

OKUL İKLİMİ, İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CLIMATE, ALIENATION TO WORK, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Tuncay ALTAY¹, Ahmet AYIK²

ÖZ: Bu araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini, 2020–2021 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 126 ilkokulda görev yapmakta olan 1223 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 347 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; “Okul İklim Ölçeği”, “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya sonuçlarına göre ilkokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin genel algıları yüksek, işe yabancılaşmaya ilişkin genel algıları çok düşük ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin genel algıları ise çok yüksek olarak tespit edilmiştir. Okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, amimiyet boyutları ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı; okul iklimin çatışma boyutu ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre; okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının işe yabancılaşmayı ve örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

Anahtar sözcükler: Okul iklimi, işe yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık.

ABSTRACT: This research aims to investigate the relationship among school climate, alienation to work, and organizational citizenship behavior according to the perceptions of primary school teachers. The universe of the study consists of 1223 teachers working in 126 primary schools allied to the Ministry of National Education in the central districts of Erzurum province in the 2020-2021 academic year. The study involved 347 teachers through the stratified sampling method and adopted the relational survey model. During the collection of data phase, the “School Climate Scale,” “Work Alienation Scale,” and “Organizational Citizenship Behavior Scale” were used. According to the research results, primary school teachers’ general perceptions of school climate were found to be high, their general perceptions of work alienation very low, and their general perceptions of organizational citizenship behavior very high. There was a significant negative relationship between the sub-dimensions of school climate, democracy and dedication to school, leadership and interaction, success factors, sincerity, and work alienation. It has been observed that there is a positive and significant relationship between the conflict dimension of the school climate and work alienation. According to the regression analysis results, the sub-dimensions of the school climate scale significantly predicted work alienation and organizational citizenship behavior.

Keywords: School climate, work alienation, organizational citizenship

* Bu çalışma Doç. Dr. Ahmet AYIK’ın danışmanlığında, Tuncay ALTAY ın Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde tamamlanan “İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans Tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Bu makaleye atıf vermek için:

Altay, T.& Ayık, A. (2023). Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), 711-734

Cite this article as:

Altay, T.& Ayık, A. (2023). Examination Of The Relationship Between School Climate, Alienation To Work, And Organizational Citizenship Behavior. *Trakya Journal of Education*, 13(1), 711-734

¹. Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Erzurum, Türkiye, tncy_25@hotmail.com Orcid: 0000-0003-2208-1422

² Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Erzurum, Türkiye, ahmet.ayik@atauni.edu.tr Orcid: 0000-0002-2885-947X

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational climate has an important place for education. School climate is seen as a tool to make schools more effective and efficient in itself. Supporting trust and interaction, necessitating cooperation and climate so that teachers can display more willing personalities (SagBoztaş, 2007). At the same time, there is a need for a trust-led organization that is based on mutual interaction, and attaches great importance to information exchange in terms of conditioning, in order to purchase citizenship for shopping. In order to teach these trainings, to have trainings on this subject, from the training for the incentives and the administrators to the education on this subject, which will cause you to be in comprehensive communication, not being open to getting used to information and sharing, and to be oriented towards people from the students. Organizational citizenship is a concept that both weaves and nourishes the organizational climate. Appropriate conditions according to the conditions without the continuity of the organizational climate. However, your preparation and organization can also be used to encourage the job satisfaction you have of an organization and your transition to the atmosphere (Samancı, 2006). Akyavuz and Çakın (2020) are the ones who show that the perception of the student school climate predicts the user. Di Pietro and Pizam, (2008) face a job where you can come across as avoiding being tried. Demirez and Tosunoğlu (2017) in terms of decreasing path due to the positive perception of the system climate.

This research, it is aimed to examine the relationship between school climate, work alienation, and organizational citizenship behaviors according to primary school teachers' perceptions. Within the framework of this purpose, answers to the following questions were sought:

1. What are primary school teachers' perceptions of the school climate?
2. What are primary school teachers' perceptions of work alienation?
3. What are primary school teachers' perceptions of organizational citizenship behavior?
4. According to primary school teachers' perceptions, is there a statistically significant relationship between school climate, work alienation, and organizational citizenship behaviors?
5. Do primary school teachers' perceptions of school climate predict work alienation and organizational citizenship behaviors in a statistically significant way?

Method

The descriptive survey and relational survey model were used in this study, which was conducted to reveal the relationship between school climate, work alienation, and organizational citizenship behaviors according to primary school teachers' perceptions.

The population of the research consists of 1223 teachers working in 126 primary schools in the central districts of Erzurum (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) in the 2020-2021 academic year. In the selection of the sample, the "stratified sampling method" was used, taking into account the number of teachers working in each district (Aziziye, Palandöken, Yakutiye). The research scales were applied to 355 people.

Three different data collection tools were used in the study. In the first part, there is the "School Climate Scale" with 5 sub-dimensions, 23 items, in the second part, the "Organizational Citizenship Behavior Scale" with 4 sub-dimensions, 20 items, and in the third part, the "Work Alienation Scale" consisting of 8 single-factor items.

Findings

When the data of the arithmetic averages of the teachers participating in the study regarding the school climate sub-dimensions were examined, the highest average was determined in the dimension of leadership and interaction ($\bar{x} = 4.26$), and the lowest average in the dimension of conflict ($\bar{x} = 2.02$). When the arithmetic mean values of the sub-dimensions of school climate were examined, it was determined that they were in the dimension of democracy and school commitment ($\bar{x} = 4.23$), in the dimension of success factors ($\bar{x} = 4.20$) and in the dimension of sincerity ($\bar{x} = 3.83$).

When the data of the arithmetic averages of the teachers participating in the research regarding the OCB sub-dimensions were examined, the highest average was found in the dimension of conscientiousness ($\bar{x} = 4.40$), and the lowest average was determined in the dimension of fairness ($\bar{x} = 1.71$). When the arithmetic mean values of the other sub-dimensions of OCB were examined, it was concluded that it was in the dimension of cooperation ($\bar{x}=4.25$) and in the dimension of civic virtue ($\bar{x} =4.14$).It is seen that the arithmetic mean of alienation from work is ($\bar{x} 1.67$).

There was a negative significant relationship between the sub-dimensions of school climate, democracy and dedication to school, leadership and interaction, success factors, sincerity, and work alienation; It has been observed that there is a positive and significant relationship between the conflict dimension of the school climate and work alienation. According to the results of the regression analysis; It was seen that the sub-dimensions of the school climate scale significantly predicted work alienation and organizational citizenship behavior.

Discussion and Conclusion

When the perceptions of the teachers participating in the research about the school climate are examined; It has been determined that the general perceptions of the teachers about the school climate are at a high level.

According to the distributions of the sub-dimensions of school climate, ranking from the highest average to the lowest average; leadership and interaction, democracy and dedication, success factors, conflict, and sincerity. Democracy and dedication, leadership and interaction, success factors dimensions of teachers are “very high”; it was seen that they exhibited the dimensions of sincerity and conflict at a “high” level. Since the conflict dimension is scored inversely during the analysis, a high score indicates that discipline and communication problems, disagreements, and problems are less common at school. According to the results of the study, it was determined that the positive school climate is at a high level in primary schools.

When the perceptions of the teachers participating in the research about the level of alienation from work are examined; It has been determined that the general perceptions of teachers about alienation from work are at a very low level.

When the perceptions of the teachers participating in the research on organizational citizenship behaviors are examined; It has been concluded that the general perceptions of the primary school teachers participating in the research on organizational citizenship behavior are very high.

In the correlation analysis conducted to examine the relationship between the school climate and work alienation perceptions of the teachers participating in the research, a moderately significant negative relationship was found between the sub-dimensions of school climate, democracy and dedication to school, leadership and interaction, success factors and sincerity, and work alienation.

In the correlation analysis conducted to examine the relationship between the perceptions of the school climate and organizational citizenship behavior of the teachers participating in the research, the sub-dimensions of school climate, democracy and dedication to the school, leadership and interaction, success factors and organizational citizenship behavior were found to be moderately positive; On the other hand, it was concluded that there was a low-level significant positive correlation with the sincerity dimension.

In the regression analysis conducted to examine the level of predicting the work alienation behavior of the teachers participating in the study, the dimensions of democracy and dedication to the school, leadership and interaction dimensions of the school climate negatively affected work alienation at a significant level; On the other hand, it was determined that the conflict dimension predicted work alienation positively and significantly. Success factors and sincerity dimensions do not predict work alienation

GİRİŞ

Son yüzyılda hayatın pek çok alanında hızla meydana gelen değişimler insanlarla birlikte onların dâhil olduğu örgütleri de etkilemiştir. Farklılaşan dünyaya uyum sağlamak için örgütler de işleyişlerinde ve yapılanmalarında bazı değişiklikler yapmak zorunda kalmaktadır. Örgütler, sadece çevresel faktörlerden değil, içsel çevre ve öğelerden de etkilenmektedir. Örgütün iç çevresindeki en önemli faktör şüphesiz ki örgütün yaşamasını sağlayan, onu hedeflerine ulaştıran çalışanların tutum ve davranışlarıdır (Ak, 2019).

Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen faktörlerin başında örgütlerde solunan hava ve örgütün psikolojik ortamı olarak tanımlanan örgüt iklimi gelmektedir (Avşar, 2019). Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, işgörenlerin davranışlarını etkileyen ve işgörenler tarafından algılanan, örgüte hâkim olan özellikler dizisidir (Ertekin, 1978). Örgütte oluşan hava, sinerji, duygusal kırılmalar, samimiyet vb. durumlar örgüt ikliminin temelini oluşturur. Çalışanların örgüt içerisindeki psikolojik ortama ilişkin algısı, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirebilir. Olumlu bir örgüt iklimi algısı çalışanların verimlilik ve etkinliklerine yansır. Bu verimlilik örgüt içinde hissedilen duyguların durumuna ve şiddetine göre değişebilir. Bu duyguların hissedilme durumu veya şiddetine göre olumlu veya olumsuz bir örgüt ikliminden söz edilebilir. Çalışanların örgüt iklimini hangi düzeyde ve nasıl algıladıkları örgüt içindeki davranışların üzerinde etkili olur. Bu kapsamda kısa vadede örgütün psikolojik ortamına uyum sağlamak uzun vadede başarıya, tersi bir durum ise başarısızlığa yönlendirir (Avşar, 2019).

Her örgütün sahip olduğu özelliklerden dolayı çalışanların üzerinde oluşturduğu bazı etkiler vardır. Bu etkiler çalışanların performansı, motivasyonu, iş tatmini, işe yabancılaşması gibi durumlarını etkileyebilir (Yazıcı, 2019). Olumlu örgüt iklimi çalışanlarda örgüte ve işine karşı olumlu algı yaratırken, olumsuz örgüt iklimi çalışanda olumsuz düşünceler oluşturabilir veya çalışanları işe yabancılaştırabilir. İşe yabancılaşma çalışanların işten uzaklaşması, yaptığı işi anlamsız bulması ve kendini yetersiz hissetmesi anlamını taşımaktadır (Aşık, 2018; Eryılmaz & Burgaz, 2011). Dolayısıyla örgüt ikliminin olumlu veya olumsuz olması işgörenin örgüt içi davranışlarını ve işe bakış açısını etkilemekte, işe yabancılaşma konusunda ikilem yaşamasına neden olmaktadır. Çalışanların görevini yaparken olumlu duygular içerisinde çalışmasında örgütte hissedilen iklimin ciddi bir etkisinin olduğu açıktır (Yazıcı, 2019).

Eğitim kurumları ve okullar bireylerin kaliteli bir gelecek inşa etmeleri için toplumun eğitim ve öğretim ihtiyacını karşılayan toplumsal yapılardır. Ülkelerin hedeflerine ulaşmada eğitim öğretim faaliyetleri geleceğin teminatı olan çocukların donanımlı bir şekilde yetişmesini sağlamalıdır. Bu yüzden okullar paydaşlarının ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verebilen değişime ve yeniliğe açık yapıda olmalıdır. Bu durumlar göz önüne alındığında okulların sahip olduğu örgüt iklimi daha da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla okul iklimi öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli olmak üzere okul içinde ve dışında bulunan tüm paydaşlardan etkilenen ve tüm bu paydaşları etkileyen bir özelliktir (Akbaba & Erdoğan, 2014; Gedikoğlu & Tahaoğlu, 2010) denilebilir.

Örgüt İklimi

Ertekin'e (1978) göre örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, işgörenlerin davranışlarını etkileyen ve işgörenler tarafından algılanan, örgüte hâkim olan özellikler dizisidir. Örgüt iklimi örgüt içindeki rutin uygulamalardan doğar ve iş görenlerin davranışlarını etkiler (Hoy, Miskel, & Tarter, 2013).

Örgüt iklimi, eğitim kurumları açısından son derece önemlidir. Açık iklimin hâkim olduğu okullarda öğrencilerin ve çalışanların morali üst düzeydedir ve iş doyumunu yaşanmaktadır. Güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve karşılıklı etkileşimin desteklendiği bir iklimde öğretmenler Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) göstermeye daha istekli olurlar (Boztaş, 2007). Çalışanların yasal işlemlerle belirlenmiş görev ve sorumlulukları arasında yer almayan bu örgütsel vatandaşlık davranışı, fazladan çaba harcayarak yaptıkları ekstra ve gönüllü davranışlardır (Aytürk, 2019). Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilemesi noktasında öğretmenlerin okul yönetimince desteklenmesi, okulda yardımlaşma, paylaşma, iş birliği, adalet ve güven kavramlarının vurgulanması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin bu davranışlarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, okul

etkililiğinin sağlanması için yardımlaşma ve işbirliğinin öneminin ortaya konulması gerekmektedir (Sezgin, 2005). Dolayısıyla yüksek düzeyde örgütsel verimlilik ve performans sağlıklı bir örgüt ikliminde oluşabilir. Sağlıklı bir iklimde yüksek motivasyona sahip olmanın yanında çalışanların işe bağlılıkları da olumlu yönde etkilenecektir (Demirez & Tosunoğlu, 2017) denilebilir.

Okulların yapıları ve amaçları her ne kadar birbirine benzese de her okul kendine has özelliklere sahiptir. İklim, bir okulun sınıflarında, öğretmenler odasında, koridorlarında ve oyun alanlarında hissedilen hava ve onu diğer okullardan farklı kılan özellikleridir. Okul iklimi, çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğerlerinden ayıran örgütsel bir özelliktir. Okul iklimi, okul yaşamının niteliğini ve karakterini ortaya koymaktadır (Yüner & Burgaz, 2019).

Okul İkliminin Boyutları

Hoy vd. (2013) okul iklimini müdür ve öğretmen davranışları olarak altı boyutta incelemiştir. *Destekleyici Müdür Davranışı*: Okul müdürü personeli ile ilgilenir. Öğretmenleri dinler ve onlardan gelen önerilere açıktır. Eleştirilerinde yapıcı ve samimidir. Sıklıkla gerçekçi övgülerde bulunur.

Emredici Müdür Davranışı: Okul müdürü katı ve yakın bir gözetim sergiler. Okul müdürünün öğretmenler üzerinde en küçük detaya kadar yakın ve sürekli kontrolü mevcuttur.

Kısıtlayıcı Müdür Davranışı: Bu tür okul müdürleri öğretmenlerin işini kolaylaştırmak yerine zorlaştırır. Öğretmenleri evrak işleri, kurul işleri, rutin görevler ve gereksiz işlerle meşgul eder.

Samimi Öğretmen Davranışı: Okul içerisinde güçlü bir sosyal destek ağı bulunmaktadır. Öğretmenler birbirlerini çok iyi tanır, yakın arkadaşlardır ve sık sık bir araya gelirler.

İşbirlikçi Öğretmen Davranışı: Öğretmenler arasındaki açık ve mesleki etkileşim desteklenir. Öğretmenler meslektaşlarının iyiliklerini tasdik eder, onların yeterliliklerine saygılı ve heveslidir.

Umursamaz Öğretmen Davranışı: Bu tip öğretmenler mesleki etkinliklere odaklanmaz ve gereken önemi vermezler. Öğretmenler okulda sadece vakit dolduruyorlardır. Davranışları olumsuzdur ve meslektaşlarını eleştirirler.

İklim örgütteki iletişim, problem çözümü, eğitim, motivasyon, performans vb. bütün örgütsel ve psikolojik faaliyetleri etkiler. İklim, örgüt çalışanları arasındaki karşılıklı anlayış ve güvenin hissedildiği bir ortam olarak düşünülebilir. Çalışanlar arasında sinerji ve iş birliğinin oluşmadığı, çalışanların etkili ve verimli çalışmaya yönlendirilmediği bir örgüt ikliminde örgütten verimli iş performansı beklemek zordur. Ayrıca yönetim, çalışanların verimli ve istekli çalışmasını sağlayacak, motivasyonu yüksek bir örgüt iklimi oluşturmalıdır. Örgütteki çalışma ortamı çalışanların başarısını, iş doyumunu etkileyeceğinden örgütsel amaçlara ulaşmada örgüt ikliminin geliştirilmesi gereklidir (Dinibütün, 2013).

İşe Yabancılaşma

Günümüz dünyasında yöneticiler ve işverenler çalışanlarından takım çalışmasına ve işbirliğine uyum sağlamayı, görev ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmelerini beklerken aynı zamanda kendi alanlarında uzmanlaşmalarını ve becerilerini artırmalarını beklemektedir. Çalışanlar yoğun çalışma temposunun yanında tüm bunların üstesinden gelmek zorundadır. Ancak tüm bu durumlar çalışanları psikolojik olarak yıpratmakta ve verimliliklerini etkilemektedir. Bu yüzden çalışanlarda işlerinden uzaklaşma ve işlerine yabancılaşma görülebilir (Özbudun, Markus, & Demirer, 2008; Yazıcı, 2019).

İşe yabancılaşma, bireyin işinde doyum sağlayamaması, yaptığı işi anlamsız bulması, yaptığı işi özümseyememesi sonucunda kendini yetersiz ve güçsüz hissetmesidir. Bireyin toplum, kültür ve doğal çevresi ile olan uyumun bozulması sonucunda birey yalnızlaşmış çaresizlik hissetmesi yabancılaşma olarak adlandırılabilir. Bireyin çevresiyle olan uyumu azaldığında kendini çalıştığı ortamın bir parçası olarak hissedemeyebilir ve yaptığı işin sorumluluklarını gerektirdiği şekilde yerine getiremeyebilir (Aşık, 2018; Eryılmaz & Burgaz, 2011).

Yabancılaşmanın sonuçları iki şekilde görülebilir. İlk olarak birey üzerinde yaşam arzusunu kaybetme, sosyal ilişkilerden soyutlanma, sosyal normlara ve değerlere karşı uyumsuzluk, düzensiz yaşam tarzı, birtakım psikolojik rahatsızlıklar gibi birçok şekilde kendini gösterebilir. İkincisi ise toplumsal boyut açısından yabancılaşan birey normlar karşısında direnerek uyumsuzluk gösterebilir veya geri çekilerek tam bir uyum sergileyebilir (Demirez & Tosunoğlu, 2017; Kızmaz, 2005).

İşe yabancılaşma, örgütün yönetim ve denetim yapısından, örgüt içi ilişkilerden, örgütteki teknolojik şartlardan, çalışanın ürettiği üründen, bireyin ruh halinden etkilenebilmektedir (Elma, 2003). Çalışanların makine gibi görülmesi, beklentilerin karşılanmaması, yöneticilerin katı tutum ve uygulamaları, şikâyetlerin giderilememesi, işyerindeki doyumsuzluklar, düşmanlıklar, örgütte eksik güçlerin hissedilmesi, işe bağlılık duyulmaması vb. birçok durum çalışanların yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci, & Fettahoğlu, 2006).

Bireylerin işe yabancılaşmasına çalışma ortamındaki koşullar doğrudan etki etmektedir. Bürokratik, katı ve disiplinli yapıya sahip örgütlerde yabancılaşma daha çok görülmektedir (Aytaç, 2005). Yabancılaşmış çalışanlar, çalışma hayatında kendilerini eksik ve yoksun hissederler. Bu his iş tatminsizliğine, iş tatminsizliği de işten kaçmayı sebep olur (Efraty, Sirgy & Clairborne, 1991). Ayrıca, örgütün fiziki çalışma koşullarının yetersizliği, örgütte yaşanan iletişimsizlik, fikir ve düşünce paylaşımının kısıtlı olması, kişilerin kararlara katılamaması, ödül-ceza mekanizmalarındaki dengesizlik ve ücret konusunda yaşanan tatminsizlikler yabancılaşmaya neden olmaktadır (Darıyemez, 2010). Dolayısıyla bu tür olumsuz iklime sahip örgütlerde daha çok yabancılaşma görülebilir.

İşe yabancılaşmanın hem örgüt hem de birey üzerinde olumsuz yönde etkileri bulunmaktadır. Alanyazında bu etkileri tespit etmek amacıyla birçok araştırma yapılmış olup işe yabancılaşmanın örgüt sağlığı (Tutar, 2010); örgütsel bağlılık (Fırat, 2012); iş tatmini (Ayaydın, 2012); mobbing (Demirel, Ötken, & Kunday, 2012); öfke (Boz & Garipağaoğlu, 2016); işgörenin işten ayrılma niyeti (Kurtulmuş & Yiğit, 2016) ve örgüt iklimi (Aşık, 2018; Demirez & Tosunoğlu, 2017; Elma, 2003) ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını formal olarak tanımlanan ödül ve ceza sistemi içinde yer almayan, örgütün etkililiği ve verimliliği için gönüllülük ya da isteğe bağlılık arz eden insan davranışları olarak sınıflandırmaktadır (Akt. Bozkurt, 2018). Robbins ve Judge (2012) ise bu kavramı örgütte çalışanların resmi iş tanımlarında bulunmayan fakat örgütün işleyişine faydası olan gönüllü davranışları olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün resmi olarak tanımlanan rollerin dışında tutulmasının getirebileceği bazı yanlışlara dikkat etmek gerekmektedir. Bu yanlışlar, ödül vaadi yahut ceza yaptırımının olabileceği düşünülerek beklenen davranışın yapılması veya ödül vaadi yahut ceza yaptırımının olmadığı düşünülerek beklenen davranışın yapılmaması yanlışlarıdır. Zira sergilenen bazı davranışlar ödül ile karşılık bulabilir. Bu durum söz konusu davranışların sadece resmi olarak tanımlanan rollerden değil, ekstra rollerden kaynaklandığı gerçeğini de ortaya koymaktadır. Özetle söylemek gerekirse, örgütsel vatandaşlık davranışları ödül vaadi barındırmamakta, ancak bu davranışlar ödüllendirilebilir (Erkan, 2017).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Yardımlaşma (Özgecilik): Özgecilik veya diğerkâmlık olarak da ifade edilen yardımlaşma boyutu, en bilinen ÖVD biçimidir (Aytürk, 2019). Çalışanların örgütteki görev tanımı içinde olmayan işlerde örgüt lehine inisiyatif kullanarak fedakârca görevi üzerine alması, diğer örgüt çalışanlarına yardımcı olarak onların işlerini kolaylaştırması, örgütsel sorunların ortaya çıkmasını engellemesi, öngörülemeyen işlerin yapılmasında sorun çıkarmaması ve oluşan örgütsel sorunları ortadan kaldırmasına yönelik davranışları kapsamaktadır (Aytürk, 2019; Dede, 2019).

Vicdanlılık: Bu boyut örgütsel görev ve faaliyetlerin yerine getirilmesi, örgütsel çıkarların bireysel çıkarlarla çatıştığı durumlarda örgütsel çıkarların öncelenmesi ve önemsenmesi gibi davranışları içerir. Vicdanlılık; ileri görev bilinci, örgütsel çıkarlara ve kurallara içten bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerine karşı sadakat, düzen, disiplin ve özverili bir çalışma gerektirir (Aytürk, 2019).

Centilmenlik: Sportmenlik olarak da bilinen bu boyut örgüt iklimine olumsuz etki edebilecek sorunları büyütmemek, sorunların çözümüne yönelik inisiyatif almak, sorunlardan doğan olumsuzluklara karşı hoşgörülü olmak, örgüt imajını korumak gibi davranışların bütünüdür (Belenkuy & Yücel, 2017; Özkalp & Kirel, 2009).

Nezakət: Nezakət, gelecekteki sorunların önlenmesine yönelik davranışları içerir (Deluga, 1994) Bu tür sorunları ortaya çıkmadan önlemek adına diğer çalışanları uyarmaya ve bilgilendirmeye dayanan davranışlardır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005).

Sivil Erdem: Sivil erdem, örgüt içindeki toplantılara ve faaliyetlere gönüllü katılmak, örgüt sorunlarına çözüm bulmaya çalışmak ve yeni bilgiler toplamak gibi örgüt gelişimine destek olacak davranışları içerir (Özkalp & Kırel, 2009).

Eğitim kurumları için örgüt iklimi önemli bir yere sahiptir. Okulları kendi içinde daha etkili ve verimli kılmak için okul iklimi potansiyel bir araç olarak görülmektedir. Öğretmenlerin daha istekli örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmeleri için karşılıklı güven ve etkileşimin desteklediği, iş doyumunu ve bağlılığın sağlandığı bir örgüt iklimi gereklidir (Boztaş, 2007). Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmesi için karşılıklı etkileşime dayalı, çalışanları teşvik edici, öğretmenlerin bilgi alışverişine önem verilen, güvenin hâkim olduğu bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Bu sebeple öğretmenleri çalışmaya teşvik edici, karşılıklı iletişimde olmalarına, bilgi alışverişine açık olmalarına, yardımlaşmalarına ve paylaşımına açık olmalarına, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olacak güdüleyici etmenlerin belirlenmesi ve yöneticilerin bu konu ile ilgili elinden gelini yapması önem kazanmıştır (Arlı, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt ikliminden hem etkilenen hem de onu besleyen bir kavramdır. Örgüt iklimi süreklilik arz etmeden örgüt içindeki duruma göre değişiklik gösterebilir. Ancak örgütün sahip olduğu atmosfer çalışanların iş doyumunu, bağlılığını ve motivasyonunu etkileyebilir dolayısıyla bu durumdan örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütün başarısı da etkilenir (Samancı, 2006). Akyavuz ve Çakın (2020) öğretmenlerin okul iklimi algısının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordadığını ortaya koymuşlardır. Di Pietro ve Pizam, (2008) araştırmalarında bireylerin işe yabancılaşmasına iş ortamındaki çalışma şartlarının doğrudan etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Demirez ve Tosunoğlu (2017) örgüt ikliminin olumlu algılandığında yabancılaşmanın azalacağını ortaya koymuşlardır.

Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma konusunda yürütülen çalışmalarda örgüt iklimi ile yabancılaşma arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Aşık, 2018; Demirez & Tosunoğlu, 2017; Elma, 2003). Demirez ve Tosunoğlu'na (2017) göre olumlu örgüt iklimi işgörenlerin yaşadığı işe yabancılaşmayı azaltmaktadır. Demirez ve Tosunoğlu'nun (2017) çalışmasında işgörenlerin işe yabancılaşmada yaşadıkları değişimin %5'inin, Aşık (2018) tarafından yapılan çalışmada ise %8.3'ünün örgüt iklimi ile açıklanabileceği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar örgüt ikliminin işe yabancılaşmanın önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir denilebilir.

Bu araştırmalar göstermektedir ki okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmeye değer bir alandır. Bu nedenle bu çalışmada okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu üç değişkenin birbirleriyle ilişkisini birlikte inceleyen araştırma sayısı neredeyse yok denecek kadar az olduğundan bu araştırma özgün bir çalışma özelliği taşımaktadır. Araştırma, öğretmen davranışları üzerinde okul iklimi, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında hangi yönde ve ne düzeyde ilişkiler bulunduğunu ortaya koymak açısından önemlidir. Bu çalışmada, bu üç kavram arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ortaya çıkacak sonuçların eğitim kurumlarına ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamak açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Yine bu noktada okul yöneticilerine, öğretmenlere çalışma ortamının hangi özelliklere sahip olması gerektiği hakkında bir bakış açısı kazandıracaktır. Ayrıca alan yazındaki bu konuda yapılan çalışmaların az olmasından dolayı alan yazına katkı sunacaktır.

Bu araştırma ile ilkökul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlkokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İlkokul öğretmenlerinin işe yabancılaşmaya ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları ne düzeydedir?
4. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi ile işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizine yönelik açıklamalar bulunmaktadır.

Araştırma Modeli

İlkokul öğretmenlerinin algularına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada betimsel tarama ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma modeliyle açıklanmaya çalışılan ilişkiler neden sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak bu duruma yönelik çeşitli ipuçları vermektedir. Bir değişkendeki durumdan yola çıkılarak diğer değişkendeki durumun tahmin edilmesine yönelik yararlı olabilecek sonuçlara ulaşılabilir (Karasar, 2012). Bu nedenle çalışmada işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişken olarak, okul iklimi ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Erzurum ili merkez (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) ilçelerinde, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında 126 ilkokulda görev yapan 1223 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde her bir (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) ilçede görev yapan öğretmen sayıları dikkate alınarak “tabakalı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Araştırma ölçekleri 355 kişiye uygulanmıştır. Uygulanan 355 ölçekten 8 tanesine eksik veya hatalı yanıtlar verilmesi nedeniyle 347 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır.

Okul İklimi Ölçeği: Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algularını belirlemek için Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 23 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans değeri ise %67.823’tür (Canlı vd., 2018, s.1804). Bu araştırma kapsamında yapılan istatistiki analizlere göre ölçeğin toplam güvenilirliği .92’dir. Alt boyutlara göre ise Cronbach Alfa katsayısı “Demokratiklik ve okula adanma” boyutunda .83; “Liderlik ve etkileşim” boyutunda .90; “Başarı etkenleri” boyutunda .76; “Samimiyet” boyutunda .83; son olarak “Çatışma” boyutunda .85 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısı Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından oluşturulan, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile belirlenmiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %43 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında yapılan istatistiki analizlere göre ölçeğin toplam güvenilirliği .86’dır. Alt boyutlara göre ise Cronbach Alfa katsayısı “Yardımlaşma” boyutunda .82; “Centilmenlik” boyutunda .84; “Vicdanlılık” boyutunda .73; son olarak “Sivil erdem” boyutunda .84 olarak hesaplanmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Nair ve Vohra (2010) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Toklu (2016) tarafından doktor tez çalışması kapsamında Türkçeye uyarlanmıştır. Beşli Likert yapıda olan ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen cevaplar “(5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum” şeklindedir. Toklu (2016) çalışmasında ölçeği tek faktörlü olarak ele almış ve yaptığı güvenilirlik analizinde güvenilirlik değerini 0.96 olarak hesaplamıştır. Faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin .843 ile .900 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Açıklanan ortalama varyans değeri .762 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan istatistiki analizlere göre işe yabancılaşma ölçeğinin toplam güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına aktarılarak çözümlenmiştir. Tam doldurulmamış ölçekler ve hatalı veriler veri setine dahil edilmemiştir. SPSS programına aktarılan veriler; minimum maksimum değerler, kayıp veriler ve eksik girilen veriler açısından incelenerek tespit edilen boşluklara ilgili ölçekler kontrol edilerek yeniden veri girişi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonucunda, VIF değerlerinin 3'ten küçük olduğu, otokorelasyon için Durbin Watson değerlerinin .96 ile 1.67 aralığında olduğu, tolerans değerlerinin .10'un üzerinde olduğu, basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin -1.29 ile 1.70 arasında olduğu görülmüş ve elde edilen bu sonuçlardan hareketle çoklu bağlantı probleminin olmadığına karar verilmiştir.

Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenlere ait ortalama puanlar 1.00-1.79 arası "çok düşük", 1.80-2.59 arası "düşük", 2.60-3.39 arası "orta", 3.40-4.19 arası "yüksek", 4.20-5.00 arası "çok yüksek" puan aralıklarına göre belirlenip yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson momentler çarpım korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları ".70-1,00" aralığında "yüksek", ".69-.30" aralığında "orta", .29 ve daha az değerlerde ise "düşük" düzey olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2006). Bununla birlikte, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeyi belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasında Standartlaştırılmış β katsayıları ve bu katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Bu çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya ait istatistikî analizlerde elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmaktadır.

Okul İklimi, Örgütsel Vatandaşlık ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul iklimi, örgütsel vatandaşlık ve işe yabancılaşma boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Okul iklimi, örgütsel vatandaşlık ve işe yabancılaşma boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Alt Boyutlar	\bar{X}	S
1.Demokratiklik ve okula adanma	4.23	.49
2.Liderlik ve etkileşim	4.26	.62
3.Başarı etkenleri	4.20	.49
4.Samimiyet	3.83	.69
5.Çatışma	2.02	.84
6.Okul İklimi (Toplam)	4.13	.46
7. Yardımlaşma	4.25	.40
8. Centilmenlik	4.28	.76
9.Vicdanlılık	4.40	.56
10.Sivil erdem	4.14	.60
11.Örgütsel vatandaşlık (Toplam)	4.26	.38
12. İşe Yabancılaşma	1.67	.67

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalarına ait verilerde en yüksek ortalama liderlik ve etkileşim ($\bar{X} = 4.26$) boyutunda, en düşük ortalama ise çatışma ($\bar{X} = 2.02$) boyutunda tespit edilmiştir. Okul iklimi alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde sırasıyla, demokratiklik ve okula adanma boyutunda ($\bar{X} = 4.23$), başarı etkenleri boyutunda ($\bar{X} = 4.20$), samimiyet boyutunda ise ($\bar{X} = 3.83$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ÖVD alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalarına ait veriler incelendiğinde en yüksek ortalama vicdanlılık ($\bar{X} = 4.40$) boyutunda, en düşük ortalama ise sivil erdem ($\bar{X} = 4.14$) boyutunda tespit edilmiştir. ÖVD alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde sırasıyla yardımlaşma boyutunda ise ($\bar{X} = 4.25$) centilmenlik boyutunda ($\bar{X} = 4.28$), olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşmaya ait aritmetik ortalamasının ise ($\bar{X} = 1.67$) olduğu görülmektedir.

Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Öğretmen algılarına göre okul iklimi alt boyutları, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyon analizine ait bulgular Tablo 4’ de sunulmuştur.

Tablo 4. Okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Demokratiklik-Okula Adanma	1.00											
2.Liderlik ve Etkileşim	.69**	1.00										
3.Başarı Etkenleri	.71**	.61**	1.00									
4.Samimiyet	.54**	.49**	.55**	1.00								
5.Çatışma	-.31**	-	-.27**	-.16**	1.00							
6.Yardımlaşma	.38**	.38**	.33**	.27**	-.22**	1.00						
7.Centilmenlik	.34**	.31**	.26**	.09	-.39**	.26**	1.00					
8.Vicdanlılık	.18**	.16**	.24**	.06	-.14**	.39**	.18**	1.00				
9.Sivil Erdem	.40**	.41**	.34**	.29**	-.21**	.51**	.34**	.25**	1.00			
10.İşe Yabancılaşma	-.49**	-	-.38**	-.30**	.29**	-.43**	-.56**	-.20**	-.42**	1.00		
11. Örgütsel vatandaşlık	.47**	.46**	.42**	.25**	-.35**	.79**	.66**	.61**	.73**	-.59**	1.00	
12. Okul iklimi	.85**	.85**	.78**	.66**	-.60**	.42**	.39**	.21**	.44**	-.52**	.53**	1.00

n = 347; ** p < .01

Tablo 4 incelendiğinde okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r = -.49$, $p < .01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; liderlik ve etkileşim boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r = -.48$, $p < .01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; başarı etkenleri boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r = -.38$, $p < .01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; samimiyet boyutu ile

işe yabancılaşma arasında ($r=-.30$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; çatışma boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r=.29$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutu ile ÖVD arasında ($r=.47$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; liderlik ve etkileşim boyutu ile ÖVD arasında ($r=.46$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; başarı etkenleri boyutu ile ÖVD arasında ($r=.42$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; samimiyet boyutu ile ÖVD arasında ($r=.25$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; çatışma boyutu ile ÖVD arasında ($r=-.35$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutu ile ÖVD alt boyutlarından yardımlaşma arasında ($r=.38$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; demokratiklik ve okula adanma boyutu ile centilmenlik arasında ($r=.34$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; demokratiklik ve okula adanma boyutu ile vicdanlılık arasında ($r=.18$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; demokratiklik ve okula adanma boyutu ile sivil erdem arasında ($r=.40$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından liderlik ve etkileşim boyutu ile ÖVD alt boyutlarından yardımlaşma arasında ($r=.38$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; liderlik ve etkileşim boyutu ile centilmenlik arasında ($r=.31$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; liderlik ve etkileşim boyutu ile vicdanlılık arasında ($r=.16$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; liderlik ve etkileşim boyutu ile sivil erdem arasında ($r=.41$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından başarı etkenleri boyutu ile ÖVD alt boyutlarından yardımlaşma arasında ($r=.33$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; başarı etkenleri boyutu ile centilmenlik arasında ($r=.26$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; başarı etkenleri boyutu ile vicdanlılık arasında ($r=.24$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; başarı etkenleri boyutu ile sivil erdem arasında ($r=.34$, $p<.01$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından samimiyet boyutu ile ÖVD alt boyutlarından yardımlaşma arasında ($r=.27$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; samimiyet boyutu ile sivil erdem arasında ($r=.29$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Samimiyet boyutu ile ÖVD alt boyutlarından centilmenlik boyutu ($r=.09$, $p>.01$) ve vicdanlılık boyutu ($r=.06$, $p>.01$) arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından çatışma boyutu ile ÖVD alt boyutlarından yardımlaşma arasında ($r=-.22$, $p<.01$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı; çatışma boyutu ile centilmenlik arasında ($r=-.39$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; çatışma boyutu ile vicdanlılık arasında ($r=-.14$, $p<.01$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı; çatışma boyutu ile sivil erdem arasında ($r=-.21$, $p<.01$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Okul İkliminin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Öğretmen algılarına göre okul iklimi alt boyutları ile işe yabancılaşma arasındaki çoklu regresyon analizine ait bulgular Tablo 5.'te sunulmuştur.

Tablo 5. İşe yabancılaşmanın yordanmasına yönelik regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Sh	β	t	P
Sabit	4.249	.335	-	12.665	.000*
1. Demokratiklik ve Okula Adanma	-.374	.101	-.275	-3.684	.000*
2. Liderlik ve Etkileşim	-.272	.073	-.250	-3.740	.000*
3. Başarı Etkenleri	.011	.093	.008	.124	.902
4. Samimiyet	-.018	.055	-.018	-.318	.750
5. Çatışma	.096	.039	.120	2.449	.015*

F = 28.481; *p < .05 R = .543; R² = .284

Tablo 5'te görüldüğü gibi, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, işe yabancılaşmayı anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=28.481$, $p<.05$). Bu yordayıcı değişkenler, işe yabancılaşma puanındaki değişimin %28'ini ($R=.54$, $R^2=.28$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma ($\beta=-.275$, $p<.05$) ile liderlik ve etkileşim ($\beta=-.250$, $p<.05$) boyutları işe yabancılaşmayı negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Çatışma boyutu ($\beta=.120$, $p<.05$) ise işe yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Başarı etkenleri ($\beta=.008$, $p>.05$) ve samimiyet ($\beta=-.018$, $p>.05$) boyutlarının, işe yabancılaşmayı tek başına anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre işe yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, çatışma, samimiyet, başarı etkenleri şeklinde olduğu görülmektedir.

Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına yönelik okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular; Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Sh	β	t	P
Sabit	2.920	.192	-	15.196	.000*
1. Demokratiklik ve Okula Adanma	.174	.058	.222	2.990	.003*
2. Liderlik ve Etkileşim	.120	.042	.192	2.873	.004*
3. Başarı Etkenleri	.097	.053	.124	1.820	.070
4. Samimiyet	-.032	.032	-.058	-1.013	.312
5. Çatışma	-.089	.022	-.195	-3.997	.000*

$F = 29.297$; * $p < .05$

$R = .548$; $R^2 = .300$

Tablo 6'da görüldüğü gibi, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=29.297$, $p<.05$). Bu yordayıcı değişkenler, örgütsel vatandaşlık davranışı puanındaki değişimin %29'unu ($R=.54$, $R^2=.29$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma ($\beta=.222$, $p<.05$), liderlik ve etkileşim ($\beta=.192$, $p<.05$) boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Çatışma boyutu ($\beta=-.195$, $p<.05$), ise örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Başarı etkenleri ($\beta=.124$, $p>.05$) ve samimiyet ($\beta=-.058$, $p>.05$) boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışını tek başına anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre ÖVD üzerindeki görece önem sırası; demokratiklik ve okula adanma, çatışma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet şeklinde olduğu görülmektedir.

Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının yordanmasına yönelik okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular; Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 7. Yardımlaşma boyutunun yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Sh	β	t	P
Sabit	2.966	.216	-	13.750	.000*
1. Demokratiklik ve Okula Adanma	.120	.065	.148	1.842	.066
2. Liderlik ve Etkileşim	.123	.047	.189	2.622	.009*
3. Başarı Etkenleri	.054	.060	.067	.907	.365
4. Samimiyet	.029	.036	.050	.811	.418
5. Çatışma	-.039	.025	-.082	-1.555	.121

F = 15.313; *p < .05

R = .428; R² = .183

Tablo 7’de görüldüğü üzere okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=15.313$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, yardımlaşma boyutundaki değişimin %17’sini ($R=.43$, $R^2=.17$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; liderlik ve etkileşim ($\beta=.189$, $p<.05$) boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Demokratiklik ve okula adanma ($\beta=.148$, $p>.05$), başarı etkenleri ($\beta=.067$, $p>.05$), samimiyet ($\beta=.050$, $p>.05$) ve çatışma boyutları ($\beta=-.082$, $p>.05$), yardımlaşma boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yardımlaşma boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, çatışma, başarı etkenleri ve samimiyet şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Centilmenlik boyutunun yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Sh	β	t	P
Sabit	3.181	.402	-	7.909	.000*
1. Demokratiklik ve Okula Adanma	.330	.120	.213	2.754	.006*
2. Liderlik ve Etkileşim	.084	.087	.068	.968	.334
3. Başarı Etkenleri	-.022	.108	-.014	-.199	.842
4. Çatışma	-.278	.047	-.306	-5.937	.000*

F = 22.941; *p < .05

R = .460; R² = .212

Tablo 8’ de görüldüğü üzere, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=22.941$, $p<.05$). Bu yordayıcı değişkenler, centilmenlik boyutundaki değişimin %20’sini ($R=.46$, $R^2=.20$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma ($\beta=.213$, $p<.05$), boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde, çatışma ($\beta=-.306$, $p<.05$), boyutu ise negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Liderlik ve etkileşim ($\beta=.068$, $p>.05$) ve başarı etkenleri ($\beta=-.014$, $p>.05$) boyutları centilmenlik boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre centilmenlik boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; çatışma, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim ve başarı etkenleri şeklinde olduğu görülmektedir. Tablo 6’da yapılan korelasyon analizinde okul iklimi ölçeğinin samimiyet boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığından samimiyet boyutu regresyon analizine dahil edilmemiştir.

Tablo 9. Vicdanlılık boyutunun yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Sh	β	t	P
Sabit	3.496	.323	-	10.807	.000*
1. Demokratiklik ve Okula Adanma	-.002	.096	-.001	-.016	.987
2. Liderlik ve Etkileşim	.001	.070	.001	.014	.988
3. Başarı Etkenleri	.246	.087	.216	2.829	.005*
4. Çatışma	-.060	.038	-.089	-1.584	.114

F = 5.956; *p < .05 R = .255; R² = .065

Tablo 9’da görüldüğü üzere, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=5.956, p<.05$). Bu yordayıcı değişkenler, vicdanlılık boyutundaki değişimin % 5’ini ($R=.25, R^2=.05$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; başarı etkenleri ($\beta=.216, p<.05$), boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Demokratiklik ve okula adanma ($\beta=-.001, p>.05$), liderlik ve etkileşim ($\beta=.001, p>.05$), çatışma ($\beta=-.089, p>.05$) boyutları vicdanlılık boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre vicdanlılık boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; başarı etkenleri, çatışma, liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma (son iki boyut aynı sırada olmak üzere) şeklinde olduğu görülmektedir. Tablo 6’da yapılan korelasyon analizinde okul iklimi ölçeğinin samimiyet boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığından samimiyet boyutu regresyon analizine dahil edilmemiştir.

Tablo 10. Sivil erdem boyutunun yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Sh	β	t	P
Sabit	2.041	.319	-	6.407	.000*
1. Demokratiklik ve Okula Adanma	.210	.096	.173	2.179	.030*
2. Liderlik ve Etkileşim	.220	.069	.226	3.177	.002*
3. Başarı Etkenleri	.040	.088	.033	.454	.650
4. Samimiyet	.052	.053	.059	.981	.327
5. Çatışma	-.043	.037	-.061	-1.171	.242

F = 17.650; *p < .05 R = .453; R² = .205

Tablo 10’ da görüldüğü üzere, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=17.650, p<.05$). Bu yordayıcı değişkenler, sivil erdem boyutundaki değişimin % 19’unu ($R=.45, R^2=.19$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma ($\beta=.173, p<.05$), liderlik ve etkileşim ($\beta=.226, p<.05$), boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde, yordamaktadır. Başarı etkenleri ($\beta=.033, p>.05$), samimiyet ($\beta=.59, p>.05$), çatışma ($\beta=-.061, p>.05$) boyutları sivil erdem boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre sivil erdem boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, çatışma, samimiyet ve başarı etkenleri şeklinde olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

İlkokul öğretmenlerinin algularına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin alguları incelendiğinde; öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin genel algularının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu araştırmaya benzer olarak Selçuk (2016), İdi (2017), Ada (2020) ile Korkmaz ve Ada (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin yüksek düzeyde, olumlu okul iklimi algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Şentürk (2018) araştırmasında öğretmenlerin çoğunlukla okul iklimini olumlu bulmakta olduğunu saptamıştır. Bu yönüyle çalışmanın bu sonucunun alanyazınla uyumlu olduğu söylenebilir. Bu araştırmadan farklı olarak Yazıcı (2019) ve Avşar (2019) MEB çalışanlarının ve öğretmenlerin orta düzeyde olumlu okul iklimine sahip olduğunu belirlemiştir.

Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin dağılımlara göre en yüksek ortalamadan en düşük ortalamaya doğru sıralamanın; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve adanma, başarı etkenleri, çatışma ve samimiyet boyutu şeklinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin demokratiklik ve adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutlarını “çok yüksek”; samimiyet ve çatışma boyutlarını ise “yüksek” düzeyde sergiledikleri görülmüştür. Çatışma boyutu analizler yapılırken ters puanlandığından puanın yüksek olması okulda disiplin ve iletişim sorunlarının, anlaşmazlıkların, sorunların az görüldüğüne işaret etmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre ilkokullarda olumlu okul ikliminin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle ilkokullarda çoğunlukla öğrenci-öğretmen ilişkilerinde demokratik bir ortamın bulunduğu, öğretmenlerin ve öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterildiği ve çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alındığı, yönetim sürecinde öğretmenlere adil davranıldığı, çalışma sürecinde işbirliğine önem verildiği ve okuldaki sorunların birlikte çözümlendiği bir okul iklimi olduğu ifade edilebilir. Ayrıca öğrenci başarısının artırılmasına yönelik öğretmenlerin genellikle yüksek performans ve yoğun çaba gösterdiği, sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirdiği söylenebilir. İlkokul öğretmenlerinin genel olarak birlikte vakit geçirmekten hoşlandıkları, birbirleriyle uyumlu oldukları ve ilkokullarda disiplin sorunlarının yaygın olmadığı, çalışanlar arasında iletişim problemlerinin, anlaşmazlıkların pek yaşanmadığı söylenebilir. Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun liderlik ve etkileşim boyutu olduğu görülmüştür. Çalışanların örgüt içerisindeki psikolojik ortama ilişkin algısı, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirebilir. Olumlu bir örgüt iklimi algısı çalışanların verimliliğine ve etkinliklerine yansır (Avşar, 2019). Dolayısıyla olumlu bir iklimde örgütsel verimlilik ve performans yüksek olacaktır. Yüksek motivasyonlu çalışanlar artacak ve işe bağlılıkları da pozitif yönde değişecektir (Demirez & Tosunoğlu, 2017). Okul iklimi, okulda eğitimin kalitesini ve niteliğini değerlendirmek için bir ölçüt olarak da değerlendirilebilir. İnsanlar okulun iklimine bakarak çocukları için ideal bir eğitim yeri olup olmadığı hakkında fikir sahibi olabilirler. Sağlıklı bir iklime sahip okullar öğrencilerin kendini güvende hissetmesini sağlayabilir ve akademik başarılarının artmasına katkıda bulunabilir (Dağlı, 2017). Getmez’ in (2018) araştırmasında liderlik ve etkileşim boyutu en yüksek boyut olarak her zaman düzeyinde yani çok yüksek düzeyde algılanmış ve aynı araştırmanın demokratiklik ve adanma boyutu ile başarı etkenleri boyutu da çok yüksek düzeyde algılanarak bu araştırmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde Metin (2020) araştırmasında liderlik ve etkileşim boyutunun görece olarak en yüksek seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Farklı olarak Canlı’ nın (2016) araştırmasında liderlik ve etkileşim boyutu ile demokratiklik ve adanma boyutu çoğunlukla düzeyinde yani yüksek düzeyde algılanmış ve en yüksek boyutun demokratiklik ve adanma olduğu görülmüştür. Yine farklı olarak Şentürk (2018) ve Bilgi’ nin (2020) araştırmalarında ise en yüksek puana sahip boyutun başarı etkenleri boyutu olduğu görülmüştür. Araştırmamızda en düşük puanın ise samimiyet boyutunda olduğu görülmüştür. Canlı’ nın (2016) araştırmasında da samimiyet boyutu boyutlar arasında en düşük puana sahip olup çoğunlukla düzeyinde yani yüksek düzeyde algılanarak bu araştırma ile aynı yönde, tutarlı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu sonuçları alan yazındaki birçok çalışma ile genel olarak tutarlı sonuçlara sahip olmakla birlikte bazı farklı sonuçları da bulunmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak öğretmenlerin okulu iklimini katılım, paylaşım ve işbirliğinin yüksek olduğu, demokratik ilişkilerin hâkim olduğu, öğretmenlerin yüksek performans sergilemeye çalıştığı,

samimi ilişkilerin geliştiği ve çatışmaların pek yaşanmadığı olumlu bir atmosfer olarak algıladıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin genel algılarının çok düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre ilkökul öğretmenlerinin çalıştığı ortamdan ve çalışma arkadaşlarından uzaklaşmadığı, eğitim öğretim sürecinde kendilerini yetersiz ve güçsüz hissetmedikleri; yaptıkları işi anlamlı buldukları ve benimsedikleri söylenebilir. Çalışanların çevresiyle olan uyumu azaldığında kendini çalıştığı ortamın bir parçası olarak hissedemeyebilir ve yaptığı işin sorumluluklarını gerektirdiği şekilde yerine getiremeyebilir (Aşık, 2018; Eryılmaz & Burgaz, 2011). Yabancılaşmış çalışanlar, iş yaşamında kendilerini yoksun ve eksik hissederler. Bu yoksunluk hissi iş tatminsizliğine o da işten kaçmaya sebep olur (Efraty, Sirgy & Clairborne, 1991). Araştırma sonucu Kılçık'ın (2011) ulaştığı ilkökul öğretmenlerinin “hiçbir zaman” düzeyinde yani çok düşük işe yabancılaşma yaşadıklarına dair araştırma sonucunu desteklemektedir. Araştırma sonuçları “nadiren” düzeyinde yani düşük düzeyde sonuçlar elde eden araştırmaları da destekler niteliktedir (Elma, 2003; Çalışır, 2006). Yine benzer şekilde Ak (2019) araştırmasında öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu çalışmada işe yabancılaşma daha düşük düzeyde tespit edilmiştir. Farklı olarak Avşar (2019) ortaokul öğretmenlerinin, Yazıcı (2019) ise MEB çalışanlarının orta düzeyde işe yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunun alanyazında yapılmış araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin genel algılarının çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre öğretmenler, yasal işlemlerle belirlenmiş rol davranışlarının ötesinde istekli ve gönüllü olarak sergiledikleri bu davranışları çok sık göstermektedirler. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalıştıkları okulun gelişimi için fazladan çaba gösterdikleri, meslektaşlarına yardımcı oldukları ve onların haklarını korumaya çalıştıkları söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok yüksek düzeyde olduğunu ortaya koyan benzer çalışmalar bulunmaktadır (Buluç, 2008; Karakuş, 2008; Alğan, 2011; Köprülü, 2011). Bu araştırmadan farklı olarak Polat (2007), Özdemir (2010), Kubilay Baykal (2013), Bozkurt (2018), Güneş (2019), yüksek düzeyde; bazı (Yılmaz, 2009; Çetin, 2011; Uslu, 2011; Yılmaz, 2012; Kurtulmuş, 2016) araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin dağılımlara göre en yüksek ortalamadan en düşük ortalamaya doğru sıralamanın; vicdanlılık, centilmenlik, yardımlaşma ve sivil erdem şeklinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yardımlaşma, vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarını “çok yüksek”; sivil erdem boyutunu ise “yüksek” düzeyde sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleğine ve okula ilişkin olumlu fikirlere sahip oldukları, iş yükünden şikâyet etmeden sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirmeye çalıştıkları söylenebilir. Çalışma arkadaşlarının haklarını gözeterek onlara yardım etme ve okulun gelişimine fayda sağlayacak etkinliklere istekli bir şekilde katılma davranışlarını sıkça göstermektedirler. ÖVD alt boyutlarına ilişkin dağılımlara bakıldığında vicdanlılık boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemede öğretmenlerin okul yönetiminin desteklenmesi, okulda yardımlaşma, paylaşma, iş birliği, adalet ve güven kavramlarının vurgulanması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin bu davranışlarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, okul etkililiğinin sağlanması için yardımlaşma ve işbirliğinin öneminin ortaya konulması gerekmektedir (Sezgin, 2005). Bu araştırma sonuçları, yapılan birçok araştırmada (Polat, 2007; Karakuş, 2008; Karakaşoğlu, 2011; Günbayı & diğerleri, 2013; Dağlı, 2015; Uğurlu & Demir, 2016; Yıldırım, 2017) elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. En düşük puanın ise sivil erdem boyutunda olduğu görülmüştür. Bu sonuçla örtüşen ve tutarlılık gösteren araştırmalarda oldukça fazladır (Polat & Celep, 2008; Günbayı & diğerleri, 2013; Kubilay Baykal, 2013; Averbek, 2016; Göksal, 2017; Yıldırım, 2017). Bu araştırmada elde edilen bulgulardan farklı olarak Öztürk Yaman (2015) ve Yaprak Kaya (2015), sivil erdem boyutunun en yüksek ve vicdanlılık boyutunun ise en düşük değere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine bu araştırmadan farklı olarak Averbek (2016) araştırmasında centilmenlik boyutunun en yüksek puana ve Alanoğlu (2014) ise araştırmasında yardımlaşma boyutunun en düşük puana sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunun alanyazında yapılmış araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin okul iklimi ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve

okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet boyutları ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Okul ikliminin alt boyutlarından çatışma boyutu ile işe yabancılaşma pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet arttıkça işe yabancılaşma azalmaktadır. Demokratik öğrenci-öğretmen ilişkilerinin geliştiği, öğretmenlerin okulu sahiplendiği, meslektaşlarına karşı anlayış gösterdiği, bireysel farklara saygı duyulduğu, sorumlulukların yerine getirildiği bir okul ikliminde işe yabancılaşmanın azalacağı söylenebilir. Ayrıca okuldaki yönetici ve öğretmen arasındaki olumlu iletişim, birlikte karar alma, sorunların çözümü için işbirliği yapma, çalışanların gayreti ve samimi çalışma ortamı öğretmenlerin yabancılaşmasını azaltabilir. Yine araştırmaya göre çatışma artarsa işe yabancılaşmanın da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenler arasındaki iletişim sorunları, sosyal gruplaşmalar, okuldaki gergin atmosfer ve disiplin sorunlarının da yabancılaşmayı artıracığı söylenebilir. Demirez (2016) örgüt iklimiyle ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ak (2019) öğretmenlerin okul iklimi algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında ve Yazıcı (2019) MEB işgörenlerinin örgüt iklimi algıları ile işe yabancılaşma algıları üzerine yaptığı araştırmada örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Avşar (2019) ise okul ikliminin olumlu bir biçimde idare edilmesinin işe yabancılaşma sorununu azalttığını tespit etmiştir. Bu araştırma sonucu alan yazındaki diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Olumlu iş ortamının sağlandığı ve yöneticilerin desteğinin hissedildiği örgütlerde çalışanların kurumlarına karşı bağlılıkları artar ve performansları yükselir. Tersine bir durumda ise çalışanların iş doyumları azalır, işlerinden uzaklaşma ve işlerine karşı yabancılaşma görülebilir (Çetin, 2008). Örgütün fiziki çalışma koşullarının yetersizliği, örgütte yaşanan iletişimsizlik, fikir ve düşünce paylaşımının kısıtlı olması, kişilerin kararlara katılamaması, ödül-ceza mekanizmalarındaki dengesizlik ve ücret konusunda yaşanan tatminsizlikler yabancılaşmaya neden olmaktadır (Darıyemez, 2010). Araştırma kapsamında yapılan ölçeğe dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, olumlu bir okul ikliminin öğretmenlerin işe yabancılaşma sorununu azaltacağı, olumsuz bir iklimin ise işten uzaklaşmayı artıracığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin okul iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde orta düzeyde; samimiyet boyutu ile ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı da artmaktadır. Bu sonuca göre okuldaki demokratik uygulamalar, adil yönetim, olumlu etkileşim, işbirliği, olumlu atmosfer, performans ve çaba arttıkça öğretmenlerin de gönüllü olarak sorumluluk alma, arkadaşlarına yardım etme, sorun çözme, eğitim öğretim sürecinde istekli ve aktif olarak rol alma davranışlarının artacağı söylenebilir. Okul iklimi ölçeğinin çatışma boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ise çatışma arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır. Okulda iletişim sorunlarının, sosyal gruplaşmaların, anlaşmazlıkların, olumsuz atmosferin ve disiplin sorunlarının fazla olması öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltabilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmesi için karşılıklı etkileşime dayalı, çalışanları teşvik edici, bilgi alışverişine önem verilen, güvenin hâkim olduğu bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Bu sebeple öğretmenleri çalışmaya teşvik edici, karşılıklı iletişimde olmalarına, bilgi alışverişine açık olmalarına, yardımlaşmalarına ve paylaşımına açık olmalarına, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olacak güdüleyici etmenlerin belirlenmesi ve yöneticilerin bu konu ile ilgili elinden gelini yapması önem kazanmıştır (Arlı, 2011). Güven, bağlılık, iş doyum ve karşılıklı etkileşimin desteklediği bir örgüt ikliminde, öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha istekli olurlar (Boztaş, 2007). Samancı (2006), öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktörün olumlu iklim yapısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dinçer (2013) bir kamu kurumunda yaptığı araştırmasında örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kubilay Baykal (2013), araştırmasında okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Okul iklimine ilişkin olumlu algılamaların öğretmenlerin ÖVD düzeylerini artırdığını, olumsuz algıların ise azalttığını tespit etmiştir. Erkan (2017) örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Erkan (2017) örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları

yardımseverlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu araştırma sonucu alan yazındaki diğer araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Araştırma kapsamında uygulanan ölçeğe dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, olumlu bir okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracakı söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutları ile ÖVD alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde orta düzeyde; samimiyet boyutu ile ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin çatışma boyutu ile ÖVD alt boyutu yardımlaşma arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim boyutları ile ÖVD alt boyutlarından centilmenlik arasında pozitif yönde orta düzeyde; başarı etkenleri boyutu ile centilmenlik boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin çatışma boyutu ile ÖVD alt boyutu centilmenlik arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul iklimi ölçeğinin samimiyet boyutu ile ÖVD alt boyutu centilmenlik arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutları ile ÖVD alt boyutlarından vicdanlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin çatışma boyutu ile ÖVD alt boyutu vicdanlılık arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul iklimi ölçeğinin samimiyet boyutu ile ÖVD alt boyutu vicdanlılık arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutları ile ÖVD alt boyutlarından sivil erdem arasında pozitif yönde orta düzeyde; samimiyet boyutu ile sivil erdem arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul iklimi ölçeğinin çatışma boyutu ile ÖVD alt boyutu sivil erdem arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi algılarının işe yabancılaşma davranışlarını yordama düzeyinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim boyutları işe yabancılaşmayı negatif yönde anlamlı düzeyde; çatışma boyutunun ise işe yabancılaşmayı pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Başarı etkenleri ve samimiyet boyutları işe yabancılaşmayı yordamamaktadır. Bu araştırmaya göre okul iklimi alt boyutları öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmadaki değişimin %28'ini açıklamaktadır. Buradan hareketle okuldaki demokratik uygulamalar, çalışanların işlerini ve okulunu sahiplenmesi, yönetici-öğretmen etkileşimi, birlikte karar alma ve sorun çözümede işbirliği yapma öğretmenlerin yabancılaşma davranışlarının azalmasına katkıda bulunabilir. Bu durumların tersi yönde uygulamalar ile okuldaki iletişim sorunları, anlaşmazlıklar, çatışmalar ise yabancılaşmanın artmasına sebep olabilir. Dolayısıyla olumsuz bir okul ikliminin öğretmenlerin işten uzaklaşmasına, işine ve okuluna karşı yabancılık hissetmesine, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken güçsüz hissetmesine karşı pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Demirez ve Tosunoğlu (2017) araştırmasında örgüt ikliminin, işe yabancılaşma üzerine olan etkisini istatistiksel olarak ortaya koymuştur. Örgüt ikliminin, personelin işe yabancılaşmasında yaşadıkları değişimin % 5' ini açıkladığı ortaya koymuştur. Yazıcı'ya (2019) göre, olumlu bir örgüt iklimi işe yabancılaşmayı negatif etkilemekte ve işgörenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmadaki değişimin %34'ünü örgüt iklimi açıklamaktadır. Buna göre örgüt ikliminin işe yabancılaşmanın önemli bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır. Ak (2019), okul ikliminin alt boyutlarının, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini negatif yönde anlamlı etkilediğini ve işe yabancılaşmadaki toplam varyansının % 16'sını açıkladığını ortaya koymuştur. Alan yazındaki araştırma sonuçlarıyla tutarlılık gösteren bu çalışma okul ikliminin işe yabancılaşmayı yordadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin okul iklimi algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordama düzeyinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim boyutları ÖVD' yi pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Okul ikliminin alt boyutlarından çatışma boyutunun ise ÖVD' yi negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Başarı etkenleri ve samimiyet boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını yordamamaktadır. Bu araştırmaya göre okul iklimi alt boyutları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %29'unu açıklamaktadır. Dolayısıyla okuldaki demokratik uygulamalar, görevini benimseme, adil yönetim, açık iletişim, birlikte karar alma ve sorun çözüme de

işbirliği yapma, öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde istekli ve aktif olarak rol alma davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Ayrıca okuldaki uyumsuzluklar, iletişim sorunları, çatışmalar ve sosyal gruplaşmalar öğretmenlerin gönüllü rol davranışlarının ve kendi isteğiyle yardım etme ve sorumluluk alma davranışlarının azalmasına sebep olabilir. Okul ikliminin olumlu bir atmosfere sahip olmasının öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde daha aktif rol almasında, okulun yararına yönelik gönüllü davranışlar sergilemesinde ve ekstra çaba göstermesinde etkisinin olduğu söylenebilir. Samancı (2006), öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktörün olumlu iklim yapısı olduğunu ortaya koymuştur. Dinçer (2013) ve Erkan (2017) örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akyavuz ve Çakın (2020) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin okul iklimi algısının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan regresyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından liderlik ve etkileşim boyutu ÖVD alt boyutlarından yardımlaşmayı pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buna göre öğretmen ile yönetici arasında açık iletişimin olduğu, yönetimin adil olduğu, öğretmenlerin fikirlerini rahatça okul yönetimi ile paylaşabildiği, karar alma süreçlerinde öğretmenlerin fikirlerinin dikkate alındığı, öğretmenlere gerekli imkân ve kaynakların sağlandığı okullarda öğretmenlerin yardımlaşma boyutundaki davranışlarını pozitif yönde etkilenecektir. Demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma boyutları yardımlaşma boyutunu yordamamaktadır. Kubilay Baykal (2013) araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetici kaynaklı okul iklimi algılarını belirleyen boyutlardan; yüksekte bakmaya ilişkin okul iklimi algılarının özgeciliğe ilişkin ÖVD düzeylerini azalttığını belirlemiştir. DiPaola ve Hoy (2005) çalışmasında örgütsel ÖVD'nin ortaya çıkmasında yönetici desteğinin etkili olduğunu savunmuştur.

Okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutu ÖVD alt boyutlarından centilmenliği pozitif yönde; çatışma boyutu ise negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buna göre demokratik ilişkilerin olduğu, bireysel farklara saygı gösterildiği, sorumlulukların yerine getirildiği, çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı olduğu, öğretmenlerin okulu sahiplendiği okullarda öğretmenlerin centilmenlik boyutundaki davranışları olumlu etkilenecektir denilebilir. Ayrıca gergin atmosfere sahip, sosyal gruplaşmaların olduğu, iletişim ve disiplin sorunlarının bulunduğu okullarda öğretmenlerin centilmenlik boyutundaki davranışları sergileme sıklığı olumsuz yönde etkilenebilir. Liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet boyutları centilmenlik boyutunu yordamamaktadır. Kubilay Baykal (2013) öğretmenlerin çözülmeye ilişkin okul iklimi algılarının centilmenliğe ilişkin ÖVD düzeylerini negatif yönde anlamlı etkilediğini tespit etmişlerdir.

Okul ikliminin alt boyutlarından başarı etkenleri boyutu ÖVD alt boyutlarından vicdanlılığı pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buradan hareketle sorumlulukların yerine getirildiği, yüksek performansın sergilendiği, öğrenci başarısı için destek ve çabanın gösterildiği bir okul ikliminde öğretmenlerin vicdanlılık boyutundaki davranışları sergileme sıklığı artabilir. Demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, samimiyet ve çatışma boyutları vicdanlılık boyutunu yordamamaktadır.

Okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, boyutu ÖVD alt boyutlarından sivil erdemi pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buradan hareketle demokratik ilişkilerin olduğu, bireysel farklara saygı gösterildiği, sorumlulukların yerine getirildiği, çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı olduğu, öğretmenlerin okulu sahiplendiği, açık iletişimin olduğu, yönetimin adil olduğu, karar alma süreçlerinde öğretmenlerin fikirlerinin dikkate alındığı, bir okul ikliminde öğretmenlerin sivil erdem boyutundaki davranışları sergileme sıklığı olumlu yönde etkilenecektir denilebilir. Başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma boyutları sivil erdem boyutunu yordamamaktadır. Kubilay Baykal (2013) çalışmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetici kaynaklı okul iklimi algılarını belirleyen boyutlardan; anlayış göstermeye ilişkin okul iklimi algılarının sivil erdem düzeyini artırdığını belirlemiştir.

Araştırma sonuçları, hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yönelik önemli sonuçları içermektedir. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında algılanan örgüt ikliminin yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma hakkında alınacak tedbirler olumlu örgüt iklimi açısından etkileyici olacaktır. Yabancılaşmanın en az düzeye indirilmesi

için; okul yönetiminde çalışanların fikirlerine değer verilmesi, karar verme süreçlerine dahil edilmesi, yeterli düzeyde iletişim ağı sağlanması, yeterli sosyal hakların sağlanması, maddi ve manevi çıkarların sağlanması önerilebilir. Araştırma sonuçlarına dayanarak; okul ikliminin daha da iyileştirilmesi için okul içinde ve dışında sosyal etkinlikler düzenlenebilir böylece öğretmenlerin arkadaşları ile daha sağlıklı iletişim kurmaları sağlanabilir. Okul imajının güçlendirilerek öğretmenlerin etkinliklere, toplantılara gönüllü aktif katılımı sağlanmalı, yenilik ve değişikliklere ayak uydurmada okul yöneticileri rol model olmalıdır. Öğretmenlerin aktif katılımını sağlamak için çatışma ve sorunların çözümü konusunda toplantılar yapılabilir, açık bir iletişim ortamı oluşturulabilir. Bu çalışma sadece ilkökul öğretmenleri örnekleminde yapıldığından ortaokul öğretmenlerine veya lise öğretmenlerine yönelik okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki farklı nitel ve nicel araştırmalar ile daha derinlemesine incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Ada, K. (2020). *Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkide öğretmen kolektif yeterliğinin aracılık rolü* (Tez No.643737) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.582846) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akbaba, A., & Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 211-227. <https://doi.org/10.16992/ASOS.205>
- Akyavuz, E. K., & Çakın, M. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının bir yordayıcısı olarak okul iklimi. <https://2020.ipcedu.org/dosyalar/files/ipcedu2020-ekitap.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Tez No.363096) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ.]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Alğan, Y. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışları ile problem çözme becerilerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri "Bolu ili merkez ilçe örneği"* (Tez No.278823) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü alguları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi* (Tez No.280359) [Doktora tezi, Ege Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.446065) [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi-Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Tez No.557237) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ayaydın İ. Ç. (2012). *İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi* (Tez No.344596) [Yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi- Gümüşhane]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348.

- Aytürk, N. (2019). *Örgütsel davranış örgütsel kuramlar ve uygulamalar*. (1. Baskı). Nobel.
- Belenkuyu, C., & Yücel, C. (2017). Örgütsel vatandaşlık. S. Özdemir & N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi*. (2. baskı. ss. 331-360). Pegem Akademi.
- Bilgi, R. (2020). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algularına göre incelenmesi* (Tez No.638288) [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi-Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Boz, M., & Garipağaoğlu, B. Ç. (2016). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve EML). *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 261-276. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3487>
- Bozkurt, B. (2018). *Sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.503884) [Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Boztaş, K. (2007). *Malatya Polis Meslek Yüksekokulu'nun örgütsel iklimi* (Tez No.209661) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Tez No.436951) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elementary Education Online*, 17(4). 1798-1811. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.506842>
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması* (Tez No.190237) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi- Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, G.(2008). *Hastanelerde çalışan hemşirelerin olumlu iş ortamına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi* (Tez No.203416) [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliğinde müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Tez No.290711) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dağlı, A. (2017). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim* (2. baskı). Pegem Akademi.
- Dağlı, E. (2015). *İlköğretim okullarında müdürlerin kullandıkları etkileme taktiklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul farkındalığı ile ilişkisi* (Tez No.388220) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent üniversitesi Ankara hastanesi örneği)* (Tez No.264765) [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dede, N. P.(2019) Örgütsel vatandaşlık davranışı: kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304. <https://doi.org/10.38009/ekimad.613429>
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00570.x>
- Demirel, A.G., Ötken, A.B., & Kunday, Ö. (2012). Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103699>

- Demirez, F.,& Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(12), 69-88. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.262>
- Dinçer, E. (2013). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu kurumunda araştırma* (Tez No.348046) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dinibütün, S. R. (2013). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Tez No.327884) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- DiPaola, M. F.,& Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- DiPietro, R. B.,& Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39. <https://doi.org/10.1177/1096348007309567>
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78. <https://doi.org/10.1007/BF01013685>
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)* (Tez No.205179) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erkan, M. (2017). *Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık etkisi: Adıyaman Üniversitesi örneği* (Tez No.486348) [Yüksek lisans tezi, Adıyaman Üniversitesi-Adıyaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Eryılmaz, A.,& Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286
- Fırat, Y.B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi* (Tez No.326133) [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gedikoğlu, T.,& Tahaoğlu, F. (2010). İlköğretim okullarının örgüt iklimi: Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçeleri örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(186), 38-55.
- Getmez, D. (2018). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.520220) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Göksal, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.472252) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Günbayı, İ., Dağlı, E., & Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 575-602.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Pendik ilçesi örneği)* (Tez No.601129) [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi-Bursa]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Hoy, W.K., Miskel C.G. & Tarter C. J. (2013) *Educational Administration: Theory, Research and Practice*.(9th edition) The McGraw Hill-Companies

- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Tez No.486442) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi* (Tez No.227491) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi (24. Basım). *Nobel Yayın Dağıtım*.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya ili örneği* (Tez No.300589) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kızmaz, Z. (2005). Sosyolojik suç kuramlarının suç olgusunu açıklama potansiyelleri üzerine bir değerlendirme, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2),149-174.
- Korkmaz, M. & Ada, K. (2019, Kasım). *Ortaokullarda örgüt iklimi ile örgütsel etkinlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. 10. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda sunulmuş bildiri, Antalya.
- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki* (Tez No.296673) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kubilay Baykal, Ö. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Tez No: 327673) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kurtulmuş, M. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(3), 277-302. <https://doi.org/10.14527/pegegog.2016.015>
- Kurtulmuş, M. & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282385>
- Metin, G. (2020). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Tez No.627012) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi-Karaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Nair, N., & Vohra, N., (2010), An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers, *Management Decision*, 48(4), 600-615. <https://doi.org/10.1108/00251741011041373>
- Özbudun, S., Markus, G. & Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve....* Ütopya Yayınevi.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 93-112.
- Özkalp, E.,& Kırel, Ç. (2009). *Örgütsel Davranış* (6. Baskı). *Anadolu Üniversitesi Yayınları*.
- Öztürk Yaman, S. (2015). *Ticaret meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma* (Tez No.378220) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Podsakoff, P. M.,& MacKenzie, S. B. (1989). A second generation measure of organizational citizenship behavior. *Unpublished manuscript*, Indiana University, Bloomington.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2): 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.220383) [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi- Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Robbins, S. P.,& Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z.,& Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık* (Tez No.187447) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki* (Tez No.498197) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi-Düzce]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir özümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Şentürk, M. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Tez No.527767) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şimşek M, Çelik A, Akgemci T. ve Fettahlıoğlu T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetiminin araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569- 587.
- Toklu, A. T. (2016). *Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına olan etkisinin incelenmesi* (Tez No.445870) [Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002149
- Uğurlu, C. T., & Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 98-119.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları (Manisa il örneği)* (Tez No.279829) [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)* (Tez No.380151) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcı, S. D. (2019). *Algılanan örgüt ikliminin işe yabancılaşma ile ilişkisi (Milli Eğitim Bakanlığı örneği)* (Tez No.572057) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme* (Tez No.461396) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2), 1-14.
- Yüner, B.,& Burgaz, B. (2019). Evaluation of the relationship between school governance and school climate. *Eğitim ve Bilim*, 44(199), 373-390. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.7961>