [$t(854)=3,115$, $p<.05$]. Ortalamalar incelendiğinde erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarının ($\bar{X}=3,90$), kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarından ($\bar{X}=3,73$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin ÖVD düzeylerindeki farklılaşmada cinsiyetin küçük etki büyüklüğüne ($\eta^2=0,02$) sahip olduğu olduğu söylenebilir.

4.10.Araştırmanın Onuncu Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu denencesi “*Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 33’te sunulmuştur.

Tablo 33

Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Hizmet Sürelerine Göre Analizi

Hizmet Süresi (kıdem)	N	\bar{X}	S	Var. Kay.	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
a (1-5)	289	3,75	0,79	Gruplar arası	6,853	4	1,713	2,625	0,03	a-b	0,01
b (6-10)	141	3,99	0,58								
c (11-15)	103	3,91	0,78	Gruplar içi	555,419	851	0,653				
d (16-20)	155	3,79	0,82								
e 21 yıl ve üzeri	168	3,78	0,61	Toplam	562,272	855					

Tablo 33 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde hizmet sürelerine (kıdem) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir [$F(4-851) =2,625$, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarının ($\bar{X}=3,99$), 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı

ortalamalarından ($\bar{x}=3,26$) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanan eta-kare değerinden hareketle, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerindeki farklılaşmada hizmet sürelerinin (kıdem) ($\eta^2=0,01$) küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

4.11.Araştırmanın On Birinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın on birinci denencesi “*Öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla t testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 34’te sunulmuştur.

Tablo 34

Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi

	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{x}	S	sd	t	p	η^2
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Lisans	767	3,68	,52	854	4,507	,00	0,04
	Lisansüstü	89	3,58	,61				

Tablo 34 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir [$t(854)=4,507$, $p<.05$]. Ortalamalar incelendiğinde lisans düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{x}=3,68$) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin ÖVD ortalamalarından ($\bar{x}=3,58$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerindeki farklılaşmada öğrenim düzeylerinin orta düzeye yakın ($\eta^2=0,04$) bir etki büyüklüğüne sahip olduğu olduğu söylenebilir.

4.12.Araştırmanın On İkinci Denencesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın on ikinci denencesi “*Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu denenceyi sınamak amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 35’te sunulmuştur.

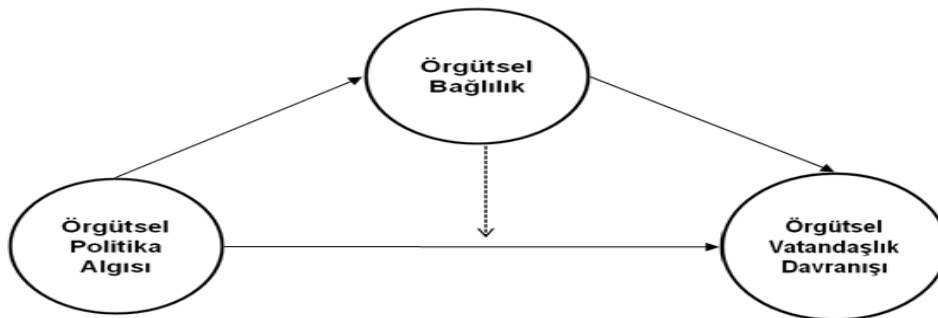
Tablo 35
Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Düzeylerinin Okul Büyüklüğüne Göre Analizi

Okul Büyüklüğü	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark (Scheffe)
Küçük	257	3,70	0,88	Gruplararası	6,639	2	3,319	5,096	0,06	-
Orta	294	3,87	0,77	Gruplarıçi	555,633	853	,651			
Büyük	305	3,90	0,74	Toplam	562,272	855				

Tablo 35 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinde çalıştıkları okulun büyüklüğüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir [$F(2-853) = 4,120$, $p > .05$]. Ortalamalar incelendiğinde küçük okullarda çalışan öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{X}=3,70$), orta büyüklükteki okullarda çalışan öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{X}=3,87$) ve büyük okullarda çalışan öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{X}=3,90$) olduğu görülmektedir.

4.13. YEM Analizi İle Test Edilen Denencelere İlişkin Bulgular

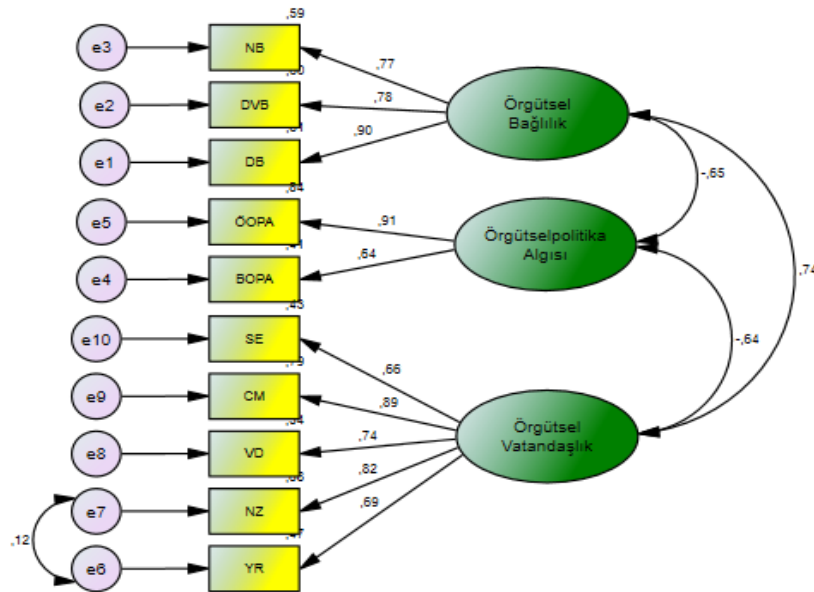
Yapısal eşitlik modellemesinin oluşturulmasında çeşitli aşamalar söz konusudur. Bu aşamaları genel olarak teorinin oluşturulması, modelin belirlenmesi ve modelin test edilmesi şeklinde özetlemek mümkündür (Karagöz, 2016). Teorinin oluşturulması sürecinde kuramsal bilgiler ve araştırma sonuçlarına dayalı olarak araştırmacı tarafından kavramsal bir model oluşturulmuştur. Kavramsal model şekil 15'te sunulmuştur.



Şekil 15. *Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik YEM Analizi İle Test Edilecek Model*

Modelde örgütsel politika algısının örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği ve örgütsel bağlılığın örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu varsayılmıştır. Bu kapsamda araştırma modelinde örgütsel politika algısı egzogen (dışsal-bağımsız), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ise endojen (içsel-bağımlı) değişken olarak ifade edilmiştir. Ayrıca modelde örgütsel bağlılık aracı (mediatör) değişken olarak da yer almaktadır.

Bu aşamadan sonra örneklem seçilerek örneklemden ölçümler elde edilmiştir. Balcı (2015)'ya göre bu süreç modele ilişkin parametrelerin tahmini ile devam eder. Bu aşamada önce ölçme modelleri test edilir ve ardından yapısal model tespit edilir. Gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasında kurulan yapılar ölçme modeli olarak ifade edilmektedir (Bollen ve Curran, 2006). Ölçme modelinin test edilmesi aynı zamanda yol analizinin oldukça önemli bir sayılıdır. Ölçme modellerindeki gözlenen değişkenler, ölçme aracına ait maddeler olabileceği gibi, faktör toplam puanları da olabilir (Çoklukvd., 2014). Bu çalışmada her bir ölçeğe ait alt faktörlerin toplam puanları alınarak gözlenen değişken olarak modele dahil edilmiştir. Ölçme modeli hesaplanırken tüm parametreler serbest bırakılarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin ölçüm modeli şekil 16'da sunulmuştur.



NB: Normatif Bağlılık; DVB: Devam Bağlılığı; DB: Duygusal Bağlılık; ÖOPA: Örgüt Odaklı Politika Algısı BOPA: Birey Odaklı Politika Algısı; SE: Sivil Erdem; CE: Centilmenlik; VD: Vicdanlılık; NZ: Nezaket; YR: Yardımlaşma

Şekil 16. Örgütsel Politika Algısı Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Yönelik Ölçme Modeli

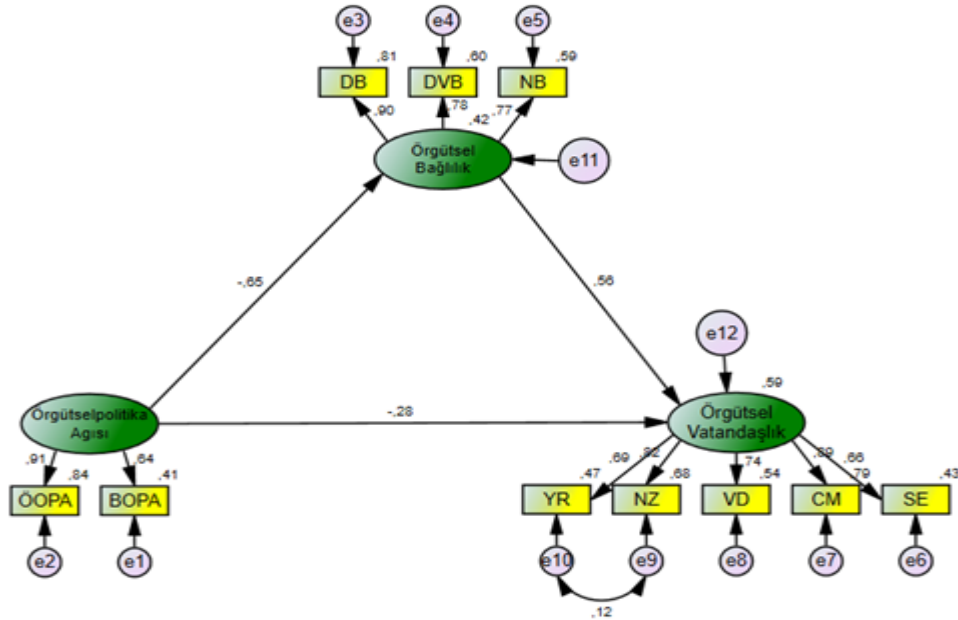
Ölçme modellerinin geçerliliği uyum iyiliği indekslerine bakılarak değerlendirilmektedir (Bollen, 1998, Schumacker ve Lomax, 2004). Ölçme modeline ilişkin uyum iyiliği indeksleri tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36

Örgütsel Politika Algısı Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Yönelik Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
113,864/31=3,673	0,97	0,98	0,97	0,059	0,032

Ölçme modeli uygunluğu test edilmiş olup, ölçme modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 36'da görüldüğü gibi χ^2/Sd oranının ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir, diğer indekslerin ise iyi uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçüm modelinin doğrulanması ile birlikte yapılarla ilgili kovaryans ilişkisinde yapısal doğruluğun sağlandığı, aynı zamanda tek kaynaktan toplanan veri açısından ortak yöntem varyansının olmadığı söylenebilir. Ölçüm modelinin doğrulanması ile birlikte yol analizlerine geçilmiş, araştırmanın denencelerine ilişkin bulgular rapor edilmiştir. Araştırmanın ilişkisel modeline ilişkin YEM analizi sonucu elde edilen yol diyagramı şekil 17'de sunulmuştur.



NB: Normatif Bağlılık; DVB: Devam Bağlılığı; DB: Duygusal Bağlılık; ÖOPA: Örgüt Odaklı Politika Algısı BOPA: Birey Odaklı Politika Algısı; SE: Sivil Erdem; CE: Centilmenlik; VD: Vicdanlılık; NZ: Nezaket; YR: Yardımlaşma
Şekil 17. Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik YEM Analizi Sonucu Elde Edilen Yol Diyagramı

Yol analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde önemli bir kriter uyum iyiliği değerleridir (Byrne, 2010). Test edilen modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul

edilebilir düzeyde olup olmadığı incelenmiştir. Uyum iyiliği değerleri tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

Model Karşılaştırma Analizine İlişkin sonuçlar

χ^2 /Sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
113,864/31=3,673	0,97	0,98	0,97	0,059	0,032

Tablo 37’deki model karşılaştırma analizine ilişkin sonuçlar incelendiğinde elde edilen uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğu dolayısıyla modelin doğrulandığı söylenebilir. Modele ilişkin tahmin değerleri tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38

Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Değişkenler Arasındaki İlişkiler		B	β	S.E.	C.R.(t)	P
Örgütsel Bağlılık	<--- Örgütsel Politika Algısı	-2,875	-,645	,206	-13,956	***
Örgütsel Vatandaşlık	<--- Örgütsel Politika Algısı	-,275	-,279	,010	-5,888	***
Örgütsel Vatandaşlık Davra	<--- Örgütsel Bağlılık	,123	,559	,012	10,567	***

$\chi^2=113,864$; $sd=31$ ($p<.05$)

Yol analizi sonuçları değerlendirildiğinde araştırma değişkenleri arasında çizilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($t> 1,96$; $p<0,001$; $p<0,01$). Ayrıca örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışındaki toplam varyansın yaklaşık %59’unu açıkladığı belirlenmiştir.

Araştırmanın on üçüncü denencesi “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır” biçiminde ifade edilmiştir. Tablo 38’deki araştırma modeline ilişkin tahmin sonuçları incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=-.64$; $t=-13,956$; $p<.05$). Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıklarındaki varyansın yaklaşık %43’ünü açıklamaktadır.

Araştırmanın on dördüncü denencesi “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır” biçiminde ifade edilmiştir. Tablo 38’deki araştırma modeline ilişkin tahmin sonuçları

incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=-.27$; $t=-5,888$; $p<.05$). Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık %8'i öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile açıklanabilmektedir.

Araştırmanın on beşinci denencesi “*Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır*” biçiminde ifade edilmiştir. Tablo 38’deki araştırma modeline ilişkin tahmin sonuçları incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta=.55$; $t= 10,567$; $p<.05$). Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık %31’ini açıklamaktadır.

Araştırmanın on altıncı denencesi “*Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır*” biçiminde ifade edilmiştir. Üç ya da daha fazla değişkenin nedensel ardışıklığı söz konusu ise aracılık (mediatör) değişkeninden söz edilebilir (Karagöz, 2016). Yol analizi sonucu araştırma değişkenlerine ilişkin doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerde elde edilmektedir. Analiz sonuçları yorumlanırken bu etkilerden de faydalanılmaktadır. Doğrudan etki bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini ifade ederken, dolaylı etki ise aracılık etkisidir (Raykov ve Marcoulides, 2006). Toplam etki ise doğrudan ve dolaylı etkiler toplamını ifade etmektedir. Doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler yorumlanırken “.10 civarı küçük, .30 civarı orta .50 ve üstü geniş etki (Kline, 2013) olarak yorumlanmaktadır. Analiz sonucu elde edilen doğrudan dolaylı ve toplam etkilere tablo 39’da yer verilerek on altıncı denence incelenmiştir.

Tablo 39

Modele İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	Örgütsel Bağlılık			Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		
	Doğ.	Dol.	Top.	Doğ.	Dol.	Top.
Örgütsel Politika Algısı	-0.64		-0.64	-0.27	-0.36	-0.63
Örgütsel Bağlılık				.55		.55

$P<.05$ Doğ: Doğrudan Etki; Dol: Dolaylı Etki; Top: Toplam Etki

Tablo 39'daki standardize edilmiş doğrudan etkiler incelendiğinde örgütsel politika algısının örgütsel bağlılık üzerinde (-.64) geniş bir etkiye, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde (-.27) orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde (.55) geniş bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Dolaylı etkiye bakıldığında, örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışını örgütsel bağlılık üzerinden (-.36) dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde toplam etkisi incelendiğinde (-.63) geniş bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi bir aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiş, değişkenler arasındaki ilişkiler YEM analizi ile incelenmiş ve araştırma değişkenlerine ilişkin öğretmen algılarında cinsiyete, hizmet sürelerine, okul büyüklüğü ve öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar aşağıda başlıklar halinde paylaşılmış, tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları ve Tartışma

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyin altında ($\bar{x}=2,51$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı araştırmalarda da (Akbaş, 2016; Aydın, 2015; İnnis, 2004) öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyin altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel politika algısı örgüt ortamına ilişkin negatif bir durumu ifade ettiğinden öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerinin düşük düzeyde olması olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Nitekim örgütsel politika algısı, olumlu olarak değerlendirilen örgütsel davranış değişkenleriyle (iş doyumunu, motivasyon, bağlılık, performans vb.) negatif ilişki içerisindeyken, örgüt ortamı için olumsuz olarak değerlendirilen (stres, kaygı, psikolojik geri çekilme vb.) örgütsel davranış değişkenleriyle pozitif ilişki içerisinde (Cropanzano vd., 1997; Ferris vd., 1989; Kaçmar vd., 1999). Bazı araştırmacılar (Hochwarter vd., 2000; İnnis, 2014) her ne kadar örgütsel politikanın olumlu yönlerine vurgu yapsa da sosyal ilişkilere ve yapıya duyarlı olan okul örgütleri için olumsuz yönlerinin daha görünür olduğu söylenebilir. Politik bir davranışla bir okul yöneticisi veya öğretmen şahsi çıkarlar elde edebilir

ancak diğer öğretmenlerde olumsuz bir algıya yol açacaktır. Bu bağlamda örgütsel politikaya ilişkin algının ve politik davranışların karşılıklı olarak birbirini pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir. Böyle bir okul atmosferi sosyal ilişkileri ve sağlıklı iletişimi engelleyeceğinden, örgütsel politika algısının yüksek olması örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu görüş ve yaklaşımlar doğrultusunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının orta düzeyin altında olması olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde katılıyorum ile katılıyorum arasında ($\bar{x}=3,41$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık, bireylerin üretkenliğine ve iş doyumuna katkı sağlayan önemli bir faktördür (Murphy, 2013). Ancak yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığında yıllara göre bir düşüşün olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Balay, 2000; Bogler ve Somech, 2004; Choi ve Tang, 2007; Holliman, 2012; Nayır, 2013; Selvitopu ve Şahin, 2013). Literatürün bu araştırmadan elde edilen sonucu destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Nitekim bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin algı ortalamalarının ($\bar{x}=3,41$) olduğu sonucuna ulaşılrken önceki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında Kurtulmuş (2014) ($\bar{x}=3,42$), Eğriboyun (2013) ($\bar{x}=3,56$), Uğurlu (2009) ($\bar{x}=3,69$) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında yıllara göre bir düşüşün olduğu ifade edilebilir. Birçok yazar örgütsel bağlılığın değişen ve genişleyen bir olgu olduğuna dikkat çekmiştir (Balay, 2000; Hrebiniak ve Alutto, 1972; Steers, 1977). Bu anlamda değişen çevre şartları, örgütsel ve yönetsel uygulamalar öğretmenlerin bağlılık düzeylerinde de değişime sebep olabilmektedir. Öğretmen etkililiğinde önemli bir faktör olarak örgütsel bağlılığın yüksek olması istenirken yıllara göre bir düşüşün olması, değerlendirilmesi ve incelenmesi gereken önemli bir husustur.

Araştırmadan elde edilen diğer bir betimsel istatistik sonucu, ortaokul öğretmenlerinin ÖVD düzeyleri ile ilgilidir. Bu kapsamda, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin katılıyorum düzeyinde ($\bar{x}=3,82$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, Uslu ve Balcı (2012), İpek (2012), Korkmaz ve Arabacı (2013), Polat ve Celep (2008), Singh ve Srivastava (2009), Somech ve Roon (2007), Somech ve Zahavy (2000)' Yılmaz ve Taşdan (2008)'ın yapmış oldukları araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı görev tanımlarının ötesinde beklenen davranışları ifade etmektedir (Somech ve Zahavy, 2000). Okul örgütleri için, okul dışında da öğrencilere yardımcı olma, iş yükü ağır olan meslektaşlara yardımcı olma, ek görevler alma, öğrenci başarısı için ekstra çaba harcama vb. gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda bu tür davranışların öğrenci başarısına ve okul etkililiğine katkı sağlayacağı aşikârdır. Tüm örgütlerde olduğu gibi okul örgütlerinde de ÖVD davranışları örgütsel amaçlara ulaşmada istenilen ve çalışanlardan beklenen bir örgütsel davranış değişkenidir. Bu anlamda araştırmada ortaokul öğretmenlerinin ÖVD düzeylerinin orta düzeyin üzerinde çıkması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri daha düşük olmasına rağmen ÖVD düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine göre daha yüksek çıkması değerlendirilmesi gereken bir sonuçtur. Böyle bir sonuçta mesleki ve toplumsal normların etkisinden söz edilebilir. Çünkü eğitim, toplumsal, siyasal ve ekonomik olarak önemli bir işleve sahip olup, eğitsel amaçlara ulaşmada öğretmenlere büyük sorumluluk düşmekte ve yüklenmektedir. Bu düşünceden hareketle, eğitimin işlevleri konusunda farkındalıkları yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde olsa da örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek düzeyde olacağı söylenebilir.

5.2.Araştırmanın Denencelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin cinsiyet, kıdem, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik denenceler kurulmuştur. Denencelerin sınanması sonucu elde edilen sonuçlar başlıklar halinde aşağıda rapor edilmiştir.

5.2.1. Araştırmanın Birinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu, ortalamalar incelendiğinde kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=2,63$) erkeklere ($\bar{x}=2,40$) göre okul ortamını daha politik olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul

öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı ortalamalarındaki farklılaşmada cinsiyetin küçük etki ($\eta^2=0,02$) büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Kadın öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir*” biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Ferris vd. (1989) örgütsel politika algısı modellerinde cinsiyeti, örgütsel politika algısını etkileyen demografik bir değişken olarak ele almışlardır. Ancak sonraki araştırmalarda cinsiyet değişkeninin örgütsel politika algısını etkilemediği tespit edilmiştir (Ferris vd., 2002). Araştırmacılar bu doğrultuda modeli revize ederek cinsiyet değişkenini modelden çıkarmışlardır. Farklı araştırmalarda ise cinsiyet değişkeni ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkide farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda (Aydın, 2015; Erol, 2014; O'Connor ve Morrison'un, 2001; Yaldıran, 2011) örgütsel politika algısının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilirken; bazı araştırmalarda (Ferris vd., 1996; Mohammed, 2011) kadın çalışanların algı ortalamalarının daha yüksek, bazı araştırmalarda (Akbaş, 2016; Drory ve Beaty'in, 1991; Ferris vd., 1989) ise erkek çalışanların algı ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada cinsiyete göre kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunsa da bu farklılaşmada cinsiyetin küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

5.2.2. Araştırmanın İkinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algılarında hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark olmadığı, ortalamaların hizmet süresine göre artmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar “*Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin yanlışlandığını göstermektedir.

Eğitim örgütleri ve diğer örgütlerde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Aydın, 2015; Akbaş, 2016; Gandz ve Murray, 1980). Bazı araştırmalarda (Kacmar ve Ferris, 1993; Vigoda ve Cohen, 2002) ise kıdem arttıkça örgütsel politika algısının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ferris vd. (1989) örgütsel politika algısı modellerinde kıdemi örgütsel politika algısını etkileyen bir değişken olarak ele almışlardır. Beklenen durum, daha kıdemli çalışanların örgütsel uygulamaların ve bireylerin davranışlarının altında yatan politik davranışları daha iyi görebilmeleri ve

buna bağılı olarak algı ortalamalarının da yüksek olmasıdır. Bu araştırmada ise örgütsel politikaya ilişkin öğretmen algılarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, kıdemli olan ortaokul öğretmenlerinin deneyimleri gereği politik davranış ve uygulamaları olağan görmelerine, kıdemi az olan öğretmenlerin ise örgütsel işleyişe dair izlenimlerinin yeni olmasına bağlanabilir.

5.2.3. Araştırmanın Üçüncü Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları düzeyinde öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu, lisansüstü ($\bar{x}=2,95$) öğrenime sahip öğretmenlerin algı ortalamalarının lisans ($\bar{x}=2,46$) düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerin algı ortalamalarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politikaya ilişkin algı ortalamalarındaki farklılaşmada öğrenim düzeylerinin küçük ($\eta^2=0,03$) etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıka örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Diğer araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Ay, 2014; Ferris ve Kacmar, 1992; Valle vd., 2004). Milli Eğitim Bakanlığında kariyer basamakları ile ilgili daha önceden düzenleme yapılmış ancak mahkeme sonuçları neticesinde yönetmelikte uygun değişiklikler yapılmadığı için bu yönetmelik şuan uygulan(a)mamaktadır. Lisansüstü öğrenime sahip öğretmenler için sadece kademe ilerlemesi verilmekte ve ek dersler yüksek lisans için %5 doktora için % 15 zamlı olarak verilmektedir. Bunların dışında öğrenim düzeyi yüksek olan öğretmenlerle diğer öğretmenler arasında belirgin bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Ülkemizde eğitim, kariyer geliştirme ve yükselmek için önemli bir araçken, öğretmenler için Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bu durumun göz ardı edildiği hatta kayırmacılık ve ikili ilişkilerin daha belirgin olduğu söylenebilir. Ayrıca MEB içerisindeki yükselmelerde lisansüstü eğitimin etkisinin az olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yükselme ve kariyer geliştirme fırsatı bulamayan öğrenim düzeyi yüksek öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algılarının yüksek olması beklenir. Nitekim bu araştırma sonucu da bu yargıyı doğrulamaktadır.

5.2.4. Araştırmanın Dördüncü Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları düzeyinde çalıştıkları okulun büyüklüğüne göre anlamlı bir fark olduğu, okulun büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel politika algısı ortalamalarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan eta-kare incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin algı ortalamalarındaki farklılaşmada çalıştıkları okulun büyüklüğünün küçük ($\eta^2=0,03$) etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Drory (1993)’ye göre örgütsel büyüklüğün artması belirsizliği de beraberinde getirmekte bu durum da politik uygulamalara ve davranışlara yol açmaktadır. İlgili birçok araştırmada da örgütsel büyüklükle örgütsel politika algısının pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akbaş, 2016; Ayhan, 2013; Drory ve Beaty, 1991). Okulda çalışan öğretmen sayısının artması örgüt içerisindeki gruplaşmaların ve kaynaklardan faydalanmak isteyen öğretmen sayısının artmasına yol açacağı ve bu durumda politik davranışlara zemin hazırlayacağı söylenebilir. Dolayısıyla politik davranış ve uygulamaların fazla olduğu bir ortamda politik algıların da yüksek olması beklenmektedir.

5.2.5. Araştırmanın Beşinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı, kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,33$) bağlılık düzeylerinin erkek öğretmenlerin bağlılık düzeylerinden ($\bar{x}=3,49$) daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar “*Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir*” biçiminde düzenlenen denencenin yanlışlandığını göstermektedir.

İlgili araştırmalarda cinsiyet değişkeni ile ilgili farklı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda cinsiyet değişkeni açısından öğretmen algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılrken (Çakar ve Ceylan, 2005; Coğaltay, 2015; Durna ve Eren, 2005; Eğriboyun; 2013; Kurtulmuş, 2014; Mathieu ve Zajac, 1990; Salami, 2008; Uğurlu, 2009), bazı araştırmalarda ise cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında

anlamli ilişkiler tespit edilmiştir (Abdulla ve Shaw, 1999; Dodd ve Wright, 1996; Luthans, Mc Caul ve Dodd, 1985).

Cinsiyet değişkeni açısından anlamli farklılaşmanın tespit edildiği araştırmalarda, kadın ve erkek öğretmenlerin bağlılık düzeylerine ilişkin de farklı sonuçlar mevcuttur. Kadın öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin daha yüksek olacağını savunan araştırmacılar kadınların duygusal olması ve öğretmenlik mesleğinin de duygusal yanının daha ağır basması sebebiyle bağlılıklarının daha yüksek olacağını ileri sürmüşlerdir (Celep, 2014). Kadınların bağlılık düzeylerinin daha düşük olacağını savunan araştırmacılar ise kadınların aile rolleri gereği ve iş gücüne katılmalarının önündeki engeller sebebiyle bağlılıklarının daha düşük olacağını ileri sürmüşlerdir (İnce ve Gül, 2005). Genel bir değerlendirme yapıldığında günümüzde değişen çevresel şartlarla birlikte eskiye oranla kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı söylenebilir. Ayrıca kadınların işgücüne katılımlarıyla beraber aile içerisindeki rollerin belirsizleştiği, kadın ve erkek arasında bu rollerin paylaşıldığı ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bu değişimin cinsiyete dayalı algısal farklılıkları da azalttığı söylenebilir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar bu yargıyı destekler niteliktedir.

5.2.6. Araştırmanın Altıncı Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında hizmet sürelerine göre anlamli bir fark olduğu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,57$) 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=3,26$) göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarındaki farklılaşmada hizmet sürelerinin (kıdem) küçük etki büyüklüğüne ($\eta^2=0,02$) sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar “*Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar benzer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Aksu ve Balcı, 2009; Aras, 2012; Ateş, 2014; Bakır, 2013; Canpolat, 2011; oban ve Demirtaş, 2011; Kılıç, 2008; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıögen, 2010; Sünkür, 2014). Bazı araştırmalarda kıdem değişkeniyle bağlılık arasında anlamli ilişki bulunmasa da yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamli ilişkiler bulunmuştur (Eğriboyun, 2013; Karataş ve Güleş, 2010; Kurtulmuş, 2014; Uğurlu, 2009). Yaş değişkeni ile

kıdem değişkeni birbirine paralel olarak artmakta ve azalmaktadır. Dolayısıyla bu iki değişkenin birlikte değerlendirilmesi daha doğru sonuçlar verecektir. Balay (2000)'a göre yaş ve kıdem birbirine paralel olması sebebiyle kıdemle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye benzer bir ilişki yaş ile örgütsel bağlılık arasında da söz konusudur. Nitekim yaşın ve kıdem artmasıyla birlikte bireylerin örgüte olan yatırımları da artmakta, bireyler bu kazançları kaybetmemek için örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır. Diğer yandan örgütsel değer ve normları daha yakından tecrübe eden kıdemli öğretmenler bu değer ve normlara daha iyi uyum sağlamaktadır.

5.2.7. Araştırmanın Yedinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu, lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{X}=3,46$) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı ortalamalarından ($\bar{X}=3,00$) daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarındaki farklılaşmada öğrenim düzeylerinin orta düzeye yakın ($\eta^2=0,04$) bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar “*Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Birçok araştırmada öğrenim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu, yani öğrenim düzeyi arttıkça örgüte olan bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Adıgüzel ve Karadaş, 2014; Dilek, 2005; Eğriboyun, 2013; Mahmutoğlu, 2007; Özcan, 2008). Bu durum öğrenim düzeyi yükseldikçe bireylerin beklentilerinin de yükselmesine ve örgütün de beklentileri karşılayamamasına bağlanabilir. Örgütsel politika algısının öğrenim düzeyi değişkeniyle olan ilişkisinde tartışıldığı gibi MEB'in kariyer basamakları ile ilgili düzenleme ve uygulamalarının yetersiz olması, lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin MEB bünyesinde yeterince değerlendirilememesi bu öğretmenlerin bağlılıklarında bir düşüşe sebep olabilir.

5.2.8. Araştırmanın Sekizinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak küçük okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi

ortalamalarının ($\bar{x}=3,50$), orta büyüklükteki okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ortalamalarının ($\bar{x}=3,44$) ve büyük okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ortalamalarının ($\bar{x}=3,40$) olduğu, dolayısıyla okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılığında bir azalma olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar “Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır” biçiminde düzenlenen denencenin kısmen doğrulandığını göstermektedir.

Uğurlu (2009) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Çoban ve Demirtaş (2011), Kurtulmuş (2014) tarafından yapılan araştırmalarda ise okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu, öğretmen sayısı az olan okullarda çalışan öğretmenlerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar bu sonucu yorumlarken öğretmen sayısı az olan okullarda informal ilişkilerin daha yoğun ve samimi olmasına atıfta bulunmuşlardır. Ancak örgütsel bağlılığın temelinde bireyin örgütüyle, daha çok mesleğiyle olan bağı, mesleğin ve örgütün getirdiği maddi kazançlar, toplumsal, mesleki değer ve normlar bulunmaktadır. Okul büyüklüğü değişkeninin örgütsel bağlılığın bu boyutlarıyla ilişkisini kurmak zor görünmektedir. Dolayısıyla okul büyüklüğü değişkenine göre öğretmen algılarında anlamlı farklılığa ulaşılmaması olağan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

5.2.9. Araştırmanın Dokuzuncu Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu erkek öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{x}=3,90$), kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3,73$) göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin ÖVD düzeylerindeki farklılaşmada cinsiyetin küçük etki büyüklüğüne ($\eta^2=0,02$) sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir” biçiminde düzenlenen denencenin yanlışlandığını göstermektedir.

İlgili araştırma sonuçları birbirinden oldukça farklılık göstermektedir. Oğuz (2011), Polat (2007), Tan (2012) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı farklılığa rastlanmazken, Çetin (2004), Yılmaz ve Taşdan (2009), Korkmaz ve Arabacı (2013) tarafından yapılan

araştırmada anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Sezgin ve Kılınç (2012) vicdanlılık alt boyutunda, Ertürk (2016) sportmenlik alt boyutunda erkekler lehine; Karakuş (2008) yardımlaşma ve sportmenlik alt boyutlarında, Uslu ve Balcı (2012) gönüllülük ve sivil erdem alt boyutunda, İpek (2012) sivil erdem alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmişlerdir.

Yılmaz, Altinkurt ve Yıldırım (2015) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkiye sahip olduğu ancak bu etkinin oldukça zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Coğaltay (2014) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında ise cinsiyetin ÖVD üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde kadınların cinsiyet rollerine yakın davranışları içeren nezaket, yardımlaşma, sportmenlik boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılığın olması beklenmektedir. Nitekim araştırma sonuçları bu yargıyı desteklemektedir. Ancak ÖVD' nin geneli için cinsiyetin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı meta analiz çalışmalarına ve ilgili diğer araştırma sonuçlarına dayalı olarak söylenebilir. Bu araştırmada erkekler lehine elde edilen anlamlı farklılık, beklenenden ve ilgili araştırma sonuçlarından oldukça farklı bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

5.2.10. Araştırmanın Onuncu Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin ÖVD düzeylerinde hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu, 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,99$) ÖVD ortalamalarının 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,26$) ÖVD ortalamalarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak öğretmenlerin ilk yıllarda artan ÖVD düzeylerinin sonraki yıllarda azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri artmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin kısmen doğrulandığını göstermektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar diğer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Baş ve Şentürk, 2011; Karakuş, 2008; Polat, 2007; Sezgin ve Kılınç, 2012; Uslu ve Balcı; 2012). Bazı araştırmalarda ise hizmet süresi değişkeni ile ÖVD arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır (İpek, 2012; Oğuz; 2011; Yılmaz ve Taşdan, 2009). Ortaokul öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre algı ortalamaları karşılaştırıldığında öğretmenlerin ÖVD düzeylerinin ilk yıllarda düşük düzeyde iken mesleğin (6-10) yılları

arasında en üst düzeye çıktığı ve sonraki dönemlerde ise yıllara göre düştüğü belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD düzeylerinde hizmet süresine göre meydana gelen bu değişimler öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaşa ve kıdeme göre meydana gelen değişimlere benzemektedir. İş doyumunu düzeyindeki bu değişim ilgili birçok araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir (Çelik, 2011). Bu bağlamda iş doyumunu ile ÖVD arasındaki yakın ilişki birlikte değerlendirildiğinde; ÖVD düzeyinde hizmet süresine göre farklılaşma ve ortalamalardaki değişim, ÖVD'nin iş doyumunu gibi farklı değişkenlerle olan ilişkisiyle birlikte değerlendirilebilir. Bununla birlikte alan yazında ÖVD ile yaş ve kıdem değişkenleri arasında olumlu bir ilişkinin olduğu yönünde genel bir görüş vardır.

5.2.11. Araştırmanın On Birinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarında öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu, lisans düzeyinde öğrenime sahip öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının ($\bar{x}=3,68$) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin ÖVD ortalamalarından ($\bar{x}=3,58$) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan eta-kare değeri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerindeki farklılaşmada öğrenim düzeylerinin orta düzeye yakın ($\eta^2=0,04$) bir etki büyüklüğüne sahip olduğu olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Öğrenim düzeyi değişkeninin ÖVD ile ilişkisini ele alan önceki çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Avcı, 2016; Baş ve Şentürk, 2014; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ; 2003; Gören ve Sarpkaya; 2014). Ancak bazı araştırmacılar öğrenim düzeyi daha yüksek olan öğretmenlerin sosyal sorumluluk bilincinin de daha yüksek olacağı ve dolayısıyla daha yüksek düzeyde ÖVD sergileyeceklerini ileri sürmüşlerdir (Goess, 2015; Özer, 2010). Korkmaz ve Arabacı (2013) ise lisansüstü öğrenime sahip olmanın, öğretmenler için fazla bir getirisi olmaması sebebiyle bu durumun öğretmenlerde olumsuz bir algıya yol açtığını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak hak ettiğinden daha az değer verildiğini ve maddi olanaklar sağlandığını düşünen bir öğretmenden ekstra çaba

içerisine girmesi beklenemez. Nitekim bu araştırmadan elde edilen sonuçlar bu yargıyı destekler niteliktedir.

5.2.12. Araştırmanın On İkinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin ÖVD düzeylerinde okul büyüklüğüne göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ortalamalar incelendiğinde okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin ÖVD düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır*” biçiminde düzenlenen denencenin yanlışlandığını göstermektedir.

Alan yazında ÖVD ile okul büyüklüğü değişkeni arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaya rastlanmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde okulun büyüklüğünden çok, okul içi ilişkiler ve işleyiş, bireyin kişisel özellikleri ve örgütle uyumunun daha belirleyici olacağı ifade edilebilir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak okul büyüklüğü değişkeni ile ÖVD arasında bir ilişkinin olmadığını söylemek mümkündür.

5.2.13. Araştırmanın On Üçüncü Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını negatif yönde, anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca doğrudan etkiler incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıkları üzerinde geniş bir etkiye sahip olduğu ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarındaki varyansın yaklaşık %42’sinin örgütsel politika algısı ile açıklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “*Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır*” biçiminde ifade edilen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, benzer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Afshardoust, Feizabadi, Zakizadeh ve Abdolhoseyni, 2013; Chang, Rosen, ve Levy, 2009; İnes, 2004; Mehtap, 2011; Rhoades ve Eisenberger, 2002, Sides, 2013; Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010). Çok az çalışmada ise (Khalid ve İshaq, 2015; Puri ve Saxena, 2015) örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak,

ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarındaki varyansın yaklaşık % 42'sinin örgütsel politika algılarındaki değişimle açıklanabildiği, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkileyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Birçok araştırmacı örgütü politik olarak algılayan bireylerin örgütlerine daha az bağlılık duyacaklarını ifade etmişlerdir (Ferris vd., 2002; Hochwarter vd., 1999; Kacmar ve Baron, 1999; Witt, Hilton ve Hochwarter, 2001). Böyle bir ilişkinin temelinde bireyle örgüt ve çevre arasındaki mübadelenin yattığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda örgüt içerisinde çıkarıcı davranışların sergilendiğini, örgütsel ve yönetsel uygulamaların politik olduğunu düşünen öğretmenlerin olumsuz bir tutum geliştirecekleri veya olumlu tutumlarında bir azalma ve dolayısıyla bağlılıklarında da bir azalma olacağı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık, öğrenci başarısında (Park, 2005), öğretmenlerin iş tatminlerinde (Yılmaz, 2009), öğretmen etkililiğinde (Murphy, 2013) ve istenilen birçok örgütsel davranışla olumlu ilişki içerisindedir. Ayrıca bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin daha az devamsızlık yapacağı, daha az olumsuz tutum ve davranışlar içerisinde olacağı söylenebilir (Douglas, 2010; Hodge ve Ozag, 2007). Genel olarak ifade edilirse okul başarısında örgüte olan bağlılığı yüksek olan öğretmenler önemli bir faktördür. Bu anlamda öğretmen bağlılığını olumsuz yönde etkileyen örgütsel politika algısının, öğretmen performansını, örgütsel amaçların gerçekleştirilme düzeyini, öğrenci başarısını vb. birçok örgütsel çıktıyı da olumsuz yönde etkileyeceği ifade edilebilir.

5.2.14. Araştırmanın On Dördüncü Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analiz sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde, anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca doğrudan etkiler incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve tek başına ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışındaki varyansın yaklaşık %7'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar *“Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır”* biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuç ilgili araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Afshardoust vd., 2013; Alkan, 2015; Bedi ve Schat, 2013; Chang vd., 2012; Faye ve Long, 2014; Kacmar ve Carlson's, 1997; Maslyn ve Fedor, 1998; Vigoda, 2000; Vigoda vd., 2007). Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak ortaokul ğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki değişimin yaklaşık %7'sinin örgütsel politika algılarında meydana gelen değişimle açıklanabildiği, öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkileyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki örgütsel bağlılıkta olduğu gibi sosyal değişim ve yatırım teorisi ile açıklanmaktadır (Cropanzano vd., 1997; Wilson, 2000). Somech (2007)'e göre öğretmenlerin ÖVD'lerini ekonomik değerlerden ziyade kollektif ilişkiler ve sosyal değişimler etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenler okul ortamında çıkarıcı, politik olarak davranan bireyleri ve politik uygulamaları grdğu zaman okul ortamını negatif olarak algılayacaktır. Bu sebeple okul atmosferini negatif olarak algılayan öğretmenlerin güçlerini ve zamanlarını okula harcama konusunda geri durmaları kuvvetle muhtemeldir. DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) tarafından yapılan araştırmada okul iklimi ile ÖVD arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Açık ve sağlıklı bir iklime sahip okullarda daha çok VD sergilenmesi beklenmektedir. Örgütsel politika algısı ise örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyen bir değişkendir (Molm, 1997).

ÖVD'nin temelinde biçimsel rol davranışlarından ziyade örgüte katkı sağlayan informal davranışlar bulunmaktadır. Dolayısıyla bu tür davranışları sergileyip sergilememek daha çok bireye bağlıdır. Sonuç olarak bu araştırmadan, ilgili araştırmalardan elde edilen sonuçlar ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde ortaokul ğretmenlerinin örgütsel politika algılarının yüksek olması örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini düşüreceği söylenebilir. Nitekim Cropanzano vd. (1997)'e göre çalışanlarca algılanan yüksek politika bireyler arası iletişimi ve ilişkileri zayıflatacağından VD de azalacaktır. Ayrıca bireysel çıkarları adına hareket eden bireylerin varlığı çalışanlar arasındaki işbirliği ve yardımlaşma duygusunun da ortadan kalkmasına örgütsel amaçların geri planda kalmasına zemin hazırlayacaktır.

5.2.15. Araştırmanın On Beşinci Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde, anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca doğrudan etkiler incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde geniş bir etkiye sahip olduğu ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık %30'unun örgütsel bağlılıklarındaki değişimle açıklanabildiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar “ *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika alguları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır*” biçiminde kurulan denencenin doğrulandığını göstermektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar benzer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Asiedu, Sarfo ve Adjei, 2014; Bogler ve Somech 2004; Chen and Francesco, 2003; Çetin, Gürbüz ve Sert, 2015; Ersözlü, 2012; Gürbüz, 2006; Khan ve Rashid, 2012; MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998; Özyer ve Alıcı, 2015; Saks, 2006; Schappe, 1998). Bu araştırma sonucuna ve benzer araştırma sonuçlarına dayalı olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkileyen önemli bir iş tutumu olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık bir örgüt üyesinin örgütte kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeyde çaba sarf etme ya da örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve kabulü ifade eder (İbicioğlu, 2000). Bu bağlamda örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme, örgütün değer ve misyonunu kabullenme, örgütsel amaçlar için ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların olumlu tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın örgüt ortamı için olumlu olarak değerlendirilen iş tutumları ve davranışlarıyla (iş doyumu, performans, ÖVD vb.) ilişkili olduğu belirlenmiştir (Aras, 2012; Holliman, 2012; Jo; 2014; Karakuş 2008; Mowday vd. (1974). Bireylerin bir objeye, bireye, örgüte veya çevreye karşı olan olumlu tutumlarının, olumlu davranışlara dönüşeceğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla örgütüne karşı olumlu bir tutum olarak bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin formal rolleri dışında ekstra rol davranışları göstereceği söylenebilir. Öğretmenlik mesleği yetkiyi aşan bir sorumlulukla yerine getirilmesi gereken bir meslektir. Diğer bir ifadeyle sadece biçimsel rolünü yerine getiren öğretmenlerle eğitsel amaçların gerçekleştirilmesi çok da kolay olmayacaktır. Eğitsel amaçların

gerçekleştirilmesi için bir öğretmenin okul saatleri dışında da öğrencilerle ilgilenmesi, meslektaşları ile işbirliği içerisinde olması, öğrenci başarısı için ekstra çaba sarf etmesi, okulda etkin olması kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinin önemi büyüktür.

5.2.16. Araştırmanın On Altıncı Denencesine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolaylı etkiler incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının, örgütsel bağlılıkları üzerinden örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği, dolayısıyla örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dolaylı etki büyüklüğüne bakıldığında öğretmenlerin örgütsel politika algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinden örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde geniş etki büyüklüğüne (.36) sahip olduğu, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık %12' örgütsel bağlılığın aracılık rolü ile açıklanabildiği söylenebilir. Bu sonuçlar *“Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır”* biçiminde düzenlenen denencenin doğrulandığını göstermektedir. Bu durum, *“ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilediği gibi örgütsel bağlılıkları üzerinde bir etki oluşturarak dolaylı olarak da etkilemektedir.”* şeklinde ifade edilebilir. Nitekim birçok araştırmada olumlu ve olumsuz iş tutumlarının davranışlara aracılık ettiği tespit edilmiştir (Cropanzano vd., 1997; Karakuş, 2008; Riaz ve Akbar, 2013; Vigoda, 2000).

Okul ortamı mekanik bir işleyişin, tekdüze ilişki ve rollerin olduğu ortamlar değildir. Örgütsel işleyişte informal ilişkilerin, duygusal bağların, iletişimin, norm ve değerlerin ön plana çıktığı örgütlerdir. Bu sebeple söz konusu değerlere zarar veren davranış ve algıların daha olumsuz sonuçları olabilmektedir. Nitekim örgütsel politikaya ilişkin algıların yüksek olması, öğretmenlerin örgütle olan psikolojik bağlarına zarar vermekte ve örgütsel amaçlar için çabalarını düşürmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar da bu yargıyı destekler niteliktedir.

Kuramsal bilgiler ve ilgili araştırma sonuçları göz önüne alınarak kurulan aşağıdaki denenceler sınanmıştır. Denencelerin sınanması sonucu doğrulanıp doğrulanmadığına ilişkin sonuçlar tablo 40’te özetlenmiştir.

Tablo 40

Araştırmanın Denencelerine İlişkin Sonuçlar

Denence No	Araştırmanın Denencesi	Sonuç
Denence 1	Kadın öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir	Doğrulandı
Denence 2	Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır	Yanlışlandı
Denence 3	Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır	Doğrulandı
Denence 4	Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeyleri artmaktadır	Doğrulandı
Denence 5	Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir	Yanlışlandı
Denence 6	Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır	Doğrulandı
Denence 7	Öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır	Doğrulandı
Denence 8	Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır	Kısmen Doğrulandı
Denence 9	Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir	Yanlışlandı
Denence 10	Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri artmaktadır	Kısmen Doğrulandı
Denence 11	Öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır	Doğrulandı
Denence 12	Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri azalmaktadır	Yanlışlandı
Denence 13	Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır	Doğrulandı
Denence 14	Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır	Doğrulandı
Denence 15	Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır	Doğrulandı
Denence 16	Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır	Doğrulandı

5.3. Öneriler

Araştırmanın denencelerinin sınanmasıyla elde edilen sonuçlara dayalı olarak öneriler getirilmiştir. Bu kapsamda uygulamaya dönük aşağıdaki önerilere yer verilebilir.

1. Örgütsel politika algısı negatif çıktılara sebep olan bir değişken olması sebebiyle okul yöneticilerinin örgütsel ve yönetsel uygulamalarda daha saydam olması öğretmenlerin örgütsel politika algısını düşürebilir.
2. Politik davranışların doğasında kişisel çıkarlar bulunduğundan, okul yöneticileri örgütsel amaçları ve işbirlikçi bir kültürü ön plana çıkararak politik davranışları ve olumsuz etkilerini engelleyebilir.
3. Okul yöneticileri politik algıyı yükselten çıkarıcı ilişki ve davranışlardan, kayırmacı davranışlardan ve adil olmayan uygulamalardan kaçınabilir.
4. Politik davranışların yoğun olduğu okul ortamlarında çalışan yöneticiler yönetim sürecinde rasyonelliği ve yapısal prosedürleri ön plana çıkararak politik ortamın olumsuz sonuçlarını engelleyebilir.
5. Okul yöneticileri çalışanlar ve yöneticiler arası pozitif ilişkileri geliştirerek politik algıların azalmasına katkı sağlayabilir.
6. Okul ortamında güç elde etme ve kaynakları paylaşma konusunda çalışanlar arasında çatışma ve politik mücadele yaşanabilir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin çatışmayı çözebilecek ve kriz durumlarını yönetebilecek liderlik becerilerine sahip olması kriz durumlarını yönetmelerine yardımcı olabilir.
7. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenler ödül, takdir, sorumluluk vb. teşvik unsurlarıyla desteklenmelidir.
8. Örgütsel politika algısı öğretmenlerin bağlılıklarını negatif yönde etkileyen bir değişken olması sebebiyle okul müdürleri öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin olumsuz algılarını düşürmeye yönelik yukarıda ifade edilen önlemleri alabilir. Böylece öğretmenlerin bağlılıklarını pozitif yönde etkileyebilir.
9. Okul müdürlerinde olduğu gibi öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak isteyen MEB özellikle öğretmenlik mesleği ile ilgili izlemiş olduğu politikalarda objektif ve bilimsel ölçütlere göre hareket edebilir.

10. Okul yöneticileri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik, sosyal etkinliklere yer verebilir, öğretmenleri karar sürecine katabilir ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmelerine yönelik önlemler alabilir. Bu sayede öğretmenlerin ÖVD düzeylerinin de artmasını sağlayabilir.
11. Göreve yeni başlayan veya okula yeni atanan öğretmenlere okulun amaçlarını ve kültürünü benimsemeleri için destek olunmalıdır.
12. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları kadınlara göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin aile içerisindeki rolleri gereği sorumlulukları da farklılaşmaktadır. Rol çatışması yaşayan kadınların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları da olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu kapsamda kadın çalışanların/öğretmenlerin böyle bir rol çatışması yaşamaması için kadınlara yönelik mikro düzeyde (örgüt içerisinde) ve makro düzeyde (yasal düzenlemelerle) pozitif ayrımcılık yapılabilir.

Örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda araştırma yapmak isteyen araştırmacılar için aşağıdaki öneriler sunulabilir.

1. Bu çalışmada okul içerisindeki politik davranışlar ve uygulamalar öğretmen algılarına dayalı olarak belirlenmiştir. Farklı çalışmalarda öğretmen ve yöneticilerin sergilemiş olduğu politik davranışlar, taktikler ve politik oyunların neler olduğu araştırılabilir.
2. Farklı çalışmalarda MEB teşkilatındaki üst kademe yöneticilerin sergilemiş olduğu politik davranışlar ve uygulamalar araştırılabilir.
3. Okul müdürlerinin politik beceri düzeylerini belirlemeye yönelik araştırma yapılabilir.
4. Farklı sendika üyesi öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algıları karşılaştırılabilir.
5. Özel okullarda çalışan öğretmenlerle resmi okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel politika algıları düzeyi karşılaştırılabilir.

6. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile örgüt kültürü, okul müdürlerinin yönetim tarzları, örgütsel destek, örgütsel güven, makyavelist kişilik ve stres arasındaki ilişkiler araştırılabilir.
7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen yönetici davranışları ile MEB'in genel uygulamalarının neler olduğuna ilişkin nitel bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, H. W., Shafique, M., Qadeer, F., Moinud Din, N., Ahmad, R. and Saleem, S. S. (2015). Impact of perceptions of organizational politics on employees' job outcomes: The moderating role of self-efficacy and personal political skills. *Science International*, 27(3), 2729-2734.
- Abdulla, M. H. and Shaw, J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11(1), 77-93.
- Abell, N., Springer, D. W. and Kamata, A. (2009). *Developing and validating rapid assessment instruments*. New York: Oxford University Press.
- Abraham, R. (1997). The relationship of vertical and horizontal individualism and collectivism to intrapreneurship and organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 18(4), 179-186.
- Adams, G. L., Ammeter, A. P., Treadway, D. C., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A. and Kolodinsky, R.W. (2002). Perceptions of organizational politics: Additional thoughts, reactions, and multi-level issues. chapter in research in *multi-level issues*: Vol. 1. The Many Faces of Multi-level Issues. Eds. F. J. Yammarino and F. Dansereau. New York, NY: Elsevier Science. pp. 287-297.
- Adıgüzel, A. ve Karadaş, H. (2014). Ortaöğretim öğretmenlerinin pozitif okul yönetimi ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 48(48), 108-130.
- Adjei, D., Sarfo, J. O., Asiedu, M. and Sarfo, I. A. (2014). Psychosocial factors affecting contraceptive usage: a case of unmet needs in Ghana. *European Scientific Journal*, 10(15), 154-182
- Afshardoust, M., Feizabadi, M. S., Zakizadeh, B. and Abdolhoseyni, M. (2013). Relationship between organizational citizenship behaviour and organizational perceived politic among the sport organization experts of tehran municipality. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4 (4), 870-873.
- Ağiroğlu, A.B. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi*. Yanırlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Aksayan, S. ve Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.

- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). Genel liselerde örgütsel adanmışlık ve dönüşümsel liderlik. *Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 4 (4), 1468-1480.
- Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Alkan, S.E. (2015). *A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A. and Mayes, B. T. (1979). Organizational politics: Tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22(1), 77-94
- Altıntaş, F.Ç. (2007). Örgüt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 151-168.
- Andrews, M. C. and Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 347-366.
- Andrews, M. C., Witt, L. A. and Kacmar, K. M. (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 357-369.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü alguları ve örgütsel güven*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Afshardoust, M., Feizabadi, M. S., Zakizadeh, B. and Abdolhoseyni, M. (2013). Relationship between organizational citizenship behaviour and organizational perceived politic among the sport organization experts of tehran municipality. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4 (4), 870-873.
- Asiedu, M., Sarfo, J. O. and Adjei, D. (2014). Organisational commitment and citizenship behaviour: Tools to improve employee performance; An internal marketing approach. *European Scientific Journal*, 10(4), 288-305.
- Ateş, Ö. D. (2014). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, duygusal zeka, motivasyon ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. and Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 494-513.
- Avcı, A. (2016). Effect of organizational culture on organizational citizenship behaviors Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5373-5398.
- Ay, D.A. (2014). *Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olmal eğilimi ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Aydın, G. (2008). *Orhan Türkdoğan'ın devlet anlayışı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, M.A. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel Muhalefet örgütsel politika ve politik davranış alguları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Basse, M. (1999). *Case study research in educational settings*. McGraw-Hill Education (UK).
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress*, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, 2, 497-507, Trakya University, Edirne.
- Bateman, T. S. and 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.

- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bazzell, R. (2007). *Organizational citizenship behavior and student achievement as related to school district size on the public schools of Salem County*. Unpublished doctoral dissertation, New Jersey. UMI Number: 3254838
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bedi, A. and Schat, A. C. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 54(4), 246.
- Bektaş, F., Çoğaltay, N. ve Sökmen, Y. (2014). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *International Journal Of Turkish Education Sciences*, 1-9.
- Billingsley, B. S. and Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.
- Billingsley, B. S. and Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The journal of special education*, 25(4), 453-471.
- Blase, J. and Blase, J. (2002). The micropolitics of instructional supervision: A call for research. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 6-44.
- Blase, J. (1989). The micropolitics of the school: The everyday political orientation of teachers toward open school principals. *Educational Administration Quarterly*, 24(4), 377-407.
- Blase, J. J. (1990). Some negative effects of principals' control-oriented and protective political behavior. *American Educational Research Journal*, 27(4), 727-753.
- Blase, J. and Anderson, G. (1995). *The micropolitics of educational leadership: From control to empowerment*. (ERIC No:391252).
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Bollen, K. A. (1998). *Structural equation models*. Encyclopedia of biostatistics.7.

- Bollen, K. A. and Curran, P. J. (2006). *Latent curve models: A structural equation perspective*: John Wiley and Sons.
- Bolman, L. G. and Deal, T. E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534.
- Brouer, R.L., Harris, K.J. and Kacmar, K.M. (2011). The moderating effects of political skill on the perceived politics-outcome relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 869-885.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533-546.
- Buchanan, D. and Badham, R. (1999). Politics and organizational change: The lived experience. *Human Relations*, 52(5), 609-629.
- Buenger, C. M., Forte, M., Boozer, R. W. and Maddox, E. N. (2007). A study of the perceptions of organizational politics scale (pops) for use in the university classroom. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34, 294-301.
- Bukhari, I. and Kamal, A. (2015). Relationship between perceived organizational politics and its negative outcomes: moderating role of perceived organizational support. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 30(2), 271-294.
- Burns, T. (1961). Micropolitics: Mechanisms of institutional change. *Administrative Science Quarterly*, 257-281.
- Burns, E.W. T. B. and DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 42(1), 4-18.
- Bursalı, Y.M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*: New York: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Can, A. (2014). *SPSS ile nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış. İstanbul:Arıkan Basın Yayın.*
- Can, N. ve Özer, S. (2011). Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir İli Örneği). *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 1-17.*
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment and citizenship behaviors. *Organization Studies, 26(3), 443-464.*
- Chughtai, A. A. and Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research, 11(1), 39-64.*
- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., Siemieniec, G. M. and Johnson, R. E. (2012). Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. *Journal of Business and Psychology, 27(4), 395-406.*
- Chang, C. C., Tsai, M. C. and 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. H., Rosen, C. C. and Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal, 52(4), 779-801.*
- Cheng, J.L. (1983). Organizational context and upward influence: an experimental study of the use of power tactics. *Group Organ Stud, 55, 8-337*
- Chen, Z. X. and Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior, 62(3), 490-510.*
- Chen, Z. X., Tsui, A. S. and Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of occupational and organizational psychology, 75(3), 339-356.*

- Choi, P. L. and Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and teacher Education*, 25(5), 767-777.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539-558.
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of management journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cohen, A. and Vigoda, E. (1998). International replication note. *Applied Psychology: An International Review*, 47(4), 559-570.
- Cohen, A. and Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596- 624.
- Cohen, A. and Vigoda, E. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. (6th Ed.), Taylor & Francis e-Library.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. and O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Cramer, D. (2003). *Advanced quantitative data analysis*. Philadelphia: Open University Press.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 159-180.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. and Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-187
- Çağlayan, E. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(4), 421-452.

- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çelik, O. T. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2012). Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 197-211.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17(2), 39–54.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, S., Gürbüz, S. ve Sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: Test of potential moderator variables. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(4), 281-303.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). The relationship between the level of schools' academic optimism and teachers' organizational commitment. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(3), 317-348.
- Çoğaltay, N. (2015). Organizational commitment of teachers: a meta-analysis study for the effect of gender and marital status in turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 4, 911-924.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, W. D. and Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dee, J. R., Henkin, A. B. and Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-627.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132

- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt içi politik davranışların tespiti üzerine Kırgızistan'da sağlık sektöründe bir araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları*, 4(7), 143-161.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 82-105.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- DiPaola, M. F. and Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(2), 424-447.
- DiPaola, M. F. and Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. and Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational leadership and reform*, 4(3), 319-341.
- Dipaola, M. F. and Mendes da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the construct across cultures. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490-507.
- Dodd-McCue, D. and Wright, G. B. (1996). Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. *Human Relations*, 49(8), 1065-1091.
- Dorow, W. (2012). Organizational politics: from conflict-suppression to rational conflict-management. *Springer Science & Business Media*.7(12), 652-682.
- Douglas, S. M. (2010). *Organizational climate and teacher commitment*. Unpublished Doctoral Dissertation. (UMI 851889185).
- Drory, A. (1993). Perceived political climate and job attitudes. *Organizational Studies*, 14, 59-71.
- Drory, A. and Romm, T. (1988). Politics in organization and its perception within the organization. *Organization Studies*, 9 (2),165-179.
- Dubrin, A. J. (2013). *Fundamentals of organizational behavior: An applied perspective*. Elsevier.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Three-axis organizational commitment factor. *Journal of Dogus University*, 6(1) 210-219.
- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Dussault, M. (2006). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behaviors. *Psychological reports*, 98(2), 427-432.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erez M, and Rim Y. (1982). The relationship between goals, influence tactics and personal and organizational variables. *Hum Relat*, 35, 877– 897.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık (Özler, D.E, Ed.). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ersöz, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever-Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Etzioni, A. (1961). *Complex organizations: A sociological reader*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Etzioni, A. and Lehman, E. W. (1980). *A sociological reader on complex organizations*. New York, NY: Holt, Rinehart, and Winston.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C. and Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272.

- Fairholm, G. W. (2009). *Organizational power politics: tactics in organizational leadership*. ABC-CLIO.
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organization. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Faye, K. and Long, Y. (2014). The impact of job satisfaction in the relationships between workplace politics and work related outcomes and attitudes: evidence from organizations in senegal. *International Journal of Business and Management*, 9(5), 160-176.
- Ferris, G. R. and Judge, T. A. (1991). Personnel/human resources management: A political influence perspective. *Journal of management*, 17(2), 447-488.
- Ferris, G.R., Russ, G.S. and Fandt, P.M. (1989). Politics in organizations (Ed. Giacalone, R.A., Rosenfeld, P.). *Impression management in the organization*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ferris, G. R., Fedor, D. B., Chachere, J. G. and Pondy, L. R. (1989). Myths and politics in organizational contexts. *Group ve Organization Management*, 14(1), 83-103.
- Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18, 93–116.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Bhawuk, D. P., Zhou, J. and Gilmore, D. C. (1996). Reactions of diverse groups to politics in the workplace. *Journal of management*, 22(1), 23-44.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: Motives, motive fulfillment and role identity. *Social Behavior and Personality*, 34(6), 603-616.
- Firestone, W. A., and Rosenblum, S. (1988). Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10(4), 285-299.
- Firestone, W. A. and Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489-525.
- Fraenkel, J.R. and Wallen, N.E. (2003). *How to design and evaluate research in education* (5th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gandz, J. ve Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy Of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Gaur, A. S. and Gaur, S. S. (2009). *Statistical methods for practice and research*. New Delhi: Response Books.

- Gbadamosi, G. (2003). HRM and the commitment rhetoric: challenges for Africa. *Management Decision*, 41(3), 274-280.
- Gemlik, N., Sisman, F. and Signri, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 8, 137 - 149.
- Gilmore, D. C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H. and Harrell-Cook, G. (1996). Organizational politics and employee attendance. *Group and Organization Management*, 21(4), 481-494.
- Gioia, D. A. and Longenecker, C. O. (1994). Delving into the dark side: *The politics of executive appraisal*. *Organizational Dynamics*, 22(3), 47-58.
- Goess, D.E. (2015). *Organizational citizenship behavior and student bullying: an Analysis of texas elementary schools*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas, San Antonio (UMI Number: 3702282).
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468-490.
- Gören, T. ve Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri; Aydın ili örneği. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 69-87.
- Gray, B. and Ariss, S. S. (1985). Politics and strategic change across organizational life cycles. *Academy of Management Review*, 10(4), 707-723.
- 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*, 4(4), 575-602.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. and Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics--work outcomes relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.

- Harris, K. J., Harris, R. B. and Wheeler, A. R. (2009). Relationships between politics, supervisor communication, and job outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(11), 2669-2688.
- Harris, K. J., James, M. and Boonthanom, R. (2005). Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover. *Journal of Management Issues*, 17(1), 26-42.
- Hartel, C., Ashkanasy, N. M. and Zerbe, W. (2005). *Emotions in organizational behavior*. Psychology Press.
- Hellriegel, D. and Slocum Jr, J. W. (2007). *Organizational Behavior*. Thomson South Western, USA.
- Henderson, R.R. (2013). *Organizational citizenship behavior, communication and the relationship to student achievement and school size*, Unpublished doctoral dissertation, Northern Arizona University, Arizona, UMI Number: 3562135
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R. and Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 277-297.
- Hochwarter, W.A., Witt, L. A. and Kacmar, K.M. (2000). Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between consciousness and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 472-493.
- Hochwarter, W. A. (2003). The interactive effects of pro-political behavior and politics perceptions on job satisfaction and affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(7), 1360-1378.
- Hodge, E. M. and Ozag, D. (2007). The relationship between North Carolina teachers trust and hope and their organizational commitment. *Delta Pi Epsilon Journal*, 49(2), 128-139.
- Holliman, S. L. (2012). *Exploring the effects of empowerment, innovation, professionalism, conflict, and participation on teacher organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, Iowa.
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60
- Hoy, W. and Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama* (Çev. Ed. S.Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 17(4), 555-573.

- Huang, Y. H. (2001). OPRA: A cross-cultural, multiple-item scale for measuring organization-public relationships. *Journal of public relations research*, 13(1), 61-90.
- Huang, C. C., You, C. S. and Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.
- Indartono, S. and Vivian Chen (2011). Moderating effects of tenure and gender on the relationship between perception of organizational politics and commitment and trust. *South Asian Journal of Management*, 18(1). 7-36.
- Iverson, R.D. and Buttigieg, D.N. (1998). *Affective, normative and continuance commitment: Can the 'Right Kind' of commitment be managed?* Department of Management, University of Melbourne.
- İbicioğlu, H. (2000). „The importance of paradigmatic harmony in organizational commitment“. *DE Üİİ BF Journal*, 15(1), 13-22.
- İlğan, A. (2014). Örgüt ve Yönetim Bilimine Giriş Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (2. Baskı, s. 171- 02). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Innes, P.M. (2004). *The influence of leadership on perceptions of organizational politics, job involvement, and organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Regent University, Virginia. UMI Number: 3138653.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 399-434.
- İplik, F.N.(2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Adana: Nobel Kitabevi.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik davranış boyutları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 14, 135-153.
- İşcan, Ö. F. (2005). Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 150-170.
- Jackson, J. C. (2009). *Organizational citizenship behaviors, collective teacher efficacy, and student achievement in elementary schools*. Unpublished doctoral dissertation, The College of William and Mary in Virginia, Virginia UMI Number: 3392567

- Jackson, P. R. (2004). Employee commitment to quality: Its conceptualisation and measurement. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 21(7), 714-730.
- Jaros, S.J. (1991). An assessment of Meyer and Allen's: Three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337.
- Jo, S. H. (2014). Teacher commitment: Exploring associations with relationships and emotions. *Teaching and Teacher Education*, 43(2), 120-130.
- Joffers, C.E. (1998). *Beyond organizational commitment: selected elementary school teachers' work commitments*, Unpublished doctoral dissertation, University of Alberta, Edmonton.
- Jöreskog, K. G. and Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Jurewicz, M. (2004). *Organizational citizenship behaviors of Virginia middle school teachers: A study of their relationship to school climate and student achievement*. Unpublished doctoral dissertation, College of William and Mary, Williamsburg.
- Kacmar, K. M., Bahrach, D. G., Harris, K. J. and Zivnuska, S. (2011). Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 96, 633-642.
- Kacmar, K. M. and Baron, R. A. (1999). *Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research*.(Ferris, G. R. (Ed). Research in human resources management. US: Elsevier Science/JAI Press.
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., and Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human relations*, 52(3), 383-416.
- Kacmar, K. M. and Carlson, D. S. (1997). A further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple-sample investigation. *Journal of Management*, 23, 627-658.
- Kacmar, K. M. and Ferris, G. R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S. and Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human relations*, 52(3), 383-416.

- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karambaya, R. (1989). *Organizational citizenship behavior: Contextual predictors and organizational consequences*. Unpublished doctoral dissertation, Northwestern University, Evanston, IL.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayıncılık.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89
- Karatepe, N.B. (2015). *Örgütsel politika ve etik olmayan davranış bildirimini*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral science*, 9(2), 131-146.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). *The psychology of organizations*. New York: HR Folks International.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution*, 2(1), 51-60.
- Khalid, S. and Ishaq, S. (2015). Job related outcomes in relation to perceived organizational politics. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(1), 133.
- Khan, S. K. and Rashid, M. Z. A. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher learning institutions in malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Khine, M. S. (2013). *Application of structural equation modeling in educational research and practice*. Sense Publishers.

- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Kırel, Ç. (1998). *Örgütlerde güç kullanımı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kidder, D. L. and Parks, J. M. (1993). The Good Soldier: Who is s (he)?. In *Academy of Management Proceedings*, 1, 363-367.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W. and Bennet, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23(6), 775-793.
- Kipnis, D. and Schmidt, S. (1999). *Profiles of organizational influence strategies (pois): Influencing Your Manager (Form M)*. San Diego,CA: University Associates, Inc.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., and Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of applied psychology*, 65(4), 440-461.
- Kline, R. B. (2013). Assessing statistical aspects of test fairness with structural equation modelling. *Educational Research and Evaluation*, 19(2-3), 204-222.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Konan, N., Bozanoğlu, B. ve Çetin, R. B. (2017). Okul müdürü görevlendirmeye ilişkin müdür görüşleri. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 8(3), 323-349.
- Konovsky, M. A. and Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Konovsky, M. A. and Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Korkmaz, C. ve Arabacı, İ. B. (2013). İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları (Malatya İli Örneği). *İlköğretim Online*, 12(3).
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques*. New Age International.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Kreitner, R., Kinicki, A. and Buelens, M. (2002). *Organizational behaviour*. McGraw Hill.
- Kumar, P. and Ghadially, R. (1989). Organizational politics and its effects on members of organizations. *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). Organizational commitment levels of elementary school teachers. *Pamukkale University Faculty of Education Journal*, 28(2), 101-115.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Kütahnecioğlu, N. (2009). *Örgütsel çevrenin yönetsel kararlara etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lee, S. Y. (2007). *Structural equation modeling*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- LePine, J. A., Erez, A. and Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(1), 52.
- Lewin, K. (1936). A dynamic theory of personality: selected papers. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 84(5), 612-613.
- Linton, L. (2013). *Explaining the relationship between politics perceptions And organizational citizenship behaviors: A dimensional approach*. Unpublished doctoral dissertation, University Of Michigan, Michigan (UMI Number: 3093989).
- Lok, P. and Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D. and Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation? *Sex Roles*, 41(5), 469-478.
- Luthans, F. (1995). *Organisational Behaviour*. (7th ed.). New York: McGraw Hill.
- Luthans, F., McCaul, H. S. and Dodd, N. G. (1985). Organizational commitment: A comparison of American, Japanese, and Korean employees. *Academy of Management journal*, 28(1), 213-219.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *The Journal of Marketing*, 62(3), 87-98.

- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A. and Mayes, B. T. (1980). Organizational politics: an exploration of managers' perceptions. *Human Relations*, 33(2), 79-100.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*, yayınlanmamış doktora tezi, abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J. and Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Maslyn, J. M. and Fedor, D. B. (1998). Perceptions of politics: Does measuring different foci matter? *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 645-653.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McGee, G. W. and Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638-641.
- McKenzie, S.G. (2011). *Trust and organizational citizenship: a study of the Relationship of the three referents of trust and The organizational citizenship of elementary School teachers*, The University of Texas at San Antonio, UMI Number: 3454095
- Mayes, B. T. and Allen, R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.
- Medeiros, K. E., Gibson, C., Mecca, J. T., Giorgini, V., Connelly, S. and Mumford, M. D. (2015). Playing, sitting out, and observing the game: an investigation of faculty members' perspectives on political behavior in ethical decision making. *Accountability in research*, 22(5), 284-300.
- Mehtap, Ö. (2010). *Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk eğitim sisteminde okulların yönetimi ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi Sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, 176, 86-97
- Meşe, G. (2007). Endüstri ve örgüt psikolojisinde örgütsel bağlılığın analizi (Ed. Solmuş, T.). *Endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-394.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Miller, B. K. and Nicols, K. G. (2008). Politics and justice: A mediated moderation model. *Journal of Management Issues*, 20(2), 214-237.
- Miller, B. K., Rutherford, M. A. and Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 209-222.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations* (Vol. 142). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Misner, H. P. (2008). *The effect of school communication on student achievement: The need for organizational citizenship behavior*. Unpublished doctoral dissertation, Northern Arizona University. UMI Number: 33343284
- Mohammed, A. E. (2011). *Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerindeki etkileri: kayseri'de bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Molm, L. D. (1997). *Coercive power in social exchange*. Cambridge University Press.
- Moon, H., Van Dyne, L. and Wrobel, K. (2005). The circumplex model and the future of OCB research. W: DL Turnipseed. *Handbook of organizational citizenship behavior: a review of good soldier activity in organizations*.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor* (Çev: G.Bulut). İstanbul: MESS.
- Moreno, E.A. (2014). *Organizational citizenship behavior in schools: The principal's Influence*. Unpublished doctoral dissertation, San Diego State University, Sandiego. UMI Number: 3681162.

- Morris, J. H. and Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions. *Journal of Psychology*, 33(3), 114-115.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
- Mosheti, P. A. (2013). *Teacher participation in school decision-making and job satisfaction as correlates of organizational commitment in senior schools in Botswana*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Andrews University, Michigan.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational behavior and human performance*, 12(2), 231-248.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. (1982). Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. *New York, NY.: Academic Press. NHS Information centre (2008). Statistics/Data Collections-Prescriptions, available from www. ic. nhs. uk. Accessed, 10(3), 124-145.*
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Newyork: Lippincott Williams and Wilkins.
- Murphy, D. (2013). *An examination into the relationship between teacher efficacy and organizational commitment of special education teachers*. Unpublished doctoral dissertation, Northeastern University, Boston.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere Sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, Öğretmenlerin örgütsel destek algısı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- O'connor, W. E. and Morrison, T. G. (2001). A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *The Journal of Psychology*, 135(3), 301-312.
- O'Reilly, C. A. and Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 559-565.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.

- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 385-423.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International journal of educational management*, 23(5), 375-389.
- O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-513.
- O'Reilly, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual review of psychology*, 42(1), 427-458.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand OA: SAGE Publications.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öz, E. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı. (Ed. A.Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür). *Çalışma yaşamında davranış (güncel yaklaşımlar)*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Özdamar, K. (2015). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1), 93-112.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(20), 117-135.
- Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (2008). *Örgütsel davranıştan seçme konular*. Ankara: İlke Yayınevi.

- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. (4. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özler, D.E. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı. (Ed. Özler, D.E). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özyer, K. ve Alıcı, İ. (2015). Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(1), 69-85.
- Paine, J. B. and Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human resource management review*, 10(1), 45-59.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Open University Press.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and evaluation*, 11(5), 461-485.
- Parker, C. P., Dipboye, R. L. and Jackson, S. L. (1995). Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Preacher, K.J. and Hayes, A.F. (2008). Aasymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield, MA: Pitman.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., and Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Poon, J. M. L. (2004). Moderating effect of perceived control on perceptions of organizational politics outcomes. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(2), 22-40.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Porter, L., Allen, R. W. and Angle, IT L. (1981). The politics of upward influence in organizations. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 3, pp. 109-149). Greenwich, CT: JAI Press.
- Porter, M. E. (1976). *Interbrand choice, strategy, and bilateral market power*. Harvard University Press.
- Postmes, T., Tanis M. and Boudewijn, D. W. (2001). Communication and commitment in organizations: A social identity approach. *Group Processes ve Intergroup Relations*, 4(3), 227–246.
- Puri, P. and Saxena, N. (2013). Job Involvement in Relation to Organizational Climate: A Study on Government Employees. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(9), 1199-1203.
- Ram, P. and Prabhakar, G.V. (2010). Leadership styles and perceived organizational politics as predictors of work related outcomes. *European Journal of Social Sciences*, 15(1), 40-55.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of organizational Behavior*, 11(5), 361-378.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. and Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 15(1), 159-174.
- Raykov, T., and Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130-141.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riaz, A. and Akbar, A. (2013). Antecedents of organizational politics (evidence from pakistani public sector). *Actual Problems of Economics*, 5(143), 442-451.
- Riehl, C. and Sipple, J. W. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 33(4), 873-901.

- Riggo, R. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş* (Çev. Ed. B. Özkara). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (Çev. Edt. İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rosenholtz, S. J. and Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of education*, 16(2), 241-257.
- Ross, J. A. and Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Runhaar, P., Konermann, J. and Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education* 30, 99-108.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım.
- Sacca, M. (2012). *The individual leader-member exchange and perceptions of organizational politics relationship: an introduction of the moderator perceptions of peer LMX*. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego. UMI Number: 3540047.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın isten ayrılma niyetine etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189
- Serper, Ö., Aytaç, M. ve Bayram, N. (2016). *Örnekleme*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- 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*, 13(3), 103-127.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Schein, V. E. (1977). Individual power and political behaviors in organizations: An inadequately explored reality. *Academy of Management Review*, 2(3), 64-72.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human relations*, 44(7), 735-759.
- Schneider, R. C. (2016). Understanding and managing organizational politics. Sixth Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP16Thai Conference), Bangkok-Thailand. 18-20 February, 2016.
- Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tiplerine üzerine bir araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 114-136.
- Sides, S.M. (2013). *The effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on teacher commitment: an analysis of public and non-public secondary schools*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Arkansas, Arkansas (UMI Number: 3615899).
- Singh, U. and Srivastava, K. B. (2009). Interpersonal trust and organizational citizenship behavior. *Psychological Studies*, 54(1), 65-76.
- Skarlicki, D.P. and Latham, G.P. (1996). "Increasing citizenship behavior within a labor union: a test of organizational justice theory". *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 653-663.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 4(4), 653-663.
- Somech, A., and Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational administration quarterly*, 38(4), 555-577.
- Somech, A. and Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and

- teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5), 649-659.
- Somech, A. and Roon, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22(1), 46-56.
- Straiter, K.L. (2005) The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Sussman, L., Adams, A. J., Kuzmits, F. E. and Raho, L. E. (2002). Organizational politics: Tactics, channels, and hierarchical roles. *Journal of Business Ethics*, 40(4), 313-329.
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının doyumlari ve örgütsel bağlılıklari arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tabachnick, B. and Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tedeschi, J. T. and Melburg, V. (1984). Impression management and influence in the organization. *Research in the sociology of organizations*, 3(31-58).
- Tezcan, C. (2008). *Yapısal eşitlik modelleri (Structural equation models)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Topaloğlu, G. (2005). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

- Turnipseed, D. and Murkison, G. (2000). Good soldiers and their syndrome: Organizational citizenship behavior and the work environment. *North American Journal of Psychology*, 2(2), 281-302.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uslu, B. ve Balcı, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(3), 461-489.
- Usta, M.E. (2013). *Okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).
- Üzüm H., Yalçın HB. ve Yüktaşır B. (2007). "Organizational commitment of the sport experts of genaral youth and sport directorate". *Journal of Sports Management and Information Technology*. 2(2), 5-15.
- Valle, M. and Perrewe, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Valle, M. and Witt, L. A. (2001). The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. *The Journal of Social Psychology*, 141(3), 379-388.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. and Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 326-347.
- Vigoda, E., and Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.
- Vigoda, E., Beerli, I., Birman-Shemesh, T. and Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale

- reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493.
- Vigoda, E. and Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829-2861.
- Vredenburgh, D. J. and Maurer, J. G. (1984). A process frame work of organizational politics. *Human Relations*, 57(1), 47-66.
- Vural, B.A. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Wallace, J.E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 228-255.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
- Wasti, A. (2009). Örgütsel bağlılık kavramı, odakları, öncül ve sonuçları. (Ed. Keser, A., Yılmaz, G., Yürür, S.). *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Wayne, S. J. and Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experim ent and field study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487-499.
- Wiener, Y. and Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Willson, J.W. (2000). *The relation of individual political behavior, perceptions of organizational politics, and organizational citizenship behavior: integrating organizational justice*. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston, Teksas.
- Witt, L. A., Andrews, M. C. and Kacmar, K. M. (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship. *Human Relations*, 53(3), 341-358.

- Witt, L. A., Hilton, T. F. and Hochwarter, W. A. (2001). Addressing politics in matrix teams. *Group and Organization Management*, 26(2), 230-247.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R.M., Chapman, J., Fromholtz, M. and Morrison, V. (2004). *Organizational behaviour: Global perspective* (3th edition). Avustralian: John Wiley ve Sons Australia.
- Yalçın, H.B., Doğru Z. ve Yüктаşır, B., (2004). Spor tüketicisi farklılıkları ve spor pazarlaması bileşenleri. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 156-170.
- Yaldıran, A. (2011). *A study on the relationship between organizational politics and mobbing behaviors at the workplaces*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyalbilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, N. (2011). Yöneticilik görevinin okul müdürlerine olumlu ve olumsuz katkıları. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 230-245.
- Yılmaz, E. (2009). Examining organizational commitment of primary school teachers regarding to their job satisfaction and their school's organizational creativity. *Elementary Education Online*, 8(2), 476-484.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. ve Yıldırım, H. (2015). The effects of gender, seniority and subject matter variables on teachers' organizational citizenship behaviors in Turkey: A meta-Analysis. *Education and Science/Eğitim ve Bilim*, 40(178), 285-304.
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yuan, K. H., Bentler, P. M. and Zhang, W. (2005). The effect of skewness and kurtosis on mean and covariance structure analysis: The univariate case and its multivariate implication. *Sociological Methods and Research*, 34(2), 240-258.
- Yukl, G. and Tracey, J. B. (1992). Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss. *Journal of Applied psychology*, 77(4), 525.
- Yücel, C., Karaman, K. and Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(1), 49-74.
- Yüksel, M. (2013). *Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Zaleznik, A. (1999). *Yönetici ve lider: Birbirinden farklı mıdır? Leadership (Liderlik)*, (Çev: Tüzel, M.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Zeinabadi, H. and Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29(4), 1472-1481.
- Zwick, W.R. and Velicer, W. F. (1986).Factor influencing five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99, 432 442.

EKLER

EK 1: Veri Toplama Formu

Sayın Meslektaşım,

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları, örgütsel bağlılıkları ve sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük bir araştırma yapılmaktadır. Bu kapsamda katkılarınıza ihtiyaç duyulmuştur. Elde edilecek bilgiler bilimsel amaçlar dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Lütfen aşağıdaki yargıları dikkatlice okuyup bunlara ne düzeyde katıldığınızı belirleyerek ilgili seçeneği işaretleyiniz. Sorulara vereceğiniz içten cevaplar ile araştırmaya yapacağınız katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim (Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız).

O.Tayyar ÇELİK
İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri
Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Doktora Öğrencisi
otayyar44@gmail.com

I.BÖLÜM

Şu anki Okul Müdürüyle Çalışma Süreniz: () yıl () ay

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Öğretmenlikte toplam hizmet süreniz (Kıdeminiz): (yıl)

Öğrenim Durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü

2.BÖLÜM

	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ İFADELERİ	KATILIM DÜZEYİ				
		Hic. Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok 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 arkadaşlarımda sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımla fikirlerimi alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Öğretmen arkadaşlarımda haklarını korumaya özen gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunları için önceden önlemler alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşime zamanında gelirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Teneffüs aralarını asla uzatmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımda bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.					

3.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ İFADELERİ		KATILIM DÜZEYİ				
		Bilgi-Katılıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Okulumda...						
1	Yöneticilerin çalışanlara yardım etme amacıyla yaptığı pek çok şey(karar süreçlerine katma, bilgilendirme vb.) aslında kendisini korumak içindir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yöneticiler, kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri gizli ajandalarını(aynı sendikaya üye olmak/olmamak, aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Adam kayırma liyakatten önce gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Kaynaklar(materyal, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" değişimi gerçekten işler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Ek dersler ve görevler dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Uygulamalarda okulun yararından çok bazı kişilerin çıkarını gözetilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İşle ilgili kararlar alınırken adamı olanlar lehine taraflı davranılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yöneticiler, şahsi çıkarlar elde edebileceği kişilerle daha çok iletişim kurarlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Kendilerinden övgüyle(çalışkanlıkları, dürüstlükleri, cesurlukları vb.) söz ederek çevresini etkilemek isteyen çalışanlar vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Çalışanlar, kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Çalışanlar başarısızlıklarını dışsal kaynaklara(velilere, öğrencilere vb.) mal ederek işin içinden sıyrılmaya çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Çalışanlar, çıkar elde etmek amacıyla okul yönetimine yaranmaya çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

4.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İFADELERİ		KATILIM DÜZEYİ				
		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Okulumla ilgili konulan dışındaki kişilerle tartışmaktan hoşlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Bu okulun sorunlarını kendi sorunum gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Bu okula bağlı olduğum kadar başka bir okula da bağlanabileceğimi sanmıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bu okulda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu okula kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Başka bir iş ayarlamadan bu okuldaki görevimi bıraktığımda ne olabileceğini düşünmek beni korkutmuyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Şu anda okulumdan ayrılmaya karar versem hayatımın çoğu altüst olurdu.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Şu anda okulumdan (işimden) ayrılmak benim için çok pahalıya mal olmaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu okuldan ayrılmamanın ciddi sonuçlarından birisi mevcut alternatiflerin az olmasıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Eğer bu okula kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Okulumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Mevcut okulumda kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Buradaki meslektaşlanma karşı yükümlülük hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Benim için daha avantajlı olsa da okulumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Okulumla çok şey borçluyum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 2: Malatya Valiliği Anket Uygulama İzin Onayı



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.440300
Konu : Anket Uygulama İzin Onayı
(Osman Tayyar ÇELİK)

12.01.2017

VALİLİK MAKAMINA

İnönü Üniversitesi Rektörlüğünün 29/12/2016 tarih ve 50235129-100-E.18953 sayılı yazılarında, Üniversitenin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora öğrencisi Osman Tayyar ÇELİK, Doç.Dr. Mehmet ÜSTÜNER'in danışmanlığında yürütmekte olduğu "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politikaya İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi" konulu tez çalışması kapsamında, anket formlarını kullanarak ortaokullardaki öğretmenlere uygulamayı talep etmekte olup, Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu 10/01/2017 tarihinde yapılan toplantıda anket uygulamasının ilimiz Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerindeki ortaokullarda uygulanması uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Oğuz TAPAN
Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
12.01.2017

Hüseyin SÖYLEMEZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.