

## ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ VEFASIZLIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

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

Hülya ALTUN BOGOÇLU  
Milli Eğitim Bakanlığı  
Eğitim Yönetimi Bölümü  
hulya.nett@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-8832-184X

Yüksel GÜNDÜZ  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Yönetimi Bölümü  
yuksekgunduz0735@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-4710-8444

#### ÖZ

**Geliş Tarihi:**  
07.04.2023

**Kabul Tarihi:**  
02.09.2023

**Yayın Tarihi:**  
25.09.2023

**Anahtar Kelimeler**

İşyeri,  
Vefasızlık,  
Örgüt,  
Vatandaşlık.

**Keywords**

Workplace,  
Disloyalty,  
Organization,  
Citizenship.

Araştırmada öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Giresun ili, Görele, Espiye ve Tirebolu ilçelerindeki anaokulu, ilkököl ve ortaokullarda görev yapan 1089 öğretmen; örneklemini ise, basit tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen 561 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak İşyeri Vefasızlık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde, aritmetik ortalama, t testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon tekniklerinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre: öğretmenlerin işyeri vefasızlık düzeyleri *nadiren* düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenler, meslektaş vefasızlığını yönetici vefasızlığından daha yüksek algılamışlardır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları *yüksek düzeyde* bulunmuştur. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Yani işyeri vefasızlık algısı düştükçe, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri artış göstermiştir. Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu bağlamda, öğretmenler arasında güçlü bir işbirliği oluşturularak, meslektaş vefasızlık algısı yıkılmalıdır diyebiliriz. Öğretmenlerde oluşan yüksek düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışlarının devamı sağlanmalıdır.

#### ABSTRACT

In the study, it was aimed to reveal the effect of teachers' perceptions of workplace disloyalty on their organizational citizenship behaviors. Relational scanning model, one of the general scanning models, was used in the research. The population of the research consists of 1089 teachers working in kindergarten, primary and secondary schools in Giresun province, Görele, Espiye and Tirebolu districts; The sample consists of 561 teachers determined by simple random sampling. Workplace Disloyalty Scale and Organizational Citizenship Scales were used as data collection tools. In the analysis of the data, arithmetic mean, t test, ANOVA, correlation and regression techniques were used. According to the results obtained: teachers' workplace disloyalty levels were found to be rarely. Teachers perceived colleague disloyalty higher than manager disloyalty. Teachers' organizational citizenship behaviors were found at a high level. A negative relationship was found between teachers' perceptions of workplace dishonesty and teachers' organizational citizenship behaviors. In other words, as workplace disloyalty perception decreased, teachers' organizational citizenship behavior levels increased. Teachers' perceptions of workplace dishonesty are a significant predictor of organizational citizenship behaviors. In this context, the perception of colleague disloyalty should be destroyed by establishing a strong cooperation between teachers. The continuation of high-level organizational citizenship behaviors in teachers should be ensured.

**DOI:** <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1279289>

**Atıf/Cite as:** Altun Bogoçlu, H., & Gündüz, Y. (2023). Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1609-1629.

## Giriş

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

İnsan ömrünün büyük bir kısmını bir işi yaparak geçirir. İş, belirlenen amaç veya amaçlar doğrultusunda, bireyin maddi-manevi gücünü ortaya koyduğu ve bir değeri olan sistemli faaliyetlerin tümüdür (TDK, 2022). Bir görevin yapıldığı yere ise iş yeri denir. Hukuksal olarak bakıldığında, işyeri, mal veya hizmet üretimi gibi teknik bir amaç için farklı öğelerden oluşan bir birim olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2003). Bir işyerinde çalışanlar daha önceden belirlenmiş iş sözleşmesine göre görev yapmaktadır. Bu sözleşmeye dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye ise iş ilişkisi denir (Resmi Gazete, 2003). Bütün bu tanımlar çerçevesinde işyeri denildiğinde işveren, işgören ve iş ilişkisini, birbirine bağlı bir zincir olarak düşünebiliriz. Öyle ki her parça diğerinden etkilenmekte ve bu etki genel olarak işyerinde gözlemlenebilmektedir. Bu nedenle bir iş yerinde, işveren, işgören ve iş ilişkileri bir bütün halinde değerlendirilmelidir. İşyerinin ana unsurlarından olan *iş ilişkileri* örgüt iklimi olarak da adlandırılır ve iş ilişkileri bir örgütün manevi unsurlarını içerir (Genç, 2011). Her ne kadar iş sözleşmesi ile işin gözle görülür maddi boyutları çerçevelendirilse de örgüt iklimini; işgören-işveren ve işgören-işgören arasındaki ilişki şekillendirir (Altun, 2001).

Bir örgütte tutarlı ve uyumlu ilişkiler geliştirmek, insan gücünün verimliliğinin artmasına yol açacaktır. Geliştirilen politikalara göre, çalışanlar örgütle ve örgüt içindeki kişilerle olumlu bağlar kurmaya başlayacaktır. Kendini örgüte ait hissederek çalışanın hissettiği duygulardan biri de hiç şüphe yoktur ki sadakat duygusudur. Sadakat duygusu çalışanın örgüte karşı beslemiş olduğu bağlılıktır. Bu bağlılık sonucu çalışanın örgütten vefa beklentisine düşmesi de kaçınılmazdır. Kendini örgüte ait hissederek çalışan, örgütten de sahiplenilmeyi bekler. Kısacası çalışan, işyerinden vefa beklentisi içine girer. Vefa; bireyin sözüne, vaadine sadık kalabilmesi, bu anlamda üzerine düşen borcu ödemesi, dostlarını hatırlaması en azından unutmaması ve onlara yapılanın daha iyisi ile karşılık vermesi olarak tanımlanabilir (Yeğin, 2015). Bunun karşıtı olarak vefasızlık kavramı da örgütlerde hissedilebilir. Vefasızlık vefanın zıttı olarak, nankörlük ve yapılan iyilikleri unutmaktır. Aynı şekilde vefasızlık bir konuda söz vermesine rağmen sözünde durmama olarak da tanımlanabilir (Kızıler ve Canikli, 2015).

Bir örgütte vefa ve vefasızlık kavramı kritik önem taşır. Özellikle vefasızlık, iş yaşamının karanlık ve açığa çıkarılmamış olgularından biridir. Bu kavram astlar arasındaki ilişkilerde olduğu gibi ast-üst ilişkilerinde de etkisini gösteren ve davranışsal sonuçları itibarıyla örgütün bütününe etkileme kapasitesine sahip bir duygusal kopuş davranışıdır. Bu tür bir duygusal kopuş, çalışma ilişkilerinde ve örgütsel iklimde güvensizlik duygusunun yerleşmesine yol açmaktadır (Aslan vd, 2019). İşyeri vefasızlığı kavramına literatürde ilk kez Aslan ve diğerlerinin (2019) geliştirmiş oldukları işyeri vefasızlık ölçeği çalışmasında değinilmiştir. İşyeri vefasızlığı kavramı örgütsel sadakat kavramı ile karıştırılmamalıdır. İşyeri vefasızlığında, vefasızlığı hissederek işgörendir. Örgütsel sadakatte vefasızlığa maruz kalan örgüttür. Ayrıca örgütsel sadakatte çalışanın örgütüne karşı bağlılığı söz konusudur (Allen ve Meyer, 1990). İşyeri vefasızlığında böyle bir durum söz konusu değildir. Çalışanın işyerinde hissetmiş olduğu kendisine karşı yapılan vefa-vefasızlık duygu durumu vardır. İşgören, işyeri vefasızlığını yöneticisinden veya meslektaşından hissedebilir. Böyle bir durumda işgören, örgütsel bir vefasızlık algısına sahip olmuş olur. Örgütte hissedilen vefasızlık, örgütsel bağlılıkta ve aidiyet duygularında zayıflama meydana getirme gibi bir dizi karmaşık sorunları da beraberinde getirebilir.

Vefa ve vefasızlık duygusal yönü ağır basan temel kavramlar içinde yer alır. Dolayısıyla tanımlanması ve açıkça vefasızlık durumunun betimlenmesi için bir dizi koşulu gerektirir. İlk olarak vefasızlık bir çıkarı elde edememeden kaynaklanmaz. Vefasızlık, çıkar beklentisinin karşılanmaması demek değildir (Yeğin, 2015). İkinci olarak çalışanın görev tanımı içinde yer alan eylemlerden ötürü karşısındakini duygusal olarak

borçlandırması ve vefa gösterilmesini beklemesi de değildir. Çalışan görevini yapıyor diye ona vefalı davranma zorunluluğu yoktur. Görevi dışındaki ekstra rol davranışları kapsamındaki eylemler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle vefasızlık duygusunun yaşanmasında çalışanların görev dışı eylemlerinin kritik önemi olduğu söylenebilir. Örgütlerde bir görevi gereken nitelik ve nicelikte yapmak çalışanın temel yükümlülüğüdür. Organ'ın (1988) *iyi asker sendromu* (good soldier syndrome) çalışmasında, çalışanın görevi dışında sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarına, onun takdir edilmesi, yaptıklarının hatırlanması, değer verilmesi, destek olunmasını, en azından yaptıklarının görülmesini gerektirir. Yöneticinin ya da iş arkadaşlarının tutum ve davranışları bu sayılanları içermiyorsa çalışanda vefasızlık duygusunun oluşumuna zemin hazırlar. Bu anlamda bir meslektaşı ya da bir yöneticiyi vefasız olarak nitelemek, kişinin yaptıklarının unutulması, hatırlanmaması ve yok sayılmasının sonucudur. Hatta kendisine vefasızlık yapıldığını düşünen çalışan, yönetici ve meslektaşlarının davranış ve tutumları karşısında hayıflanır, serzenişte bulunur, sitem eder ve kimi zaman da kızgınlığını ve öfkesini açığa vurabilir. Böyle bir durum, çalışanın örgüte yönelik bakış açısının değişmesine, iş doyum düzeyinin düşmesine, moral ve motivasyonunun bozulmasına yol açar (Aslan vd, 2019). Yöneticinin temel görevi, çalışanlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal güçlerini örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için harekete geçirmektir (Tutar, 2009). İşyeri vefasızlık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki söz konusudur ve tüm bu açıklamalardan yola çıkarak işyeri vefasızlık algısı yüksek olan bir işgörenin göstereceği örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yetersiz olacağı söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanın örgütteki rolünden bağımsız, tamamen gönüllülük esasıyla hayat bulan davranışlarıdır. ÖVD, kişiye ait olup, davranış sergilenmediğinde ceza ile karşılaşmaz (Organ 1988). Schnake (2003) örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişilere, gruplara ya da örgütlere yönlendirilmiş fonksiyonel davranış olarak görmektedir (Kamer, 2001). Greenberg ve Baron (2000) örgütsel vatandaşlık davranışını, kurumun formal normlarla düzenlediği sorumlulukların ötesinde; beklenenden daha çoğunu yapması olarak tanımlamıştır (Alp, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların meslektaşlarına gönüllü olarak yardım etmesini ifade eder (Schnake ve Dumler, 2003). Burada, işten beklenen başarıyı gösteremeyen veya işini yaparken zorluk yaşayan bir işgörene yardım etmek ön plandadır. Büyük çoğunlukta kişiye yönelik yardım etme davranışını içermesine karşın, neticede örgütün amaçlarına hizmet edeceğinden örgüt için önemli yararlar sağlar. Seferoğlu (2003), göreve yeni başlayan bir öğretmenin mesleğine uyum sağlamasında mesleğinde deneyimli öğretmenlerin yeni gelene yardımcı olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Eğitim kurumunda yeni olan öğretmene, okulun işleyişi hakkında bilgi verilmesi, okul kurallarının bildirilmesi, okulun değer yargılarından söz edilmesi ve geniş bir ifade ile sosyalleşmek için fırsatlar oluşturulması, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutuyla ilgilidir ve bu davranışların sonucunda okulun verimliliğine dolaylı yoldan katkıda bulunulur. Bunun yanı sıra öğretmenler, içinde güven duygusu, bağlılık ve karşılıklı etkileşimi destekleyen ayrıca iş doyumunu alabildikleri bir okul ortamı sayesinde, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyi daha çok isteyebilir. Grup çalışmalarına yönlendirme ve takımın sergilediği çabaya bağlı olacak şekilde yapılan teşvikler gibi uygulamalar, okulda meslektaşlar arasındaki iletişim, dayanışma ve mesleki gelişim için bilgi alış verişini yapmada etkili sonuçlar ortaya koyabilir (Seferoğlu, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, okulun karar verme süreçlerine istekli katılım, kurumun planladığı eğitim-öğretim çalışmalarında aktif olma, okulun avantaj ve dezavantajlarını bilme, okulda gerçekleşen sosyal aktivitelere katılım sağlama gibi davranışları içerir (Allison vd., 2001). Allison ve arkadaşları (2001), örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütteki bireysel başarı ve akademik performansı olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Çalışanların görevinin veya işinin gerektirdiklerinin ötesinde çaba sarfetmesi yahut onlardan beklenen minimum çabanın çok üzerinde yapması, örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutunun içine girer (Deluga, 1994). Örgütte bireyin verdiği kararlardan ve sergilediği davranışlardan etkilenecek olan kişileri bilgilendirmesi örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket temelli bilgilendirme boyutu olarak tanımlanabilir (Schnake ve Dumler, 2003). Örgütteki sorunlar karşısında, olumlu bir tutum içerisinde şikâyet etmeden çalışmaya istekli olma, ayrıca çıkan problemleri büyütme düşüncesi, örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik (sportmenlik) boyutudur (Allison vd., 2001). Bazen de kaybetme kaygısından kaynaklı, örgüt kurallarına uyma zorunluluğu hissedilir. Buna ilişkin yapılan bir araştırmada, sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri ile iş güvensizliği duygusu arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır (Feather ve Rauter, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda, insanların kişilik özellikleri ve ihtiyaçları etkilidir (Penner vd., 1997). Grup yönelimi yüksek bireyler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha yatkındır (Gibson vd., 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel katılımı ilişkili olduğu görülmektedir (Turnipseed, 2002). Bursalıoğlu (1991) kararların uygulanmasını kolaylaştıracak etkenlerden birinin, alınacak karara katılmanın olduğunu belirtmektedir. Çalışanlara bir organizasyonun karar verme ve uygulamalarına katılma fırsatı vermek, etkili bir motivasyon tekniğidir. Mesleki doyuma ulaşan ve kurumda kendisine adil davranıldığını düşünen çalışanlar, mesleki doyumu düşük ve kendisine adil davranılmadığını düşünen çalışanlardan daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme yönelimindedir (Penner vd., 1997).

Literatürde, işyeri vefasızlığına ilişkin çalışmaya Aslan ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiş ölçek geliştirme çalışmasının dışında rastlanılmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine yönelik çalışmaya da rastlanılmamıştır.

Çalışma alandaki bu boşluğu doldurması yönünden önemli görülmektedir. Bu açıdan yapılan çalışmanın amacı, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu bağlamda aşağıdaki soruların yanıtı aranmıştır.

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

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada, amaca uygunluğu yönünden, korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma, bir grup içindeki değişkenler arasındaki ilişkiyi ve sıklıkla değişkenler arasında neden-sonuç olasılığına ilişkin fikir veren çalışmaları içerir (Büyüköztürk vd., 2015). Yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020–2021 eğitim öğretim yılında Giresun ili, Görele, Espiye ve Tirebolu ilçelerinde görev yapan 1089 öğretmen oluştururken, örneklemini ise, evrenden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 561 öğretmen oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme, evreni oluşturan elemanların, birbirine eşit seçilme şanslarının olduğu örnekleme türüdür. Evrendeki elemanlardan örnekleme girenlerin sayısı şansa bırakılmıştır (Karasar, 1994). Farklı büyüklükteki evren için kuramsal boyutta örneklem büyüklüğü %95 kesinlik düzeyine göre, 1089 kişilik evrenden, 283 kişilik örneklem yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, vd., 2015).

Öğretmenlerin, 410'u kadın, 151'i erkek; 433'ü evli, 128'i bekar; 446'sı lisans, 115'i lisansüstü mezunu; 114'ü anaokulu, 268'i ilkokul, 179'u ortaokulda görev yapmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin, 51'i 1-5 yıl, 196'sı 6-10 yıl, 202'si 11 -15 yıl, 69'u 16-20 yıl, 43'ü 21 yıl üstü kıdeme sahip olup; 225'i okul öncesi, 157'si sınıf öğretmeni, 179'u branş öğretmenidir.

### Veri Toplama Araçları

#### *İşyeri Vefasızlık Ölçeği*

İşyeri vefasızlık ölçeği, Aslan ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizine göre, ölçek, yönetici vefasızlığı ve meslektaş vefasızlığı olarak 21 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu iki alt boyut toplam varyansın .86.7'sini açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizine göre, tüm maddelerin ilişkili faktörler altında anlamlı bir yapı oluşturduğu ve tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmüştür. Güvenirlik analizinde ise Cronbach Alfa, Guttman ve Spearman Brown analizleri yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alfa toplam puan katsayısı .99; Guttman katsayısı .89 ve Spearman Brown katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Meslektaş vefasızlığı alt boyutunun Cronbach Alfa değeri .98 ve yönetici vefasızlığı alt boyutu Cronbach Alfa değeri ise .98 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında ölçeğin toplam cronbach

alfa katsayısı .96; yönetici vefasızlığı alt boyutunda .96 ve meslektaş vefasızlığı alt boyutunda .96 olarak bulunmuştur.

### **Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği**

Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiş ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından da Türkçe uyarlaması yapılmıştır. ÖVD ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır. Toplam puanın hesaplanmasında ölçeğin iki maddesi ters puanlanmıştır. Ölçek tek boyutludur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .86$ 'dır. Faktörün öz değeri 5.48'dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66'dır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .87$  olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008). Bu araştırma kapsamında ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .892 olarak hesaplanmıştır.

### **İşlemler**

Araştırma yapabilmek için öncelikle ölçek sahiplerinden e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır. Sonra etik kurul onayı alınmıştır. Daha sonra Giresun MEM'den ölçek uygulama izni alınmıştır. Ölçeklerin yanıtlanması aşamasında, bazı öğretmenlerle yüzyüze çalışılmışken, bazılarında google form üzerinden ulaşılmış ve ölçekler doldurulmuştur. Doldurulan 607 ölçeğin 46'sı hatalı veya eksik işaretlendiği için veri setine dâhil edilmemiştir. Araştırma hatasız ve eksiksiz doldurulan 561 ölçek üzerinden yürütülmüştür.

### **Verilerin Analizi**

İlk olarak, araştırmanın sürekli değişkenleri olan ölçeklerin puanlarının dağılımlarının normalliği için Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanarak, her iki test için de dağılımların normalliği sınanmıştır. Bu değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olması normal dağılım özelliği gösterdiği anlamına gelmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu değerlerinin -1.5 ile +1.5 puanları arasında olması nedeniyle dağılımlarının normal olduğu kabul edilmiştir. Bu elde edilen sonuç nedeniyle, araştırmada parametrik istatistik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Buradan hareketle, elde edilen verilerin analizinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın tüm istatistik analizleri SPSS 14,0 programı ile gerçekleştirilmiştir.

### **Bulgular**

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

### **Öğretmenlerinin İşyeri Vefasızlık Algılarına İlişkin Bulgular**

**Tablo 1.** İşyeri Vefasızlık Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyut	$\bar{x}$	Ss
Yönetici Vefasızlığı	1,69	,99
Meslektaş Vefasızlığı	1,77	1,08
Toplam	1,73	1,02

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ( $X=1.73$ ) ortalama ile *nadiren* düzeyinde olmuştur. Öğretmenler işyerinden kaynaklı düşük düzeyli bir vefasızlık yaşamaktadırlar. Yönetici vefasızlığı alt boyutunun aritmetik ortalaması 1,69 olarak tespit edilirken, meslektaş vefasızlığı alt boyutunun ise 1,77'dir. Her iki alt boyutun aritmetik ortalaması, genel toplam alt ölçek toplamında olduğu gibi nadiren değerlendirmesi içine girmiştir. Ancak, meslektaş vefasızlığı aritmetik ortalaması, yönetici vefasızlığı alt boyutundan daha yüksek düzeydedir. Cinsiyet değişkenine göre algılanan işyeri vefasızlık ölçeği için yapılan t testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	sd	p
Yönetici	Kadın	410	1,70	,90	,29	559	,76
Vefasızlığı	Erkek	151	1,67	,79			
Meslektaş	Kadın	410	1,75	,90			
Vefasızlığı	Erkek	151	1,80	,83	-,51	559	,60
Toplam	Kadın	410	1,72	,81	-,12	559	,90
	Erkek	151	1,73	,73			

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

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin algıladıkları işyeri vefasızlığı toplam ve alt boyutları için yapılan t testi sonuçlarında hiçbir anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin algıladıkları işyeri vefasızlığı düzeyleri benzerdir.

Eğitim değişkenine göre işyeri vefasızlık ölçeği puanları için yapılan t testi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Alt boyut	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Yönetici	Lisans	446	1,64	,86			
Vefasızlığı	Yük.Lisans	115	1,88	,90	-2,63	559	,009**
	Toplam	561	1,68	,85			
Meslektaş	Lisans	115	2,09	,93			
Vefasızlığı	Yük.Lisans	446	1,66	,78	-4,49	559	,000***
	Toplam	561	1,99	,76			
Toplam	Lisans	446	1,66	,78	-3,97	559	,000***
	Yük.Lisans	115	1,99	,76			
	Toplam	561	1,68	,85			

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

Eğitim düzeyi değişkenine göre, işyeri vefasızlık algı ölçeği için yapılan t testinde hem toplamda hem de alt boyutlarda .01 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık yönetici ve toplam vefasızlıkta yüksek lisans yapanlar, meslektaş vefasızlığında ise lisans mezunları lehine gerçekleşmiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre işyeri vefasızlığı ölçeği puanları için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Yönetici	1-5 yıl	51	1,72	,72	4-556	3,03	,017*
Vefasızlığı	6-10 yıl	196	1,56	,89			
	11-15 yıl	202	1,69	,87			
	16-20 yıl	69	1,86	,87			
	21 yıl ve üzeri	43	1,98	,87			
	Toplam	561	1,69	,87			
Meslektaş	1-5 yıl	51	1,57	,45	4-556	3,07	,016*
Vefasızlığı	6-10 yıl	196	1,88	1,09			
	11-15 yıl	202	1,65	,75			
	16-20 yıl	69	1,78	,77			
	21 yıl ve üzeri	43	2,01	,85			
	Toplam	561	1,77	,88			
Toplam	1-5 yıl	51	1,65	,52	4-556	1,876	,113
Vefasızlık	6-10 yıl	196	1,72	,89			

11-15 yıl	202	1,67	,71
16-20 yıl	69	1,82	,80
21 yıl ve üzeri	43	2,00	,84
Toplam	561	1,73	,79

Öğretmen işyeri vefasızlığı ölçeği alt boyutlarının tümünde puanlarda istatistiksel açıdan en az .05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kıdem değişkeni, yönetici vefasızlığı alt boyutu varyansının % 2,1'i; meslektaş vefasızlığı alt boyutu varyansının %2,2'sini karşılamaktadır. Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği alt boyutlarında F değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması üzerine, bu total farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc tekniklerinden scheffe testinden yararlanmaya karar verilmiş fakat meslektaş vefasızlığı alt boyut varyanslarının heterojen olması nedeniyle Tamhane testi yapılmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre işyeri vefasızlığı ölçeği, yönetici vefasızlığı alt boyutu için yapılan Tamhane testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği, Yönetici Vefasızlığı Alt Boyutu İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

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

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

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

Mesleki kıdem değişkenine göre işyeri vefasızlığı ölçeği, meslektaş vefasızlığı alt boyutu için yapılan Tamhane testi sonuçları Tablo 6'de verilmiştir.

**Tablo 6.** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği, Meslektaş Vefasızlığı Alt Boyutu İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

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

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

Branş değişkenine göre işyeri vefasızlığı ölçeği için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Yönetici Vefa.	O. Ö. Öğretmeni	225	1,96	1,05	2-556	19,76	,000***
	Sınıf Öğretmeni	157	1,47	,66			
	Branş Öğretmeni	179	1,53	,68			
	Total	561	1,69	,87			
Meslektaş Vefa.	O. Ö. Öğretmeni	225	2,11	1,03	2-556	32,30	,000***
	Sınıf Öğretmeni	157	1,49	,70			
	Branş Öğretmeni	179	1,57	,66			
	Total	561	1,77	,88			
Toplam Vefa.	O. Ö. Öğretmeni	225	2,04	,89	2-556	32,301	,000***
	Sınıf Öğretmeni	157	1,48	,65			
	Branş Öğretmeni	179	1,55	,61			
	Total	561	1,73	,79			

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001



Analiz sonucuna göre, tüm boyutlarda ve toplamda branş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < .001$ ). Branş değişkeni, yönetici vefasızlığı alt boyutunun varyansının %6,6'sını, meslektaş vefasızlığı alt boyutunun varyansının %10,4'ünü ve toplam puan varyansının %10,4'ünü karşılamıştır. Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam ve alt boyutlarında F değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması üzerine, bu total farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc teknikleri kullanılmıştır. Bu alt boyutu varyanslarının heterojen olması nedeniyle post-hoc teknik olarak Tamhane testi kullanılmıştır.

Branş değişkenine göre işyeri vefasızlık ölçeği için yapılan Tamhane testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8.** Branş Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

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

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

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

Eğitim kademesine göre işyeri vefasızlığı ölçeği için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Okul Kademesi Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlığı Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Yönetici Vefa.	Ana Okulu	114	1,91	,83	2-556	6,43	,002**
	İlkokul	268	1,70	,98			
	Ortaokul	179	1,54	,68			
	Total	561	1,69	,87			
Meslektaş Vefa.	Ana Okulu	114	2,23	1,04	2-556	26,65	,000***
	İlkokul	268	1,75	,88			
	Ortaokul	179	1,49	,61			
	Total	561	1,77	,88			
Toplam Vefa.	Ana Okulu	114	2,07	,81	2-556	18,24	,000***
	İlkokul	268	1,72	,84			

Ortaokul	179	1,51	,61
Total	561	1,73	,79

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin işyeri vefasızlık ölçeği puan ortalamaları için yapılan ANOVA’da toplam ( $p < .001$ ) ve yönetici ve meslektaş vefasızlığı ( $p < .001$ ) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Eğitim türü değişkeni, yönetici vefasızlığı alt boyutunun varyansının %2,3’ünü, meslektaş vefasızlığı alt boyut varyansının %8,7’sini ve toplam puan varyansının % 6.1’ini karşılamıştır.

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

Okul kademesi değişkenine göre işyeri vefasızlık ölçeği için yapılan Tamhane testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10.** Okul Kademesi Değişkenine Göre İşyeri Vefasızlık Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

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

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Tablo 10’da görüldüğü gibi anaokulu öğretmenlerinin yönetici vefasızlığı alt boyut puan ortalaması, ortaokul ve ilkokul öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Meslektaş vefasızlık puan ortalaması, ilkokullarda, ortaokullardan anlamlı derecede daha yüksektir. Toplam vefasızlıkta da anaokulu öğretmenlerinin, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre işyeri vefasızlık puanları daha yüksektir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Bulgular

**Tablo 11.** Araştırmanın Öğretmenlerinin Algıladığı Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	$\bar{x}$	Ss
<b>Toplam</b>	3,64	1,10

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları ( $X=3.64$ ) ortalama ile katılıyorum düzeyinde olmuştur. Öğretmenler, ortalamanın üzerinde yükseğe yakın örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için yapılan t testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.** Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İçin Yapılan t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	sd	p
Toplam	Kadın	410	3,71	,65	2,87	559	,004**
	Erkek	151	3,52	,83			

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Cinsiyet değişkenine göre, örgütsel vatandaşlık davranış ölçeğinin toplam puanlarında .01 düzeyinde anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek düzeydedir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği puanları için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 13’te sunulmuştur.

**Tablo 13.** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt boyut	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Toplam	Lisans	446	3,72	,67	3,72	559	,000***
	Yük.Lisans	115	3,44	,79			

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için yapılan t testinde toplamda anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<.001$ ). Lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları puan düzeyleri, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek düzeydedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği puanları için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur.

**Tablo 14.** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Örgütsel vatandaşlık	1-5 yıl	51	3,62	,46	4-556	13,58	,000***
	6-10 yıl	196	3,56	,72			
	11-15 yıl	202	3,89	,62			
	16-20 yıl	69	3,25	,91			
	21 yıl ve üzeri	43	3,75	,43			
	Total		561	3,66			

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği toplam puanlarda istatistiksel açıdan en az .001 düzeyinde anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Kıdem değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışları toplam varyansının %8.9’nun karşılamaştır.

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

Kıdem değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için yapılan Tamhane testi sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur.

**Tablo 15.** Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

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

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Burada, kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları puanları, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 1-5 yıl arasında olanların örgütsel vatandaşlık davranışları puan ortalaması, 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 21 yıl ve üstü olanların puan ortalaması da 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Branş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 18'de sunulmuştur.

**Tablo 16.** Branş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Toplam Örgütsel Vatandaşlık	Okul öncesi	225	3,67	,58	2-558	4,48	,76
	Sınıf öğretmeni	157	3,78	,61			
	Branş öğretmeni	179	3,55	,90			
	Total	561	3,66	,71			

\*p<.05    \*\*p<.01    \*\*\*p<.001

Branş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği toplamda anlamlı farklılıklar vermemiştir.

Okul kademesi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

**Tablo 17.** Okul Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Toplam Örgütsel Vatandaşlık	Okul öncesi	44	3,55	,94	3-743	1,80	,144
	İlkokul	181	3,63	,87			
	Ortaokul	248	3,51	,96			
	Total	747	3,61	,93			

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

Okul türü değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği toplamda anlamlı farklılıklar vermemiştir. Farklı okul türlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri birbirine benzerdir.

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

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin toplam ve alt boyut toplam puanları arasında hesaplanan pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları Tablo 18'de sunulmuştur.

**Tablo 18.** Ölçekler Arası İlişkiler

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

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

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

Öğretmenler tarafından algılanan işyeri vefasızlık ölçeği toplam puanlarının öğretmen örgütsel vatandaşlık ölçeği toplam puanlarını yordaması Tablo 19'de verilmiştir.

**Tablo 19.** Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlık Toplam Puanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordaması

Değişken	B	Std Hata	$\beta$	t	p
Sabit	4,05	,07		57,77	,000
Toplam İşyeri Vefasızlığı	-,22	,03	-,24	-6,04	,000***

R: .248 R<sup>2</sup>: .061 F=36,53 p=.000\*\*\*

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam puan değişkeni, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=.248, R<sup>2</sup>=.061). Algılanan işyeri vefasızlık toplam puan değişkeni, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık toplam puanları varyansının %6,1'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, (t= -6.04, p =.000\*\*\*) işyeri vefasızlık puanlarının, örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Öğretmenler tarafından algılanan işyeri vefasızlık ölçeği alt boyut toplam puanlarının öğretmen örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği toplam puanlarını yordaması Tablo 20'de verilmiştir.

**Tablo 20.** Öğretmenler Tarafından Algılanan İşyeri Vefasızlık Ölçeği Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmen Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Toplam Puanlarını Yordaması

Değişken	B	Std Hata	$\beta$	t	p
Sabit	4,06	,069		58,87	,00
Yönetici Vefasızlığı	,058	,042	,071	1,39	,16
Meslektaş Vefasızlığı	-,27	,041	-,346	-6,76	,00

**R: .307 R<sup>2</sup>: .094 F=29,113 p=.000\*\*\***

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algısı ölçeği alt boyut toplam puan değişkenleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları toplam puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir.  $R=.307$ ,  $R^2=.094$ . Öğretmen işyeri yönetici ve meslektaş vefasızlık ölçeği alt boyut toplam puanları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları toplam puanları varyansının %9,4'ünü açıklayabilmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığını tespit etmek için t- testi sonuçlarına bakıldığında ise, yalnızca meslektaş vefasızlığı ( $t=-6,764$ )  $p<.000$ ) puanlarının, örgütsel vatandaşlık değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yönetici vefasızlığı ( $t=1,391$ ) ( $p>.05$ ), örgütsel vatandaşlık davranışları puanı üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

### Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları, genel olarak *nadiren* düzeyinde ve düşüktür. Buna göre öğretmenler işyeri vefasızlığını nadiren yaşamaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin kurumları ile olan ilişkilerini güçlendirebilir, bağlılıklarını artırabilir, işini benimseme duygusunu geliştirebilir. İşini benimseyen öğretmenlerin eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede aktif rol alacağı düşünülür. Okullarda, vefasızlığın düşük seviyede hissedilmesi, okul ikliminin de olumlu göstergesi niteliğindedir. Olumlu bir okul iklimi, nitelikli eğitim kurumlarının ön şartlarından sayılmaktadır (Tutar, 2009). Araştırmada, öğretmenlerin meslektaş vefasızlığını, yönetici vefasızlığından daha yoğun hissettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin, sürekli birlikte oldukları meslektaşlarının, kendilerine karşı daha vefalı olmasını bekliyor olmaları bu algının oluşmasına etki etmiş olabilir. Diğer yandan öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin sergiledikleri davranışları dikkatle takip ettikleri görülmektedir. Genel anlamda yönetici vefasızlığı öğretmenlerce düşük bulunmuştur. Bu sonuç, işyerinin çalışma barışının oluşması için önemli sayılır. Günümüzde eğitim kurumlarında idarecilik yapan yöneticilerin kurumun çalışanları olan öğretmenleri önemseyemediğini, onları klasik dönem örgüt yapısındaki çalışanlar gibi bir meta olarak değil de duyguları olan birer birey olarak gördüklerinden söz edebiliriz (Tutar, 2014).

Öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Yani öğretmenlerin erkek veya kadın olmaları işyeri vefasızlık algılarında herhangi bir etkiye sahip değildir. Burada yönetici ve öğretmelerin cinsiyete dayalı bir davranış sergilemedikleri söylenebilir.

Eğitim durumuna göre, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Burada, öğretmenlerin işyeri vefasızlık algı toplamı ile yönetici vefasızlığı alt boyutunda yüksek lisans yapanların işyeri vefasızlık algı düzeyleri, lisans mezunlarına göre yüksek çıkmıştır. Yüksek lisanslı öğretmenlerin aldıkları eğitim oranında işyerinden beklentileri de artmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da beklendikleri işyeri vefasını göremedikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca meslektaş vefasızlığı alt boyutunda lisans mezunlarının işyeri vefasızlık algıları yüksek tespit edilmiştir. Yüksek lisans yapanların meslektaş vefasızlığı hissetmemesi böyle bir beklenti içinde olmadıklarından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, toplam işyeri vefasızlığı ve alt boyutlarında okul öncesi öğretmenlerinin, sınıf ve branşa göre vefasızlık algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunda okul öncesi öğretmenlerinin diğer branştaki öğretmenlerle yaptığı paylaşımın yetersiz oluşunun etkisinin olduğu düşünülebilir.

Okul kademesi değişkenine göre, anaokulu öğretmenlerinin işyeri vefasızlık ölçeği alt boyutu olan yönetici vefasızlığı algısı, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin çalışma koşulları göz önüne getirilecek olursa teneffüs haklarının olmaması meslektaşları ile geçirecekleri zamanın azlığı durumunu doğurmaktadır. Böyle bir durumda meslektaşlarından vefa beklemeleri kaçınılmaz olabilmektedir. Meslektaş vefasızlığı alt boyutunda ilkokul öğretmenlerinin algıladıkları vefasızlık

düzei, ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek çıkmıştır. İlkokullarda, tam olarak adı konmasa da hissedilebilen rekabet ortamı, öğretmenler arasında kendini vefasızlık olarak gün yüzüne çıkarabilmektedir.

Kıdem değişkenine göre, işyeri vefasızlık ölçeği toplam ve alt boyutlarında öğretmen görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin çalıştığı sürenin işyeri vefasızlık algısı üzerinde bir etkisi olmadığı ve işyeri vefasızlık algılarının birbirine benzer düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu ve önceki bulguların, konuya ilişkin benzer çalışmaların olmamasından dolayı karşılaştırmaları yapılamamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış algıları *katılıyorum* düzeyinde olmuştur. Buna göre öğretmenler, ortalamanın üzerinde ve yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler. Bu durum öğretmenlerin mesleki alanda kendilerine olan güvenlerinin, okul kültürüne uygun davranmalarının bir göstergesi olup, bunun eğitim öğretim ve yönetim sürecine olumlu yansımaları olacaktır. Averbek (2016), Demiröz ve Kavak (2018) ve Nguni ve diğerlerinin (2006) yaptıkları araştırma sonuçları, öğretmenlerin genel olarak yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak Gökmen (2011), Uslu (2011), Bogler ve Somech (2004), Belogolovsky ve Somech (2012), Dipaola ve Tschannen-Moran (2001), Çetin (2011) ve Kurtulmuş (2016) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri tespiti yapılmıştır. Dolayısıyla bu sonuç, araştırma sonucu ile örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre, ölçeğin toplam puanlarında anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Burada kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olmuştur. Baş ve Şentürk (2011), Altinkurt vd (2016), Oğuz (2011), Yılmaz ve Bökeoğlu (2008) araştırmalarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği bulgularına ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Kalaycı (2007) ise araştırmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediğini tespit etmiştir. Ayrıca, Altinkurt ve Yılmaz (2012), Averbek (2016), Bogler ve Somech (2005), Coşkun ve İsmailoğlu (2020), Çevik ve Can (2020), Ertürk (2016), Karacaoğlu ve Güney (2010), Kurtulmuş (2016), Gökmen (2011), Özcan (2008), Polat (2007) cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edememiştir. Bu sonuçlar, yapılan araştırma sonucu ile örtüşmemektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puan düzeyleri, yüksek lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu sonuç, Averbek (2016), Bayrak (2017), Çevik ve Can (2020) ve Titrek vd.'nin (2009) araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Çünkü onların araştırmaları, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık vermemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında branş ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Çevik ve Can (2020), Taşdan ve Yılmaz (2009) da araştırmalarında branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık tespit etmemiştir. Bu sonuçlar araştırma sonucu ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre, ölçek toplam puanlarda anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Burada, kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 1-5 yıl arasında olanların örgütsel vatandaşlık puan ortalaması, 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 21 yıl ve üstü olanların puan ortalaması da 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Belogolovsky ve Somech (2012), Demiröz ve Kavak (2018), Taşdan ve Yılmaz (2009), Terzi (2015), Titrek vd, (2009) öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığını belirlemiştir. Farklı olarak, Coşkun ve İsmailoğlu (2020), Çevik ve Can (2020), Ertürk (2016), Polat (2007), Polat ve Celep (2008), Özcan (2008), Taşdan ve Yılmaz (2009), Yıldırım (2017) da araştırmalarında mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı farklılıklar olmadığını saptamışlardır. Aynı şekilde Elma ve Aytaç (2015) da yapmış oldukları çalışmada, 17 araştırmayı incelemiş ve metaanaliz çalışmaları sonucunda kıdemın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığını tespit etmişlerdir.

İşyeri vefasızlık ölçeği toplam puanları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde bir ilişki elde edilmiştir. İşyeri vefasızlık ölçeği yönetici vefasızlığı ve meslektaş vefasızlığı alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği toplam puanları arasındaki ilişki de negatif yönde ve anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda işyeri vefasızlık algısı düştükçe, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinde artış görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin artması hiç şüphe yok ki kurumun amaçlarına olumlu yönde hizmet edecektir (Şişman, 2002).

Öğretmen işyeri vefasızlık ölçeği toplam puan değişkeni, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermiştir. Algılanan işyeri vefasızlık puanlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (negatif yönde). Ayrıca, işyeri vefasızlık ölçeği alt boyut toplam puan değişkenleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir.

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

- 1-Okulda öğretmenlerin bir araya gelmelerini sağlayacak çeşitli sosyal etkinlikler düzenlenerek, öğretmenler arasında güçlü bir işbirliği oluşturulmalı, böylece meslektaş vefasızlık algısı yıkılmalıdır.
- 2-Öğretmenlerde oluşan yüksek düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışlarının devamı sağlanmalıdır.
- 3-Öğretmenlere yönelik, işyeri vefasızlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin nitel çalışmalar yapılabilir.

### **Kaynakça**

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alp, M. (2007). Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık. [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Altınkurt Y. & Yılmaz K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Altınkurt, Y., Türkkaş Anasız, B., & Ergin Ekinci, C. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(187), 79-96.
- Altun, S. A. (2001). Örgüt sağlığı. Nobel Yayın Dağıtım.
- Allison, B. J., Voss, R. S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: the role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, May/June, 282-288.
- Aslan, H., Elma, C. ve Gündüz, Y. (2019). Reliability and validity of the disloyalty in the workplace scale. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 100-111.
- Averbek, E. (2016). İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, M. (1994). Eğitim yönetimi. Hatipoğlu Yayınevi.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Bayrak, Ö. (2017). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları. [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.



- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2012). Teachers' organizational citizenship behavior: An empirical examination of the subjective and dynamic nature of the boundary between in-role and extra-role behavior. *Advances in Educational Administration*, 13, 31-59.
- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teacher and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: how does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Bursalıoğlu, Z. (1991) . Eğitim yönetiminde teori ve uygulama. PEGEM.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Coşkun, B. & İsmailoğlu, M. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Turkish Studies – Education*, 15(1), 43-59.
- Çetin, Ş. (2011). Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çevik, A. & Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Demiröz, S. & Kavak, Y. (2018). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (67), 315-326.
- DiPaola, M. F., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 424-447.
- Elma, C. & Aytaç, T. (2015). Effect of seniority on teachers' organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Mevlana International Journal of Education*, 5(1), 58-76.
- Ertürk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-22.
- Feather, N. T. & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behavioursin relation job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 81-94.
- Genç, N. (2011). Yönetim ve organizasyon. Seçkin Yayınları.
- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. & Konopaske, R. (2003). Organizations: behavior,structure, processes. McGraw Hill/Irwin.
- Gökmen, A. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları. [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kalaycı, G. S. (2007). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karacaoğlu, K. & Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.

- Karasar, N. (1994). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kızıler, H. & Canikli, İ. (2015). Değerler Eğitimi. Deneme Yayınları.
- Kurtulmuş, M. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi. [Doktora tezi, Dicle Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 377-403.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Özcan, O. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Penner, L. A., Midili, A. R. & Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10(2), 111-135.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi]. 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
- Resmi Gazete (2003). İş kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
- Schein, E. H. (1978). Örgüt psikolojisi. (M. Tosun, Çev.). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Schnake, M. E. & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (76), 283-301.
- Seferoğlu, S. S. (2003). "Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde yeni yaklaşımlar". Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, Sivas.
- Şişman, M. (2002). Öğretim liderliği. Pegem A.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87-96.
- TDK. (2022). Genel Türkçe sözlük. <http://www.tdk.gov.tr>
- Terzi, A. R. (2015). Organizational commitment and citizenship behaviors among teachers. *Anthropologist*, 21 (12), 350-360.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-28.
- Turnipseed, D.L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organizational citizenship behavior and personnel ethics. *Journal of Business Research*, 55. 7.
- Tutar, H. (2009). Örgütsel iletişim. Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2014). Örgütsel psikoloji endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar. Detay Yayıncılık.
- Uslu, B. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: (Manisa il örneği). [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Yeğin, H. İ. (2015). Üñiversite gençliğinde vefa duygusu. Rađbet Yayınları.

Yıldırım, Ç. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Yılmaz, K. & Bökeoğlu, O. C. (2008). Türk ilkokullarında örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık. Dünya Uygulamalı Bilimler Dergisi, 3(5), 775-780.

## EXTENDED SUMMARY

In the concept of workplace disloyalty, it is the employee who feels disloyalty. It is the organization that is exposed to organizational disloyalty. In addition, organizational loyalty is an employee's commitment to the organization (Allen and Meyer, 1990). There is no such situation in workplace disloyalty. There is a feeling of loyalty and disloyalty towards the employee that he/she feels at the workplace. The employee may feel workplace disloyalty from his manager or colleague. The disloyalty felt in the organization brings along a series of complex problems. Organizational citizenship behavior (OCB) refers to employees helping their colleagues voluntarily (Schnake & Dumler, 2003). Organizational citizenship behavior means that the employee comes to life on a completely voluntary basis, independent of his role in the organization. OCB belongs to the person and no punishment is encountered when the behavior is not exhibited (Organ 1988).

Schnake (2003) sees organizational citizenship behaviors as functional behaviors directed to individuals, groups or organizations (Kamer, 2001). It is thought that the employees' perception of workplace disloyalty has an impact on their organizational citizenship behaviors. In this context, the aim of the study is to determine the effect of teachers' perceptions of workplace disloyalty on their organizational citizenship behaviors. In this context, answers to the following questions were sought.

1. What is the teachers' perception of workplace disloyalty and organizational citizenship?
2. Do teachers' perceptions of workplace disloyalty and organizational citizenship perceptions show a significant difference according to gender, marital status, education level, branch, type of institution and professional seniority?
3. Is there a significant relationship between teachers' perceptions of workplace disloyalty and organizational citizenship behaviors?
4. Are teachers' perceptions of workplace disloyalty a significant predictor of teachers' organizational citizenship behaviors?

In the study, correlational research model was used in terms of its expediency. Correlational research includes studies that give an idea of the relationship between variables within a group and the probability of cause-effect between variables (Büyüköztürk et al., 2015). In this study, it was tried to determine the effects of teachers' perceptions of workplace disloyalty on their organizational citizenship behaviors.

The population of the research consists of 1089 teachers working in Giresun province, Görele, Espiye and Tirebolu districts in the 2020-2021 academic year, while the sample consists of 561 teachers selected through simple random sampling from the population. Simple random sampling is a type of sampling in which the elements that make up the universe have an equal chance of being selected. The number of sampled elements in the universe is left to chance (Karasar, 1994). According to the 95% certainty level of the theoretical dimension for the universe of different sizes, a sample of 283 people out of the population of 1089 is considered sufficient (Büyüköztürk, et al., 2015).

The workplace disloyalty scale was developed by Aslan vd, (2019). The scale consists of 21 items and 2 sub-dimensions as manager disloyalty and colleague disloyalty.

The alpha values of the sub-dimension of colleague disloyalty of the scale were calculated as Cronbach's Alpha value of .98 and the Cronbach's Alpha value of the sub-dimension of managerial disloyalty was calculated as .98. "Organizational Citizenship Behaviors Scale" was developed by DiPaola, Tarter and Hoy (2005) and adapted into Turkish by Taşdan and Yılmaz (2008). The OCB Scale has 12 items and is one-dimensional. The reliability coefficient of the scale is  $\alpha = .86$ .

Skewness and Kurtosis values were calculated for the normality of the distributions of the scores of the scales, and the normality of the distributions was tested for both tests. The fact that these values are between -1.5 and +1.5 means that they show normal distribution (Tabachnick and Fidell, 2013). Since these values were between -1.5 and +1.5 points, their distribution was considered to be normal. Because of this result, it was decided to use parametric statistical techniques in the research. From this point of view, frequency, percentage, arithmetic mean, t test, ANOVA, correlation and regression techniques were used in the analysis of the obtained data. The level of significance in the study was accepted as at least 0.05. All statistical analyzes of the research were carried out with the SPSS 14.0 program.

According to the results obtained: teachers' perceptions of workplace disloyalty were found at the level of "rarely". Teachers generally experience low levels of workplace disloyalty.

Teachers perceived colleague disloyalty higher than manager disloyalty. While there were no significant differences between teachers' views on workplace disloyalty according to seniority and professional seniority, there were significant differences according to education level, branch and school type. Teachers' organizational citizenship behaviors were found at a high level. While there were significant differences between teachers' views on organizational citizenship behaviors according to gender, educational status and professional seniority, no significant differences were found according to the branch and school type variable. A negative relationship was found between teachers' perceptions of workplace dishonesty and teachers' organizational citizenship behaviors. In other words, as workplace disloyalty perception decreased, teachers' organizational citizenship behavior levels increased. Teachers' perceptions of workplace dishonesty are a significant predictor of organizational citizenship behaviors. Based on these results, the perception of colleague disloyalty should be demolished by establishing a strong cooperation among teachers. The continuation of high-level organizational citizenship behaviors in teachers should be ensured. Qualitative studies can be conducted on teachers' workplace disloyalty and organizational citizenship behaviors.