

Ö RETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ : NEVŞEHİR Lİ ÖRNE

Korhan KARACAOĞLU¹, Y. Soner GÜNEY²

¹Nevşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İstatistik Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

²Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı

THE EFFECT OF TEACHER'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THEIR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: CASE OF NEVSEHIR

Abstract: The purpose of this research is the determination of the relationship and interactions between teachers' organizational commitment and their organizational citizenship behaviors.

The sample of this research is 206 teachers working at 9 different high schools in Nevşehir. Data used in this research was gathered by a questionnaire composed of two scales.

According to research findings, it was determined that there is a positive but low correlation between the teachers' organizational commitment and their organizational citizenship behaviors. On the other hand, according to regression analysis findings, affective and normative commitment, the dimensions of the organizational commitment, are effective on the organizational citizenship behavior. Also, it was found that organizational citizenship behavior varies by age and organizational commitment varies by schools.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

Ö RETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ : NEVŞEHİR Lİ ÖRNE

Özet: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ve etkileşimin belirlenmesidir.

Araştırmanın örneklemini Nevşehir İl Merkezinde bulunan dokuz ortaöğretim okulunda çalışan toplam 206 öğretmen olmaktadır. Araştırmada kullanılan veriler, iki ölçekten oluşan anket yardımıyla toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde fakat düşük bir ilişkinin olduğu, regresyon analizi sonuçlarına göre ise, duygusal ve normatif (minnet) bağlılık boyutlarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenlerden yaşa göre, örgütsel bağlılık ise görev yapılan okullara göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılık, Normatif Bağlılık.

I. GİRİŞ

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık 1980'li yıllarda ortaya çıkarak gittikçe yaygınlık kazanan ve örgütsel performansın artırılmasında büyük öneme sahip iki davranışsal kavramdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı alan yazında, örgüt çalışanlarının biçimsel olarak belirlenmemesi, örgütün lehine sonuç doğuracak ve gönüllülük esaslı sergilemi oldukları davranışlar olarak ifade edilmektedir. Örgüt lehine olan ve gönüllülük esaslı sergilenen vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında, çalışanın; örgütün amaçlarını benimsemesinin, değerlerini kabul etmesinin ve örgütte kalmaya devam etmeye istekli olmasının kısaca, örgütüne bağlı bir birey haline gelmesinin etkili olduğu ileri sürülebilir.

Dipaola vd. göre [1], öğretmenler profesyonel kişilerdir ve zamanlarının büyük bir kısmını öğretimi yönetmek için harcarlar. Öğretmenler, öncelikle öğrencilerine karşı sorumludur ve temel görevleri onlara öğretim hizmeti sunmaktır. Öğretim, profesyonellik ve sağduyu gerektiren karmaşık bir aktivitedir. Bu bağlamda öğretmenler için örgütsel vatandaşlık önemli bir hale gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık, gönüllü öğretmen davranışlarını tanımlamak için faydalı bir terimdir. Bu davranışlar, öğretmenlerin, öğrencilerinin ve meslektaşlarının yararlı olmalarına yardım etmek için sergilediği, çalıştığı işin resmî veya formal gereksinimlerini aşan isteğe bağlı davranışlardır.

Polat'a göre [2], örgütsel vatandaşlık duyguları güçlü olan öğretmenler; gönüllü olarak yeni meslektaşlarına yardımcı olur. Onlarla birlikte hareket

ederek, onları di er arkadaşları ile tanıştırlar. Yine ö retmenler, gönüllü olarak kurul ve komitelerde görev alır, ekstra program etkinliklerine katılırlar. Bunun yanında kendilerine ait olan zamanlardan vakit ayırarak öğrencilerine yardım ederler. Okul da ıldıktan sonra bile okulda kalarak onlara yardımcı olmaya çalışırlar. Öğrencilere a ır i yükü verilmesine direnerek onların uygun olmayan davranı lara yönelmelerini önlemeye çalışırlar. Okulda örgütsel vatandaşlık davranı ları, ciddi bir e itsel ortamı tanımlamaktadır. Bu ortamda ö retmenler, ço unlukla okuldadır ve e itim ö retim zamanını etkili kullanırlar. Di er meslektaşlarıyla verimli bir ekilde çalışır ve profesyonel aktivitelere öncelik verirler. Öğretmenler, güç ve kabiliyetlerini öğrenciler ve okulun amaçlarına ulaşması do rultusunda kullanırlar.

Örgütsel vatandaşlık konusu da son zamanlarda yönetici ve ara tırmacıların büyük ilgisini çekmektedir. Çünkü örgütlerine vatandaşlık duyan çalışanların daha üretken oldukları; ayrıca daha düşük düzeyde i bırakma, devamsızlık, stres ve i yeri ile ilgili di er problemleri ya adıkları görülmü tür [3]. Ara tırmalar; örgütlerine yüksek düzeyde vatandaşlık duyan çalışanların sadece kendilerinden istenen görevleri yapmakla kalmayıp, beklenenin ötesinde çaba gösterdiklerini de ortaya koymuştur [4]. Genel olarak yüksek düzeyde "örgütsel vatandaşlık" gösteren çalışanların aynı zamanda yüksek düzeyde sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusu içinde olduklarına inanılmaktadır.

Feather ve Rauter tarafından Avustralya'da 154 öğretmen üzerinde yapılan ara tırmanın sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranı ı ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır [5].

Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık ile ilgili Türkçe alan yazında kavramların gerek kamu ve gerekse özel sektör düzeyinde; motivasyon, liderlik, adalet gibi de i ik boyutları ile ele alındığı görülmektedir. Bu ara tırmada her iki kavram ve kavramlar arasındaki ilişki, öğretmenler üzerinde yapılan bir ara tırma ile incelenmiştir. Özellikle bu iki kavramsal ara tırma ile ilgili Türkçe alan yazında öğretmenler ile ilgili yapılmış sınırlı sayıda ara tırmaların bulunduğu göz önünde bulundurulduğunda ara tırmaların sonuçlarının hem çalışanlar hem de ilgili kamu otoritesi açısından önemli geri dönüşleri olabileceği düşünülmektedir. Ara tırma, Nevşehir il merkezindeki orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlıklarının örgütsel vatandaşlık davranı ları üzerindeki etkisini incelemek üzere tasarlanmıştır. Öğretmenlerine karşı ne kadar olumlu tutum ve davranı lara sahip olursa verimliliği o kadar artacaktır. Hatta kendinden beklenenin fazlasını yerine getirecektir. Ara tırma, örgütsel vatandaşlık

davranı ı ve örgütsel vatandaşlığın ele alındığı kuramsal çerçeve ve Nevşehir ilindeki öğretmenler üzerinde yapılan görgül ara tırma olmak üzere toplam iki ana bölümden oluşmaktadır.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

II.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranı ı

Örgütsel vatandaşlık davranı ı, kuramsal olarak sosyal mübadele teorisinin geli tirdi i temellere dayanmaktadır. Söz konusu teori 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olup mübadelede, sosyal ve ekonomik mübadele olmak üzere iki tür sosyal ilişkinin olduğu altı çizilmiştir. Sosyal mübadele ilişkisinde, taraflar arasındaki ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamış aksine, örgütsel vatandaşlık davranı ında olduğu gibi gönüllülük esasına dayandırılmıştır. Sosyal mübadele teorisinde mübadele sonucu tarafların elde edeceği kazanımlar pazarlık konusu yapılamaz ve kişilerin takdirine bırakılır. Yine bu kazançlar para ile ifade edilmemektedir. Sosyal mübadele teorisinin gelecekte niteliği belirlenmemiş yükümlülükler doğurması, bu ilişkiyi ekonomik mübadeleden ayıran en önemli özelliktir. Zira ekonomik mübadele teorisinde, mübadelenin farkları açıkça tanımlanarak belirli bir ölçü ve sözle melere dayandırılmıştır. Bu ilişki kide taraflar, gereklilik dışında gönüllü ve i birlikçi davranı lar sergilememekte ve elde edilen sonuçlar, maddi özellikler göstermektedir [6,7].

Örgüt ve yönetim alan yazınında örgütlerde biçimsel rol davranı ları ile emre dayalı olmayan ve örgüte yarar sağlayan örgütsel biçimsel olmayan davranı lar birbirinden ayrılmaktadır. Biçimsel rol davranı ı, i ve yönetim için kabul edilen ve yapılması beklenen davranı lardır. Biçimsel rol davranı ı, formal örgütlerdeki yapıların, sistemlerin, politikaların, kuralların ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması ile ilgili davranı ları kapsamaktadır [8]. Biçimsel rol davranı ı, örgütteki biçimsel ödül sistemi tarafından tanımlanmıştır ve i görenler yerine getirmeleri gereken bu davranı larda ba arılı olmazlarsa, örgütün vereceği ödülleri alamayacaklar, belki de i lerini kaybedeceklerdir [9].

Örgütlerde, i görenlerin gösterdikleri biçimsel olmayan davranı lar farklı isimlerle ele alınmaktadır. Bu biçimsel olmayan davranı lardan; prososyal örgütsel davranı [10,11], örgütsel vatandaşlık davranı ı [8,12-14], iyi asker sendromu [15], fazladan/ekstra rol davranı ı [16] ve balmal performans [17] son dönemde alan yazında sıkça kullanılan kavramlar olarak göze çarpmaktadır.

Örgüt açısından olumlu ele alınan prososyal davranı lar tanımlanmış rol davranı ı ve fazladan rol

davranı ları olarak iki açıdan ele alınmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranı şı fazladan rol davranı şı içerisinde ele alınmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık teriminin alan yazında ilk olarak Bateman ve Organ [15] tarafından kullanıldı şı görülmektedir. Bu ara tırmacılar a göre örgütsel vatandaşlık davranı şı; i ile ilgili ortaya çıkan problemlerde, ki inin bu problemlerin çözümü için arkadaşlarına yardım etmesi, emirleri sorun yaratmadan kabul etmesi, beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan yapılması gereken zorunlu görevleri sızlanmadan ve ikâyet etmeden yerine getirmesi, çalı şma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım etmesi, i , örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dı şındaki ki i ve kurumlara kar şı olumlu eklede bahsetmesi, çatı maların ve dikkat da itıcı öğelerin olmadı şı ya da minimum hale getirildi i bir i iklimi olu turması ve örgütsel kaynakları koruması gibi davranı şları kapsamaktadır [15].

Organ'a göre [8,12] ise örgütsel vatandaşlık davranı şı, biçimsel ödül sisteminde do rudan, tam olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün i levlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülü e dayalı davranı şlardır.

Alan yazın incelendi inde temel olarak, bu davranı şların, ikiye ayrıldı şı görülmektedir [16]. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranı şı, örgütsel yapıya etkin bir eklede katılım ve katkı eklede ortaya çıkar. İkinci tür ise, örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranı ştan uzak kalma eklede ortaya çıkar. Her iki davranı ş da örgütün yararına olan davranı şlardır. Bu tür davranı şlar sergileyen i görenler örgüt içinde "iyi asker", "iyi vatandaş" olarak nitelendirilmektedir [17].

II.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranı şının Boyutları

Alan yazında, vatandaşlık davranı şı kavramının boyutları üzerinde fikir birli ine varılamadı şı ve farklı çalı şmalarda [18-23] 30'un üzerinde vatandaşlık boyutu tanımlandı şı görülmektedir.

Organ [8] örgütsel vatandaşlık davranı şını be boyutta ele almaktadır [24]. Pek çok ara tırmanın [25-31] Organ'ın yapımı oldu u sınıflamayı benimsemesi nedeniyle bu çalı şmada da Organ'ın [8] tanımladı şı vatandaşlık boyutları kullanılmı ştır. Bunlar; özgecilik, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdemdir.

Özgecilik:

Alan yazında genel olarak özgecilik veya yardımla ma davranı şı olarak nitelendirilmi ştir. Bu

boyutu bazıları özgecilik [8,12,23,32] ki iler arası yardımla ma [19,33,34]; i arkadaşlarına yardım [18,35], i arkadaşlarıyla yardımla ma ve i birli i [36,37] olarak isimlendirilmi ştir. Alan yazında farklı olarak isimlendirilen bu boyut kimi çalı şmalarda "yardımseverlik" kimilerinde "di erlerini dü ünme" kimilerinde ise "özverili olmak" eklede Türkçe'ye çevrilmi ştir.

Özgecilik, i görenlerin örgütleriyle ilgili görevlerde veya sorunlarda di er i görenlere yardım etmeye yönelik sergiledikleri do rudan ve dolaylı tüm gönüllü davranı şları ifade etmektedir [8].

Bu boyuta örnek olarak i e yeni ba layanların i e uyum sa lamasına yardımcı olmak, i yükü a ır olan insanlara yardım etmek, i le ilgili sorunlarında di er insanlara yardım etmek, yeni alınan malzemelerin nasıl kullanılaca şı konusunda bilgi vermek, birikmi i lerini yeti tirmelerinde çalı şma arkadaşlarına yardımcı olmak, çalı şma arkadaşının ihtiyaç duydu u ve sa layamadı şı malzemeleri getirmek ekledeki davranı şlar verilebilir [38]. Hastalanan bir meslekta mın yerine onun ö rencileriyle ilgilenen bir ö retmenin, i e yeni ba layan tecrübesiz bir ki iye bilgisayar programlarını nasıl daha etkin kullanabilece i konusunda yardımcı olmaya çalı şan bir mühendisin veya i yükü a ır olan ve i iyle ilgili sorun yaayan bir arkadaşına destek olan bir i görenin bu davranı şları yardımla may a örnek olarak gösterilebilir. Yardımla ma davranı şı sadece i arkadaşlarına de il; aynı zamanda mü terilere, satıcılara veya tedarikçilere de gösterilebilmektedir. Yardım etmeye neden olan davranı şın do rudan örgütü ilgilendiren ve örgütle ilgili bir konu olmaması bu tür davranı şların yardımla ma boyutunda ele alınmasında en önemli nedendir [8,12,38].

Örgüt açısından önemli yararlar sa layan özgecilik boyutu, okul içinde deneyimli ö retmenlerin; göreve yeni ba layan ö retmenlere yardımcı olmaları, okuldaki i leyi ve prosedürler hakkında onları bilgilendirmeleri, i e, mesle e ve i yerine uyum sa lamalarına yardımcı olmaları, kısacası onların örgütsel oryantasyonlarına katkı sa lama eklede somut uygulamalar biçiminde ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada özellikle aynı zümre veya yakın zümre ö retmenlerinden bir "rehber ö retmenin" mentörlük rolü üstlenerek göreve yeni ba layan "stajyer ö retmene" belirtilen hususlarda örgütsel vatandaşlık davranı şı ba lamında yardımcı olması gibi.

Nezaket:

Nezaket, bireyin kendi kararlarından ve hareketlerinden etkilenebilecek ki ilerle ileti im halinde bulunmasını ifade eder. Gelecekte olası sorunları tahmin edip sorun çıkmadan önce di erlerini bilgilendirme ve bu tehdit edici etkinliklere kar şı i

arkadaşlarını uyarmaktır. Görenlerin örgüt içinde düzenli bilgi akışı sağlamak amacıyla, bazı bilgilerden önceden haberdar olması ve zaman zaman hatırlatması, yeni bilgi aktarması, arkadaşlarına danışması örnek davranış özellikleridir. Nezakete dayalı bilgilendirme, daha çok gelecek odaklı davranışlardır ve herhangi bir problemin oluşumunu önlemeye çalışmak ya da problemin oluşumunu hafifletmek için tedbir almak bu davranışın kapsamı içerisinde [8,12,38].

Alan yazına ilk olarak Organ'ın yayınladığı kitapla giren nezaket kavramı ile bir diğer kavram olan özgeciliği birbirinden ayıran en belirgin fark, yardım etme davranışının gerçekleştirdiği zamanla ilgilidir. Özgeci davranışta görenler birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra o soruna çözüm bulabilmek amacıyla yardım ederken, nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya bu sorunun olası etkilerini azaltmak amacıyla önceden yapılmaktadır [8].

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu ile ilgili olarak ortaya koyabilecekleri davranışlar arasında; çalışmaya arkadaşlarını ilgilendiren konularda bilgilendirmede bulunmaları, karılabilecek sorunlar konusunda onları bilgilendirmeleri, alınan kararlar ve yapılacak etkinlikler ile ilgili diğer öğretmenleri haberdar etmeleri, gerekli konularda okul idaresini bilgilendirmeleri, öğrencileri ve velileri gerekli konularda bilgilendirmeleri ve haberdar etmeleri sayılabilir.

Vicdanlılık:

Bu boyutu bazı araştırmacılar vicdanlılık [8,12] olarak ele alırken, bazıları ise, kişisel gayret ve bireysel girişimcilik [33,19], kişiliği [34], yapıcı tavsiyelerde bulunma [18,35], sebat, gayret ve görevin gerektirdiğini yerine getirmede gönüllülük [36,37], iş gören çalışkanlığı [13,19], yapıcı önerilerde bulunma [18], tutkuyla devam etme ve görevle ilgili yapılması gerekenleri yapmada gönüllü olma [36,37], işte sorumluluk alma [39], işte kendini adanma [34] ve üstün görev bilinci [40] olarak da isimlendirmektedirler.

İleri ya da yüksek görev bilinci, bilinçli olmak şeklinde de Türkçe'ye çevrilen vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen en düşük rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmaları ve en düşük beklentideki davranıştan daha fazlasını yerine getirmeleri (örneğin; örgüte katılım, iş zamanını kullanım, kurallara uyma) olarak tanımlanmaktadır. İşte devam, iş yerinde düzenli çalışmaya, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve istismar etmeden kullanma, görev teslim tarihlerine ve kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. İşte devamlılık konusunda kendilerinden beklenen düzeyin üzerinde bir çaba gösteren iş görenin davranışları, bu tür

davranışın en iyi örneklerinden biridir [8]. Bir başka örnekte fazla mesai verilmediği halde bir projeyi bitirmek için mesai saatlerinin dışında fazladan çalışmaya olabilir.

Özgecilik ile vicdanlılık boyutu arasındaki en belirgin fark, özgecilikte bireylerin, davranışlarını özel olarak belirli bir kişiye yardım etmek üzere tasarımlarıdır. Vicdanlılıkta ise, özgeciliğin tersine, bireyler belirli bir kişiye doğrudan etkileyecek davranışlar sergilememektedirler [9,14]. Bir iş görenin çok sıkı bir havada bile işine zamanında gitmeye çalışması, fazladan bir çaba gerektirir. Bu durumdan olumlu biçimde etkilenecek olan artık belirli bir kişi değil, bir grup, bölüm veya genel anlamıyla örgüttür [8,23].

Okullarda örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu ile ilgili olarak öğretmenlerin; devamsızlık yapmamaları, derslerine düzenli ve zamanında girmeleri, derslerinde verimli ve etkili olmaları, okul içindeki kurallara bağlı kalmaları bu kapsamda düşünülebilir.

Centilmenlik:

Bu boyut Organ [8] tarafından centilmenlik olarak ele alınırken; Borman ve Motowidlo [36,37] tarafından, arkadaşlarıyla yardımlaşma ve işbirliği davranışları içerisinde ele alınmıştır. Alan yazında, sportmenlik ve gönüllülük olarak da adlandırılan centilmenlik, iş görenlerin örgüt içinde gerginliğe sebep olacak olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ve olumsuzluklara rağmen örgüte işlikin olumlu düşüncelerini ifade etmektedir [8,12,38]. Ne kadar iyi yönetilirse yönetilsin örgütlerde kimi zaman sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunlu dönemlerde iş görenlerin, şikâyet etme hakkını kullanmamaları, örgütlerine işlikin olumlu tutumlar beslemeleri, centilmenlik boyutu içerisinde ele alınmaktadır [8,12]. Centilmenlik, aynı zamanda örgütün ününü ve itibarını grup dışındaki kişilere karşı savunmayı da kapsamaktadır [41].

Sorunları büyütmemeye, işle ilgili konularda yakınmama, suçlamama, örgütsel sorunlara tahammül etme ve sorunlu dönemlerde arkadaşları ile işlikinde gerginliğe, tartışmaya yol açmayacak şekilde davranma ve onlara saygılı olma davranışları, centilmenliğe örnek olarak gösterilebilir [8,12,38]. Ayrıca, iş görenlerin örgütlerini korumada istekli olması, çevrelerine örgütleri ile ilgili iyi haberler vermesi, yanlış anlaşılmalara düzeltme isteği, centilmenliğe verilebilecek diğer örneklerdir.

Centilmenlik, iş görenlerin istediği gibi gelişmediğinde ve hakları düşüncelerine katılmadığında, alınganlık göstermeme davranışlarını içermektedir [38]. İş görenlerin örgütün

imajını korumada istekli olması, çevreye örgütü ile ilgili olumlu bilgiler sunması, örgütünün yanlış anlaşılmasını önlemesi ve yanlış anlamaları düzeltmeye çalışması davranışları, örnek olarak gösterilebilir.

Ö retmenlik mesleği, olumlu yanlarının yanında olumsuz yanları da bulunan ancak her yönden ö retmenlerin severek ve özveri ile yerine getirdikleri bir vazifedir. Bu noktada ö retmenler, örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik boyutu bakımında bu ya adıkları sorunları çok fazla gündeme getirmeden ellerinden gelenin en iyisini sunmaya çalışarak "vefakar ve cefakar" bir çalışan kitlesi örneği ortaya koymaktadırlar.

Sivil Erdem:

Organ'ın [8,12] "sivil erdem" olarak adlandırdığı bu boyut Türkçe kaynaklarda "erdemli olmak", "örgütsel erdem", "örgütsel gelişmeye destek vermek" olarak yer almaktadır. Bu boyut Graham [13] tarafından örgütsel katılım ve George ve Brief [18] tarafından da örgütü koruma olarak adlandırılmaktadır [38].

Sivil erdem, örgüte karşı bir bütün olarak baskı veya üst seviyede ilgi göstermeyi ifade eder. Sivil erdem boyutunda örgüt üyelerinden toplantılara katılımı, örgüt politikalarına ilgi duyması, örgüt stratejileri konusunda fikir sunması, örgütsel değişimlere ayak uydurması, örgütü için olası tehlikelere karşı çevreyi izlemesi, örgütündeki üyelerin etkinlikleri rapor etmesi, olası tehlikelere karşı hazırlıklı olması beklenmektedir [13,35].

Sivil erdem davranışları, örgüt içerisinde olup bitenler, yeni gelişmeler, örgüt yöntemleri, örgüt politikaları ile ilgilenerek bilgi sahibi olmayı ve kendini bu konularda geliştirmeyi, toplantılarda, fikirlerini dürüstlikle ifade etme gibi davranışları sergileyerek örgütün politik ya amına sorumlu ve yapıcı bir birey olarak katılmayı ifade eder [8,20].

Ö retmenlerin mesleki gelişimleri, hem ö retmenler hem de kurum açısından önemli oldu undan, ö retmenler; hizmet içi eğitimlere katılabilir, mesleki yayınları ve alanları ile ilgili gelişmeleri takip edebilirler, yeni eğitim ve öğretim tekniklerini kullanarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının sivil erdem boyutuna ilişkin davranışları sergileyebilirler.

II.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, özellikle 1970'lerden sonra üzerinde fazla durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliği bulunmamaktadır. Bunun en önemli nedeni, sosyoloji,

psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen ara tirmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu nedenle örgütsel bağlılık alan yazını incelendiğinde birbirinden farklı birçok bağlam tanımlanmıştır [42].

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir ve örgüt üyesi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyesi ini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur [43]. Wiener de örgütsel bağlılığı "örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı" olarak tanımlamıştır [44].

Çetin'e göre örgütsel bağlılık genel olarak örgüt üyesi katılımı, sadakat ve örgüt üyelerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder [45]. Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Örneğin, en çok kabul gören tanımlama Mowday vd.'ne [46] aittir. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyesi ini devam ettirme arzudur [47]. Örgütsel bağlılık, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade eder. Örgüt ve birey arasındaki ilişki aktiftir, çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdırlar [48]. Scholl ise beklenti ve etik kuramı bakımında örgütsel bağlılığın nasıl ölçümlenebileceğini tartışmıştır [49].

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını korumaları için temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılık olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır [50].

Örgütsel bağlılık, be nedenden dolayı örgütler için ya amsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak örgüt üyelerinin devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak örgüt üyelerinin işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi örgüt üyelerinin iş ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi örgüt üyelerinin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir [51].

Bağlılık duyan örgüt üyeler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleştirilmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte

kalmada kararlılık gösterirler. Ba lılık gösteren i görenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, ba kaları tarafından denetlenen ko ullardan çok, eylemin kendisinden ve ba arılı sonuçlarından gelmektedir [51].

II.4. Örgütsel Ba lılı ın Boyutları

Örgütsel ba lılık ile ilgili yapılan ara tırmalarda örgütsel ba lılı ın çe itli boyutlarının oldu u ortaya konulmu tur. Etizoni [52] örgütsel ba lılı ı; ahlaki ba lılık, hesapçı ba lılık ve yabancıla tırıcı ba lılık, Kanter [53] devam ba lılı ı, ba da ım ba lılı ı ve kontrol ba lılı ı, Mowday, Porter ve Steers [46] duygusal ba lılık, tutumsal ba lılık, O'Reilly ve Chatman [54] ise uyum ba lılı ı, özde le me ba lılı ı ve içselle tirme ba lılı ı olarak boyutlara ayırmı tır [6]. Bu ara tırmada Allen ve Meyer [55] tarafından yapılan sınıflandırma esas alınmaktadır. Bunlar duygusal ba lılık, devam ba lılı ı ve normatif (minnet) ba lılı ıdır.

Duygusal Ba lılık: Duygusal ba lılık bireyin ba lı bulundu u örgüte duygusal bir ba hissetmesi ve bundan dolayı üstün bir çaba göstermeye istekli olmasıdır. Bu gibi durumlarda bireyin örgütte kalmayı istemesinin nedeni örgütün amaç ve de erleri ile kendini özde le tirmesidir. Örgüte duygusal olarak ba lı çalı anlar kendi istekleriyle örgütte kalmaya devam ederler.

Devam Ba lılı ı: Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek oldu u veya ba ka bir alternatif olmadı ı durumlara ili kin örgütsel ba lılık boyutudur. Örgüte devam ba lılı ı ile ba lı bir birey i ine ve örgüte ihtiyacı oldu u için bir ba lılık duyar. Böyle durumlarda birey örgüte imdiye kadar fazlasıyla zaman ve çaba harcadı ını dü ünmekte ve bunların bo a gitmemesi için örgütte devam etmesinin zorunlu oldu unu dü ünmektedir. verenleri için çalı mak zorunda olan bu ki iler 'kapana kısılmı ' çalı anlardır. Pek çok sebepten dolayı örgütte kalırlar. Bu ki ilerden bazıları ba ka i bulamadıklarından ya da ba ka i bulabilecek yetenekleri olmadı ından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise i i sevmekten çok sa lık, aile meseleleri ya da emeklili e yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Bu tür çalı anlar, yapabilecek durumda olsalar örgütten ayrılacak olan ki ilerdir. Ancak bunu yapamayacaklarını hissederler [45].

Normatif Ba lılık (Minnet Ba lılı ı): Bireyin kendisini örgütüne ba lı kalmaya yükümlü hissetmesi ve örgütte kalmayı ahlaki zorunluluk olarak görmesidir. Örgüte normatif olarak ba lı çalı anların, örgütün u ana kadar kendisine sundu u olanaklar ve iyilikleri sebebiyle sadakat ve minnet hisleriyle örgütte kalmayı istemleridir. Bu ki iler i verenlerini ve çalı ma

arkada larını hayal kırıklı ına u ratmayı istemez ve istifaları halinde bu ki ilerinin kendileri için kötü dü ünelere sahip olacaklarına inanırlar [56]. Normatif ba lı bireyler i verenlerine kar ı mecbur olduklarını dü ünürler. Bir minnettarlık duygusunun sonucunda örgütte kalırlar. Bunun sebebi i verenlerinin onları gerçekten çok ihtiyaçları oldu u bir zamanda i e almı olması ya da örgütte kalmanın yapılacak en do ru ey olaca ı yolunda de er yargılarına sahip olmalarıdır. Bu ki iler, örgütün kendilerine iyi davrandı ını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte çalı malarının örgüte kar ı borçları oldu u kanısındadırlar [57].

II.5. Örgütsel Ba lılık ve Örgütsel Vatanda lık Davranı ı

görenlerin örgütlerine yönelik olumlu bir bakı açısına sahip olmaları, tutumların davranı a dönü ebilme özelli i nedeniyle, zamanla örgütsel vatanda lık davranı ı sergileme olasılıklarını kuvvetlendirmektedir. Bir ba ka ifadeyle sosyal mübadele teorisi gere i i görenler, örgütünün kendisine sundu u olanaklar kar ısında kendisini örgütüne; duygusal, normatif ve devam ba lılı ı duyar hale getirmekte bunun sonucunda da çalı anlar örgütlerine olması gerekenden daha fazla katkı sa layan birer örgütsel vatanda haline gelebilmektedir.

O'reilly ve Chatman [54], Becker [58], Shore ve Wayne [59] ile Feather ve Rauter [5] tarafından yapılan ara tırmalarda, örgütsel vatanda lık davranı larının belirleyicileri ile örgütsel ba lılık arasında önemli ili kiler oldu u tespit edilmi tir. Ayrıca, Deckop vd. [60], Parnell ve Crandall [61], Bogler ve Somech [62], Chu vd. [63], Nguni vd. [64] tarafından örgütsel ba lılık ve örgütsel vatanda lık ili kisi konusunda yapılan çalı maların büyük bölümünde iki kavram arasında anlamlı bir ili ki oldu u tespit edilmi tir [65].

Schappe'nin [66] yaptı ı ara tırmada; i tatmini, algılanan adalet ve örgütsel ba lılı ın örgütsel vatanda lık davranı ının bir öncülü oldu u tespit edilmi tir. Dyne vd. [67] ise i tatmini ile örgütsel ba lılı ın örgütsel vatanda lık davranı ını etkileyen en önemli de i kenler oldu u sonucuna varmı larıdır. Allen ve Meyer'e göre ise örgütsel ba lılı ı yüksek olan bireylerin örgütsel vatanda lık davranı ı gösterme e ilimleri yüksek olacaktır [6].

Chen tarafından yapılan bir ara tırmada Örgütsel ba lılı ın boyutlarından duygusal ba lılı ın örgütsel vatanda lık davranı ı ile arasında pozitif yönlü bir ili ki oldu u ortaya konulmu tur [68].

Meyer vd.'nin yaptı ı ara tırmada da benzer bir biçimde duygusal ba lılı ın örgütsel vatanda lık davranı ı ile kuvvetli bir ili kiye sahip oldu u, normatif ba lılı ın bunu izledi i, minnet ba lılı ı ile örgütsel vatanda lık

davranının ise negatif bir ilikiye sahip olduğu belirlenmiştir [69].

Cohen'in Arap ve Musevi kültürlerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü bir ilikiye sahip olduğu saptanmıştır [70].

Paulin vd. tarafından yapılan araştırmada, genel model içinde bir aracı değişken olarak kullanılan örgütsel bağlılığın, bütünsel bir örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak değerlendirildiği ve elde edilen sonuçlara göre iki kavram arasında önemli bir ilikin olduğu sonucuna varılmıştır [47]. Chu vd. hem bireyler üzerinde yaptığı araştırmada yönetici desteğinin örgütsel bağlılık aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışını dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur [63].

Bazı araştırma sonuçları da iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ileri sürmektedir. Örneğin Williams ve Anderson'a [71] göre örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlığın hiçbir boyutu ile ilgisi yoktur. Yine Tansky [30] tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi tespit edilememiştir [6]. Ayrıca Williams ve Anderson [71], Moorman [28], Alotaibi [72] tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi diğer değişkenlerle bir arada değerlendirilmesi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışındaki etkisinin ortadan kalktığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Bunun tersi sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır [65].

Genel olarak örgütüne karşı olumlu duygularla tutum geliştiren çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme olasılıklarının daha yüksek olacağı ileri sürülebilir.

III. Ö RETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIYI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN KİMLİK GÖRÜLMEYİŞİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

III.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını üzerinde herhangi bir etkiye sahip olup olmadığını sorusundan hareket etmektedir. Öncelikle araştırmaya katılanların, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında nasıl bir ilişki ve etkileşim olduğu ortaya koymak ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca bu araştırma ile araştırmaya katılan öğretmenlerin

demografik özelliklerine göre, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri yönünden farklılık gösterip göstermedikleri ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Elde edilecek sonuçların politika yapıcılarla paylaşılması sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemeleri ve örgütlerine daha bağlı çalışanlar haline gelmelerine de katkı sağlanması bu çalışmanın dolaylı amaçları arasında sayılabilir.

III.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Araştırma bazı kapsam ve kısıtlılıklara sahiptir. Araştırma konusu kapsamı itibarıyla örgütsel vatandaşlık davranışını üzerinde örgütsel bağlılığa ait boyutların etkisini ele alan bir çalışmadır. Bu çalışmayla araştırma, kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koyacak şekilde geliştirilmiştir. hipotezlerin test edilmesi ve ilgili örneklem kitlesine ilişkin betimleme/durum tespitinde bulunmayı amaçladığından, hipotetik-tanımlayıcı araştırma türü kapsamına girmektedir. Çalışmanın analiz düzeyi dokuz orta öğretmeni kapsayan ve analiz birimi ise bu okullarda görev yapan 206 öğretmendir. Çalışma Nevşehir il merkezinde Mayıs 2009 döneminde yapıldığından yer ve zaman kısıtı bakımından Nevşehir il merkezi ve belirtilen tarihte elde edilen bulguları yansıtmaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar Nevşehir il merkezi ile sınırlı olup kapsamlı genellemelerde bulunmaya olanak vermemektedir. Ayrıca öğretmenler üzerinde anket uygulaması Nevşehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün izni ve inisiyatifi ile gerçekleştirilmiştir. Milli Eğitim Müdürlüğü kanalıyla kendileri üzerinde bir araştırma yapıldığını bilmelerinden dolayı Hawthorne etkisine maruz kalabilmeleri de olasılık dahilindedir. Fakat bu türden etkileri en aza indirebilmek için, yanıtlayıcılardan anketleri yanıtlarken isim belirtmemeleri istenmiştir ve araştırma sonuçlarının işlemlerinde de kullanılmayacağı belirtilmiştir. Bu araştırmada elde edilen veriler, araştırmaya katılanların öznel görüşlerine dayandığı için sonuçların nesneliği ve genellenebilirliği de bu kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmelidir.

III.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışını üzerinde, örgütsel bağlılık ve buna ilişkin boyutların olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünüldüğünden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

H₂: Örgütsel bağlılığın boyutlarından devamlı bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

H₃: Örgütsel bağlılığın boyutlarından normatif bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini de ağırlıklı hipotezlerle test edilmiştir:

H₄: Örgütsel bağlılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₅: Örgütsel bağlılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₆: Örgütsel bağlılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₇: Örgütsel bağlılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi görev yapılan okula göre farklılık göstermektedir.

III.4. Araştırmanın Yöntemi

III.4.1. Anakütlenin Belirlenmesi ve Pilot Araştırma

Araştırmanın anakütlesi Nevşehir 1 Milli Eğitim İtim müdürlüğü kayıtlarına göre il merkezindeki toplam dokuz ortaöğretim kurumunda görev yapan 341 öğretmeninden oluşmaktadır. 341 öğretmenin tamamına anketler ulaştırılmak suretiyle tam sayım yapılmış, 206 öğretmen kullanılabilir anket geri dönüşü sağlanmıştır. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı %60'tır. Ortaöğretim kurumlarının analiz düzeyi olarak belirlenme nedeni, ilgili kurumların özellikle il merkezinde olmaları ve yanıtlayıcılara ulaşma kolaylığıdır.

Öncelikle anketlerin yanıtlanması sağlanmadan 20 günlük öğretmen kitlesi ile pilot araştırma gerçekleştirilmiştir, bu sayede anketin olgunlaştırılması için gerekli içerik geçerliliğinin de test edilmesine olanak sağlanmıştır. Soruların anlaşılabilirliği ve içerik geçerliliği için yapılan anket formları 1 Milli Eğitim İtim Müdürlüğü kanalıyla ilgili okullara yollanmış ve yanıtlanması için gerekli girişimlerde bulunulmuştur.

III.4.2. Veri Toplama Teknikleri ve Aracı

Araştırmada kullanılan veriler, eş zamanlı olarak uygulanan ve iki farklı ölçekten oluşan anket tekniği ile toplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesi için; Podsakoff ve MacKenzie [73] tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmeye yönelik olarak hazırlanmış 20 maddeden oluşan "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının ölçülmesi için ise; Allen ve Meyer [55] tarafından

geliştirilen 18 maddeden oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff ve MacKenzie [73] tarafından Organ'ın [8] örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, vd. [22] ve Moorman [27] tarafından geliştirilerek kullanılan "örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği" ile ölçülmüştür. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iki maddesi hariç diğer bütün maddelerin boyutlara dayalı orijinal ölçekteki boyutlara dayalı ile paralellik göstermiştir. SPSS 15 ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin ilk dört maddesi özgeci davranış (yardımcı olma), 5'den 8'e kadar olan maddeler nezaket, 9'dan 12'ye kadar olan maddeler Vicdanlılık ve 13'den 16'ya kadar olan maddeler Vicdanlılık ve 17'den 20'ye kadar olan maddeler ise sivil erdem boyutları ile ilgilidir. Özdeğeri 1'den büyük beş boyutun toplam varyansı açıklama oranı %57'dir ve bu oran %60'a yakın olduğu için kabul edilebilir bir değerdir. Ölçeğin örneklem yeterlik katsayısı olan KMO değeri ise 0,81 ile faktör analizi için uygun bir değerdir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları orijinal ölçeğin beş boyutlu yapısı ile paralellik gösterdiğinden araştırmada kullanılan ölçeğin yapı geçerli olduğu düşünülmüştür. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarında tüm ölçeğin alpha güvenilirlik katsayısı 0,832 olarak hesaplanmıştır. Polat [2] tarafından daha önce yapılan "örgütsel vatandaşlık davranış" ölçeğinin deneme uygulaması sonuçlarına göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,97 çıkmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Meyer, Allen tarafından geliştirilen "örgütsel bağlılık ölçeği" kullanılmıştır. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelemektedir. Allen ve Meyer'in üç öğeli örgütsel bağlılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında üzerinde en çok çalışılan ölçeklerdir [74]. Ölçek Türkiye'de daha önce yapılan tezlerde kullanılmış olmasına rağmen Erdem [75] tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplam 18 maddesi bulunmaktadır. Her bir madde beşli Likert tipi değerlendirme sistemine sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarından Duygusal bağlılık, örgüt ile çalışan arasında benzer değerler taşımadan kaynaklanan olumlu etkileşimi ifade etmektedir. Bu durumda çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Ölçekteki duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler 1, 2, 3 ve 16, 17, 18 numaralı sorularda yer almaktadır. Devam bağlılığında çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da

örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Ölçekteki devam ba lılı ı ile ilgili ifadeler; 4, 5, 6, 7, 8, 9 numaralı sorularda yer almaktadır. Normatif (minnet) ba lılı nda ise çalı an, örgütte kalmasının gerekti i inancındadır. Bu kişiler i verene karşı mecbur olduklarını düşünürler ve minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar Bireyin örgüte olan sorumluluk ve sadakat duygularından dolayı bulunduğu örgütte çalı maya devam etmeyi arzulamasını ifade eder. Bu ba lılı ı tanımlayan ifadeler; 10, 11, 12, 13, 14, 15 numaralı sorularda bulunmaktadır [75]. Ölçekteki 18 sorunun dört tanesi (15, 16, 17, 18) hariç, tamamı olumlu olup, olumlu ifadelerde kesinlikle katılıyorum seçene ine 5, kesinlikle katılmıyorum seçene ine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin alpha güvenilirlik katsayısı 0,838 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçeğin yanıtlanmasında 5'li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Her bir ifadenin karşısında kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde katılma dereceleri bulunmaktadır.

III.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Ara tırma verilerinin analizi için öncelikle yanıtlayıcıların demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler ve buna ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Sonra ara tırmanın ba ımlı ve ba ımsız de i kenleri ile ilgili korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Ara tırma hipotezlerinin test edilebilmesi için ise çoklu regresyon analizi ve t testi ile varyans (ANOVA) analizlerine başvurulmuştur.

Nevşehir il merkezinde bulunan dokuz orta ölçekli kurumunda çalışan 206 emicinin demografik bilgileri Tablo.1'de sunulmuştur.

Tablo.1. Yanıtlayıcıların Demografik Özellikleri

Demografik De i kenler	Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	75	36,4
	Erkek	131	63,6
Ya	20-29	23	11,2
	30-39	114	55,3
	40-49	49	23,8
	50-59	19	9,2
	60 ve üstü	1	0,5
Medeni Durum	Evli	175	85
	Bekâr	27	13,1
	Dul	4	1,9
Kıdem	5 yıldan az	20	9,7
	6-10 yıl	55	26,7
	11-15 yıl	60	29,1
	16-20 yıl	37	18
	21 yıldan fazla	34	16,5

Tablo.1'deki verilere göre ara tırmaya katılan öğretmenlerin demografik nitelikleri incelendiğinde; yanıtlayıcılardan yaklaşık üçte ikisinin erkek, büyük çoğunluğunun evli, yine büyük çoğunluğunun 30 yaş ve üzerinde ve kıdem olarak ise yarıdan fazlasının altı ila 15 yıl aralığından kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Ara tırmada örgütsel vatandaşlık ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla de i kenler arasındaki Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak sonuç Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

De i kenler	N	Pearson Korelasyon
Örgütsel Bağlılık	206	0,250**
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	206	Sig. (2-tailed)

Tablo.2'deki 0,250 değeri örgütsel vatandaşlık ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif doğrusal, fakat düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu iki de i ken arasında bir neden sonuç ilişkisi olmamakla birlikte, olumlu örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olan öğretmenlerin örgütlerine de bağlı oldukları yorumu yapılabilmektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemeleri, örgütsel vatandaşlıklarına olumlu yönde yansımaktadır. İki kavram arasında ilişki daha önceden ilgili alan yazında Moorman [28], Schappe [66], Parnell ve Crandall [61], Bogler ve Somech [62] ve Chu vd. [63] tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına ilişkin de i kenler arasındaki bir dizi tanımlayıcı istatistikler ile de i kenler arası korelasyon sonuçlarına yer verilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo.3'deki gibi özetlenmiştir.

Tablo.3. Ara tırma De i kenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

De i kenler	\bar{X}	1	2	3	4	
1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4,12	0,83	-			
2. Örg. Ba . Duygusal Ba .	3,43	0,80	,326**	-		
3. Örg. Ba . Devam Ba .	3,04	0,78	-,123	0,00	-	
4. Örg. Ba . Normatif Ba .	3,03	0,77	,209**	0,00	0,00	-

p< .05

Tablo.3'deki örgütsel vatandaşlık davranışının ortalama değeri 4,12 ile "katılıyorum" seçeneğine yakın bir de erdir. Buna göre öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışını olarak tatmin edici duygu ve düşüncele

sahiptirler. Örgütsel bağlılık ile ilgili boyutların ortalamalarına bakıldığında genel ortalamasının 3,16 gibi “kararsızım” seçeneği etrafında toplandı görülmekte ve buradan çalışanların kendilerini örgütlerine yeterince bağlı hissetmedikleri ya da bu konuda kararsız kaldıkları sonucuna ulaşılabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkili boyutların alpha güvenilirlik katsayıları bakımından tatmin edici değer olan 0,70’e yakın ve üzerinde değerler aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Değişkenler arası korelasyonlara bakıldığında da örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık (p. 0,326) boyutunun en yüksek korelasyon ilişkisine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin; duygusal bağlılıkları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin de artacağı anlamına gelmektedir. Yine çalışanların normatif bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında (p. 0,209) düşük bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir.

Tablo.4. Regresyon Modelinin Özeti

Model	R	R ²	Düz. R ²	Tah.Stnd Hatası	DW
1	.407(a)	.165	.153	.38964	1,967

a Tahmin Değişkeni: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılık, Normatif Bağlılık

b Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Yapılan çoklu regresyon analizi ile araştırma modeli ve model ilişkili geliştireli olan hipotezler test edilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır. Tablo.4’teki tanımlayıcılık katsayısı (R²), doğrusal modelin uyum iyiliğinin en yaygın ölçüm biçimidir. Söz konusu katsayı, bağımlı değişkenindeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum regresyon modelinin açıklayıcılık gücünün iyi bir ifadesidir. Buradan hareketle, örgütsel bağlılık üzerindeki değişimin 0,165’i araştırma modelinde yer alan ve örgütsel bağlılık boyutlarından olan; duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık bağımsız değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında, çok sayıda etkileyici faktörden biri olan örgütsel bağlılık ilişkili boyutların yaklaşık %17 gibi bir istatistiksel etkiye sahip olduğundan bahsedilebilir. Araştırmada kullanılan Durbin Watson (DW) testi, modeldeki değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını ortaya koyan bir testtir. Otokorelasyon hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olmamasıdır. Söz konusu test değerinin 1,5 ile 2,5 aralığında olması istenmektedir [76]. Tablo 4’te görüleceği gibi analiz sonucuna göre Durbin Watson değeri 1,967 ile arzulanan aralıkta yer almaktadır.

Tablo.5. Varyans Analizi ANOVA(b) Sonuçları

Model	Kar.Top	Df	Ort. Karesi	F	Sig.
Regression	6,071	3	2,024	13,329	0,000a
Residual	30,668	202	,152		
Total	36,738	205			

a Tahmin Değişkeni: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılık, Normatif Bağlılık

b Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Ayrıca, Tablo.5’teki varyans analizi sonuçlarına göre F değeri 13,329’nın 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması modelin bütün olarak geçerli olduğunu ve Nevşehir il merkezindeki dokuz orta öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının 0,165’inin modelde yer alan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. 0,165 değeri, örgütsel vatandaşlık davranışının nedeni olabilecek örgütsel ve bireysel modeldeki çok farklı değişkenlerin de olabileceği göz önünde bulundurulduğunda makul bir sonuç olarak karılabilir.

Tablo.6. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemi Katsayılar		Beta	Sig.	Doğrusal Bağlılık	
	B	Std. Hata			Tol.	VIF
(Sabit)	4,12	,027		,000		
Duygusal Bağlılık	,138	,027	,326	,000	1,00	1,00
Devam Bağlılık	-,052	,027	-,123	,057	1,00	1,00
Normatif Bağlılık	,089	,027	,209	,001	1,00	1,00

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel bağlılık ilişkili; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarından oluşan bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini görebilmek için standart çoklu regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo.6’ya bakıldığında, duygusal bağlılık (sig. ,000) ve normatif bağlılık (sig.,001) boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Devam bağlılığı boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığını tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre “Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir.” ekleindeki H₁ ve “Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir” ekleindeki H₃ hipotezleri kabul edilmektedir. Duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini gösteren bu sonuç alan yazındaki Shore ve Wayne [59], Meyer vd. [69], Chen [68], Gürbüz

[6] ile Alta ve Çekmecelio lu [77], Wasti [78] tarafından yapılan çalı maların bulguları ile paralellik göstermektedir. Normatif ba lılı n örgütsel vatandaşlık davranımı etkiledi ini ileri süren Nguni vd.'nin [64] bulguları ile bu çalı ma sonucu elde edilen sonuçlar birbirini desteklemektedir [65]. Ancak, "Örgütsel ba lılı n boyutlarından devam ba lılı ı, örgütsel vatandaşlık davranımı olumlu yönde etkilemektedir." ekindeki H_2 hipotezi ise reddedilmektedir.

Regresyon analizlerinde, analize dâhil edilen ba ımsız de i kenler arasında çoklu do rusal ili kinin (ba lantının) olmaması gerekmektedir. De i kenler arasında çoklu do rusal ba lantının olup olmadı nı ifade edebilmek için do rusal ba lantı (Collinearity) sütunundaki Tolerans ve VIF de erlerine bakılmaktadır. İlgili de erlerden tolerans de erinin dü ük, VIF de erinin yüksek olması halinde de i kenler arasında çoklu ba lantı oldu u ve modelin parametrelerini tahmin etmenin mümkün olmadı ı sonucuna varılır [79]. Gujarati söz konusu de erin "parmak hesabı" ile 10'dan büyük olması, Tari ise ilgili de erin be ten büyük olması halinde çoklu do rusal ba lantının olaca ına i aret etmektedirler [80,81]. Buna göre Tablo 6'daki ara tırma bulgularına bakıldı nda, örgütsel ba lılı n her üç boyutuna ili kin algılamalar ile ilgili de i kenlerin tolerans de erlerinin çok dü ük ve VIF de erlerinin ise çok yüksek olmadı ı ve buna göre ba ımsız de i kenler arasında herhangi bir do rusal ba lantının bulunmadı ı tespit edilmi tir.

Ö retmenlerin demografik özellikleri bakımından örgütsel vatandaşlık davranı ları veya örgütsel ba lılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadı ı ile ilgili olarak ise t-testi ve varyans analizi (ANOVA) sonuçları dikkate alınmı tir.

Tablo.7. Çalı anların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Ba lılık Düzeyleri Arasındaki Farkı Gösteren T Testi Sonuçları

	N	\bar{X}	t	df	Sig. (2-tailed)
Örgütsel Vatandaşlık	Kadın: 4,12 Erkek: 4,12 Kadın: 3,11 Erkek: 3,19	Kadın: 4,12 Erkek: 4,12	-,023	204	,982
Örgütsel Ba lılık	=75 =131		,879	204	,381

Ö retmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel ba lılık düzeylerinin cinsiyet de i kenini bakımından farklılık gösterip göstermedi ine bakılmı tir. Tablo 7'deki T-Testi sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık için sig. 0,982 ve örgütsel ba lılık için sig.0,381 bulunmu ve çalı anlar arasında cinsiyete göre herhangi bir farklılık olmadı ı sonucuna ula ılmı tir. Bu sonuca göre "Örgütsel

vatandaşlık davranı ı veya örgütsel ba lılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir." ekindeki H_4 hipotezi reddedilmektedir. Bu sonuç Topalo lu vd. [82] tarafından ula ılan sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Tablo.8. Çalı anların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Ba lılık Düzeyleri Arasındaki Farkı Gösteren T Testi Sonuçları

	N	\bar{X}	t	df	Sig. (2-tailed)
Örgütsel Vatandaşlık	Bekar: 4,08 Evli: 4,13 Bekar: 3,22 Evli: 3,17	Bekar: 4,08 Evli: 4,13	-,642	200	,522
Örgütsel Ba lılık	= 27 = 175		,429	200	,668

Demografik de i kenlerden medeni durum de i kenine göre, çalı anların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel ba lılık düzeyleri bakımından farklılık olup olmadı ına yine t testi ile bakılmı tir. Evli ve bekârlar dı nda sayıları dört olan dul çalı an bulunmakta fakat bu dört ki iye ili kin de erler evli ve bekârların sayısı çok daha fazla oldu undan kar ıla tırmaya olanak vermedi i için analizde dikkate alınmamı tir. Tablo 8'deki de erlere bakıldı nda gerek örgütsel vatandaşlık davranı ı (sig. 0,522) ve gerekse örgütsel ba lılı n (sig. 0,668) medeni durumdan etkilenmedi i sonucuna ula ılmı tir. Elde edilen bu sonuçlar "Örgütsel ba lılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir." ekindeki H_5 hipotezinin reddedilmesine neden olmaktadır.

Tablo.9. Çalı anların Ya Gruplarına Göre Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Ba lılık Düzeyleri Arasındaki Farkı Gösteren Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	N	df	Mean squ.	F	Sig.
Örgütsel Vatandaşlık	20-29=23 30-39= 114	3	,519	2,981	,032
Örgütsel Ba lılık	40-49 = 49 50-59 =20	3	,511	1,391	,247

Demografik de i kenlerden ya gruplarına göre örgütsel vatandaşlık davranı ı veya örgütsel ba lılık arasında farklılık olup olmadı ına varyans (ANOVA) analizi ile bakılmı tir. Tablo 9'daki anlamlılık de erlerine bakıldı nda örgütsel vatandaşlık davranı ının (p. 0,032) ile ya gruplarına göre farklılık gösterdi i, örgütsel ba lılı n ise herhangi bir farklılık göstermedi i sonucuna varılmı tir. Buna göre, "Örgütsel ba lılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi ya a göre farklılık göstermektedir." ekindeki H_6 hipotezi kabul edilmektedir. Ya grupları açısından örgütsel vatandaşlık davranı ında farklılı ın hangi ya gruplarından

kaynaklandı na ilikin yapılan LSD testi sonucunda, farkın 20'li ya lardaki ö retmenlerle (p. 0,029) ile 40'lı ve (p.0,033) ile 50'li ya lardaki ö retmenlerden kaynaklandı ı görülmü tür. Ortalama de erlerine bakıldı nda da ya ilerledikçe örgütsel vatandaşlık davranı ı sergileme e iliminin arttı ı görülmü tür. Buradan, çalı anların ya ça olgunla malarının onları örgütsel vatandaşlık davranı ı sergilemeye yöneltti i dü ünülebilir.

Tablo.10. Çalı anların Ba lı Buldukları Okullara Göre Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Ba lılık Düzeyleri Arasındaki Farkı Gösteren Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	N	df	Mean square	F	Sig.
Örgütsel Vatandaşlık	206	8	,247	1,401	,198
Örgütsel Ba lılık		8	,937	2,702	,008

Ara tırmada ö retmenlerin görev yaptıkları kurumlara göre, örgütsel vatandaşlık davranı ları ve örgütsel ba lılıklarında bir farklılık olup olmadığı na da bakılmı tır. Tablo 10'daki varyans analizi sonuçlarına göre toplam dokuz farklı orta ö retim kurumundan toplanan verilere göre kurumlar arasında örgütsel ba lılık yönünden anlamlı (p. 0,008) bir farklılık oldu u, örgütsel vatandaşlık davranı ı yönünden ise her hangi bir farklılık olmadığı sonucuna varılmı tır. Bu sonuçlar do rultusunda, "Örgütsel ba lılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi görev yapılan okula göre farklılık göstermektedir." biçiminde geli tirilmi olan H₇ hipotezi kabul edilmektedir. Örgütsel ba lılık açısından ortaya çıkan bu farklılık sebebi ortaya koyan Tukey HSD testi sonuçlarına göre söz konusu farklılık Fen Lisesinde görev yapan ö retmenler ile Ticaret Lisesinde görev yapan ö retmenlerin örgütsel ba lılı a ilikin istatistiksel olarak anlamlı bulunan (p. 0,026) farklı tutumlarından kaynaklanmaktadır. Söz konusu farklılık ortalamalara da yansı mı tır. Fen Lisesinde görev yapan ö retmenlerin örgütsel ba lılıkları, ort.3,61 iken Ticaret Lisesinde ilgili ort. 2,89'dur. Örgütsel ba lılı ın, Fen Lisesinde Ticaret Lisesine göre yüksek çıkmasının nedeni ba ta iki okul arasındaki ö renci ve ö retmen kalitesi farklılığı olmak üzere çe itli di sal faktörler olarak ifade edilebilir. Ba ka bir deyi le daha nitelikli ö retmen ve ö rencilerle çalı manın örgütsel ba lılı ı olumlu yönde etkiledi i söylenebilir.

IV. SONUÇ ve DE ERLEND RME

Bu ara tırmada, ö retmenlerin örgütsel ba lılıklarına ilikin boyutların örgütsel vatandaşlık davranı ları üzerindeki etkisi incelenmi tir. Ayrıca, örgütsel ba lılık ve örgütsel vatandaşlık davranı nın demografik de i kenler bakımından bir farklılık gösterip göstermedi ine de cevap aranmı tır. Buna göre ara tırma

için geli tirilen hipotezler ve hipotez testi sonuçları Tablo.11'de özet olarak sunulmu tur.

Tablo.11. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Test	Sonuç
H ₁ : Örgütsel ba lılı ın boyutlarından duygusal ba lılık, örgütsel vatandaşlık davranı ını olumlu yönde etkilemektedir.	Çoklu Regresyon Analizi (sig. 0,000)	Kabul
H ₂ : Örgütsel ba lılı ın boyutlarından devam ba lılı ı, örgütsel vatandaşlık davranı ını olumlu yönde etkilemektedir.	Çoklu Regresyon Analizi (sig. 0,057)	Red
H ₃ : Örgütsel ba lılı ın boyutlarından normatif ba lılık örgütsel vatandaşlık davranı ını olumlu yönde etkilemektedir.	Çoklu Regresyon Analizi (sig. 0,001)	Kabul
H ₄ : Örgütsel vatandaşlık davranı ı veya örgütsel ba lılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	T Testi (p.0,982 ve 0,381)	Red
H ₅ : Örgütsel ba lılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	T Testi (p.0,522 ve 0,668)	Red
H ₆ : Örgütsel ba lılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi ya a göre farklılık göstermektedir.	ANOVA (sig.0,032)	Kabul
H ₇ : Örgütsel ba lılık veya örgütsel vatandaşlık düzeyi görev yapılan okula göre farklılık göstermektedir.	ANOVA (sig.0,008)	Kabul

Elde edilen sonuçlara göre ö retmenlerin örgütsel ba lılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranı ları arasında pozitif yönlü fakat dü ük düzeyde bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Çalı anların kendilerini örgütlerine ba lı hissetmeleri, örgütsel vatandaşlık davranı ı ortaya koymalarına da neden olmaktadır ki bu sonuç aslında beklenen bir sonuçtur. Ara tırma ile ula ılan bir ba ka bulgu, ara tırmaya katılan çalı anların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin genel olarak yüksek, örgütsel ba lılıklarının ise orta düzeyde oldu u yönündedir. Bu durum Nev ehir ilinde görev yapan ö retmenlerin içinde buldukları olumlu ve olumsuz birçok etmene ra men; meslekta larına, örgüte, okul yönetimine hatta ö renci ve velilere kar ı iyi niyetli, yardımsever ve üzerlerine dü en görev ve sorumlulukları fazlasıyla yerine getirmeye istekli olduklarını ortaya koymaktadır. Fakat aynı kesimin örgütsel ba lılıklarının örgütsel vatandaşlık davranı larına göre daha dü ük düzeyde kalmasının ise okullar arası yönetim ve ö renci farklılıkları ile kamu/bakanlık bürokrasisine ilikin sorun veya sıkıntılardan ileri gelebilece i dü ünülmektedir.

Ara tırmada örgütsel ba lılı ın boyutlarından olan; duygusal ba lılık, devam ba lılı ı ve normatif ba lılı ın örgütsel vatandaşlık davranı ı üzerindeki etkisine çoklu regresyon analizi ile bakılmı tır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranı ı üzerinde

en güçlü etkiye duygusal ba lılık ve normatif ba lılık boyutlarının sahip oldu u görülmü tür.

Ayrıca örgütsel ba lılık düzeyinin dokuz farklı okulda görev yapan ö retmenler arasında orta düzeyde çıkmasının nedeninin çalı ılan orta ö retim kurumunun statüsü (Fen Lisesi, Anadolu Lisesi ve Ticaret Lisesi vb.), ö renci, ö retmen yapı ve profili gibi unsurlardan kaynaklandı ı dü ünülmektedir.

Demografik de i kenlere göre ö retmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel ba lılık düzeyleri yönünden bir fark olup olmadı ı ile ilgili hipotez testi sonuçlarına göre cinsiyet ve medeni durum de i kenlerine göre ne örgütsel vatandaşlık davranı ı ne de örgütsel ba lılıkta bir farklılık bulunamamı tır. Ancak ya de i ken bakımından özellikle 40'lı ve 50'li ya larda örgütsel vatandaşlık davranı ının 20'li ya lara göre daha fazla sergilendi i bulgusuna ula ılmı tır. Bunun olası nedenleri arasında ilerleyen ya larda ki ilik yapısının tam anlamıyla oturması ve örgüt ve örgüt çalı anları ile zamana dayalı olu an ba ların kuvvetlenmesinin rolünün oldu u dü ünülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranı ı ve örgütsel ba lılı ın görev yapılan kuruma göre farklılık gösterip göstermedi i de ara tırılmı ve yapılan analizler sonucu örgütsel ba lılı ın görev yapılan okula göre farklıla tı ı sonucuna varılmı tır. Görece daha nitelikli ö renci ve ö retmenlerin görev yaptı ı Fen Lisesinde görev yapan ö retmenlerin örgütsel ba lılıklarının, Ticaret Lisesi gibi okullarda görev yapan ö retmenlere göre daha yüksek oldu u tespit edilmi tir.

Ö retmenlerin örgütsel ba lılıklarının artırılabilmesi için karar alma mercilerinde yer alabilmeleri yönünden daha fazla idari görev alabilmelerinin sa lanabilmesi, kamu otoritesince aldıkları ücretlerin daha iyi e titim verebilmek ve kendilerini geli tirebilmek bakımından artırılması ve özellikle mesle e yeni ba layan ö retmenlere meslek eti i ve idealizm ruhunun aktarılabilmesi gibi politika önerilerinde bulunulabilir.

Ö retmenlerin örgütsel ba lılıklarını artırma konusunda da belirtildi i gibi kendilerinin örgütsel kararlara katılımının sa landı ı, fikir ve bakı açılarının dikkate alındı ı olumlu bir örgüt iklimi sayesinde örgütsel vatandaşlık davranı ı gösterebilmelerine de olanak sa lanabilir. Bunun yanı sıra ö retmenler arasında i birli i ve yardımla ma duyguları te vik edilerek, kolektif çaba ve takım çalı maları ile örgütsel vatandaşlık davranı ı göstermeleri mümkün hale gelebilir. Ayrıca, okul idaresi tarafından alınan kararların ö retmelerle payla lması, i yükü ve görev da ılımlarının adil gerçekte tirilmesi ve çalı anların yönetime bu konularda güven duyması da örgütsel vatandaşlık davranı ı ortaya koymalarına yardımcı olabilecektir. Yine devletin

ö retmenlik mesle inin toplumsal statüsünü geli tirici önlemler alması sayesinde, yeni yeti nesillerin bu mesle e seyerek ve isteyerek yönelmesinin sa lanması yoluyla da ö retmenlerde örgütsel vatandaşlık davranı ı geli tirilebilir.

Türkçe alan yazında örgütsel vatandaşlık davranı ı konusu; ö retmenlerin çalı ma de erleri, i doyumunu ve örgütsel adalet konusu ile ili kilendirilerek ele alınmı tır [83-85]. Ancak konunun söz konusu kitle üzerinde örgütsel ba lılık ve onun boyutları ile ilgili olarak incelendi i bir çalı maya rastlanılamamı tır. Bu iki kavramı birlikte ele alan bu ara tırma ve elde edilen bulgular, konunun Nev ehir il merkezinde görev yapan sınırlı bir kitle özelinde incelendi i göz önünde bulunduruldu unda, ula ılan sonuçların temkinli de erlendirilmesi gerekti ini ortaya koymaktadır. Bu çalı ma ile ö retmenlerin genel olarak örgütsel ba lılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranı ları arasındaki ili ki sınırlı bir örneklem grubu üzerinde yapılan çalı ma ile ortaya konulmu tur. Bundan sonra yapılacak çalı malarda örgütsel ba lılı ın belirli boyutları ba lamında örgütsel vatandaşlık davranı ı ile ili kisi incelenebilir. Örgütsel ba lılık ve örgütsel vatandaşlık davranı ı ili kisinde; amir deste i, ki ilik özellikleri, güven, kültür ve demografik özelliklerin birer aracı de i ken olarak etkileri incelenebilecektir. Ayrıca, kapsayıcı genellemelere varabilmek ve daha güçlü sonuçlara ula abilmek bakımından konunun, farklı metodolojik yakla ımlarla ele alınabilece i ve böylece ilgili alan yazının zenginlik kazanmasına katkı sa lanabilece i dü ünülmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] DiPaola, M.F.; Tarter, C.J. & Hoy, W.K. (2005). Measuring Organizational Citizenship of Schools: The OCB Scale, (Eds.: Hoy, W. & Miskel, C.). *Educational Leadership and Reform*. Greenwich, CN: Information Age Publishing, 319-341.
- [2] Polat, S. (2007). Ortaö retim Ö retmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranı ları Arasındaki li ki. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamı Doktora Tezi*.
- [3] Ward, E.A & Davis, E. (1995). The Effect of Benefit Satisfaction on Organizational Commitment. *Compensation and Benefits Management*. 11(3), 35-40.
- [4] Casal, J.C, (1996). Shoot for the 'stars'. *Journal of Health Care Marketing*, 16(2), 22-26.
- [5] Feather, N.T. & Rauter, K. (2004). Organizational Citizenship Behaviors in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.

- [6] Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- [7] Öztaşlan B.Ö.; Acar, A.B. & Acar, A.C. (2009). Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ü. İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (64), 98-111.
- [8] Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- [9] Kidwell, R.E.; Mossholder, K.W. & Bennett, N. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Group and Individuals. *Journal of Management*, 23(6), 775-793.
- [10] Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986) Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- [11] George, J.M. (1991). State or Trait: Mood on Prosocial Behaviors at Work. *Journal of Applied Psychology*. 76(2), 299-307.
- [12] Organ, D.W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavioral*, 12(1), 43-72.
- [13] Graham, J.W. (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- [14] Schnake, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations*, 44(7). 735-759.
- [15] Bateman T.S. & 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.
- [16] Baron, J. (2000). *Thinking and Deciding*. 3th. Ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- [17] Bolino, M.C. (1999). Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82-98.
- [18] George, J.M. & Brief, A.P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work – Organizational Spontaneity. *Relationship Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- [19] Moorman, R.H. & Blakely, G.L. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 16(1), 127-142.
- [20] Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- [21] Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B. & Bommer, W.H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- [22] Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- [23] Smith, C.A.; Organ, D.W. & Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- [24] Organ, D.W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: Its Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- [25] Chattopadhyay, P. (1999). Beyond Direct and Symmetrical Effects: The Influence of Demographic Dissimilarity on Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 42(3), 273-287.
- [26] Deluga, R.J. & Perry, J.T. (1994). The role of subordinate performance and Ingratiation in Leader-Member Exchanges. *Group and Organization Management*, 19(1), 67-86.
- [27] Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 845-855.
- [28] Moorman, R.H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-775.
- [29] Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- [30] Tansky, J.W. (1993). Justice and Organizational Citizenship Behavior: What is the Relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 195-207.
- [31] Witt, L.A. (1991). Exchange Ideology as a Moderator of Job Attitudes—Organizational Citizenship Behavior Relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(18), 1490-1501.

- [32] ba ı, J.Ö. (2001). Çalı anların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle li kin Algılamalarının Vatanda lık Davranı mın Olu umundaki Rolü. *Yönetim Ara tırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- [33] Graham, J.W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization, and Validation. *Unpublished Working Paper*. Loyola University of Chicago, Chicago, IL.
- [34] Van Scotter, J.R. & Molowidlo, S.J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 525-531.
- [35] George, J.M. & Jones, G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context. *Human Performance*, 10(2), 153-170.
- [36] Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. (Eds.: Schmitt, N.; Borman, W.C. & Associates). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 71-98.
- [37] Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- [38] Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- [39] Morrison, E.W. & Pabels, C.C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarote Efforts Lo Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419.
- [40] Özdevecio lu, M. (2003). Örgütsel Vatanda lık Davranı m ı ile Üniversite Ö rencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Ba arıları Arasındaki li kilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Ara tırma, *Erciyes Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.
- [41] Netemeyer, R.G.; Boles, J.S.; McKee, D.O. & McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- [42] Çöl, G. (2004). Örgütsel Ba lılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla li kisi. *Güç Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), (http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=233&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004). [21.04.2009].
- [43] O'rielly, C. (1995). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. (Ed.: Staw, B.M.). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. 2. Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- [44] Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- [45] Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Ba lılık*. 1.Baskı. Ankara: Nobel Yayın.
- [46] Mowday, R.T.; Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absentism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- [47] Paulin, M.; Ferguson, R.J & Bergeron, J. (2006). Service Climate and Organizational Commitment: The Importance of Customer Linkages. *Journal of Business Research*, 59(8), 906-915.
- [48] Vandenberg, R.J. & Scarpello, V. (1994). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.
- [49] Scholl, R.W. (1981). Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.
- [50] Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalle me Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [51] Balay, R. (2000). *Yönetici ve Ö retmenlerde Örgütsel Ba lılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- [52] Etzioni, A. (1961). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates. New York: Free Press of Glencoe.
- [53] Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- [54] O'reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of Compliance, Identification and Internationalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- [55] Allen, N. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- [56] Greenberg, J. & Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th Ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- [57] Lemons, M.A. & Jones, C.A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 268-279.
- [58] Becker, T.E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- [59] Shore, L.McF. & Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- [60] Deckop, J.; Mangal, R. & Circa, C. (1999). Getting More that You Pay For: Organizational Citizenship Behavior and Pay for Performance Plan. *Academy of Management Journal*, 42(4), 420-428.
- [61] Parnell, J.A. & Crandall, W.R. (2003). Propensity for Participative Decision-Making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers. *The Multinational Business Review*, 11(1), 45-65.
- [62] Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of Teacher Empowerment on Teacher's Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- [63] Chu, C.; Lee, M.S. & Hsu, H.M. (2006). The Impact of Social Support and Job Stress on public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23(6), 496-505.
- [64] Nguni, S.; Slegers, P. & Denesen, E. (2006). Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzanian Case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- [65] Bolat, O. & T. Bolat. (2008). Otel işletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- [66] 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.
- [67] Dyne, V.L.; Cummins, L.L. & Parks, J.M. (1995). Extra-role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definition Clarity. *Research in Organizational Behavior*, 17(1), 215-286.
- [68] Chen, Z.X. (2003). The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- [69] Meyer, J.; Stanley, D.H. & Topolnytsky, L. (2001). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- [70] Cohen, A. (2006). The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 105-118.
- [71] Willims, L.J. & 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.
- [72] Alotaibi, A.G. (2001). Antecedents of OCB: A Study of Public Personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30(3), 363-375.
- [73] Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. (1989). *A Second Generation Measure Of Organizational Citizenship Behavior*. Bloomington, IN: Indiana University.
- [74] Baysal, A.C. & Paksoy, M. (1999). Mesle e ve Örgüte Bağlılık İncelemesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- [75] Erdem, H. (2006). Resmî - Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [76] Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 2.Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- [77] Alta, S.S. & Çekmecelioğlu, H.G. (2007). Tatmini, Örgütsel Bağlılık, ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *M.Ü.S.B.E. Öneri*, 7(28), 47-57.
- [78] Wasti, S.A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- [79] Akgül, A. & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Ankara: Emek Ofset.
- [80] Gujarati, D.N. (1999). *Temel Ekonometri*. (Çev.: Denesen, Ü. & Denesen, G.G.). 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- [81] Tarı, R. (2008). *Ekonometri*. Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Zmit: Kocaeli Üniversitesi Yayınları, No: 172.

- [82] Topalo lu, M.; Koç, H. & Yavuz, E. (2008). Ö retmenlerin Örgütsel Ba lılı ının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-* , 9(4). (<http://www.kamu-i .org.tr/pdf/949.pdf>). [25.12.2009].
- [83] Keskin, S. (2005). Ö retmenlerde Çalı ma De erleri ve Örgütsel Vatandaşlık. *Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi*. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Ö retmeli i Anabilim Dalı.
- [84] Ünal, Z. (2003). Ö retmenlerde Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık. *Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi*, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [85] Atalay, . (2005). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık. *Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi*, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Korhan KARACAOGLU

kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

He was graduated from Erciyes University, The Faculty of Economics and Administrative Sciences, in 1998. He completed his PhD. degree at Ankara University, Social Sciences Institute, in 2006. He continues his works as an Assistant Professor at Nevsehir University. **His academic interests include** Strategic Management, Organizational Behavior, Human Resources Management, Contemporary Management Approach



Ya ar Soner GÜNEY

ysonerg@hotmail.com

He was graduated from Turkish Military Academy, department of systems engineering, in 1994. He continues his works as a chief of branch in Nevsehir Provincial Gendarmerie Command. His academic interests include Marketing, Organizational Behavior,