



Eğitim Örgütlerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Counterproductive Work Behaviour and Organizational Commitment at Educational Organizations

Ebru DOĞRUÖZ, Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 8706ebru@gmail.com

Murat ÖZDEMİR, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, mrtozdem@gmail.com

Öz. Bu araştırmanın genel amacı eğitim örgütlerinde öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi keşfetmektir. Bu amaçla Ankara iline bağlı sekiz merkez ilçedeki 34 kamu genel lisesinde görev yapan 447 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma verileri 'Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)' ve 'Örgütsel Bağlılık (ÖB)' ölçekleri ile toplanmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler betimsel istatistik tekniklerinin yanı sıra çok değişkenli istatistik teknikleri ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmanın yürütüldüğü okullarda üretim karşıtı iş davranışlarının orta sıklıkta meydana geldiği saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik orta düzeyde bir bağlılık içerisinde oldukları da belirlenmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik yapılan hesaplamalarda iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kanonik korelasyon analizi sonrasında ise üretim karşıtı iş davranışlarının, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Üretim karşıtı iş davranışları, örgütsel bağlılık, eğitim örgütleri, öğretmen, kanonik korelasyon

Abstract. The main purpose of this study is to carry out the relationship between Counterproductive Work Behaviour of teachers and organizational commitment at educational organizations. For that reason, it was asked to 447 teachers opinions who are working at 34 governmental high schools in 8 different central towns connected to Ankara city. Research data were collected with 'Counterproductive Work Behaviour (CWB)' and 'Organizational Commitment (OC)' scale. Data collected from the participants were analyzed by using statistical techniques with many varieties besides the descriptive statistical techniques. It is determined that work behaviour against production in schools are occurred occasionally after the analyses. It was also determined that the teachers in their own schools have their individual commitment at medium stages. A significant relationship between two varieties at the calculations to examine the level of relationship between research varieties is existed. It is proved that the counterproductive work behaviour after canonical correlation analysis is the meaningful prediction of organizational commitment.

Keywords: Counterproductive work behaviour, organizational commitment, education organizations, teacher, canonical corelation

SUMMARY

Purpose and Significance

This study aimed to empirically analyze the relationship between Counterproductive Work Behaviour (CWB) and Organizational Commitment (OC) based on the views of teachers employed in secondary schools affiliated to the Ministry of National Education.

Methodology

The universe of the study comprised general high schools situated in Ankara Province, Turkey. For the 2012-2013 school year, a total of 16078 teachers were employed in 156 general high schools situated in eight central districts of Ankara Province (MEB, 2013). Research sample was chosen from the universe by random sampling in proportion to the number of schools in each district. Two hundred and seven of the 447 teachers that were included in the sample were women (46.3%), whereas 240 were men (53.7%). In the study, The Counterproductive Work Behavior Scale (CWB) developed by Spector et al (2006) and The Organizational Commitment Scale (OC) developed by Balay (2000) were used for data collection. Validity and reliability of the scales were re-evaluated within the scope of the study. Relationships between the variables were analyzed with a multivariate statistical technique: the canonical correlation analysis. Within this framework, correlation coefficients between arithmetic means and standard deviation scores that were obtained by participants from the CWB and organizational commitment scales and the variables were investigated.

Results

Participants exhibited CWB at moderate frequency, whereas organizational commitment of the participants were at moderate levels. Participants occasionally showed "identification" and "internalization" behaviors, whereas "adaptability" behaviors of the participants were rare. Investigation of the relationship between CWB and organizational commitment of the participants revealed that there were low but significant relationships between all the dimensions of both variables. The only high and reverse relationship was determined between the "abuse" sub-dimension of the CWB scale and the "adaptability" sub-dimension of the organizational commitment scale. In the study, to determine whether all three sub-dimension of CWB were significant predictors of organizational commitment, power of canonic correlation coefficient was calculated. Canonic correlation value between two variables were .16. This investigation revealed that the "stealing" and "withdrawal" sub-dimensions of CWB were significant predictors of the "identification" sub-dimension of organizational commitment.

Discussion and Conclusions

The analysis showed that 29% of variance in variables of the CWB factor is explained by the sub-dimensions of the organizational commitment factor. This result indicates that the CWBs of teachers are significant predictors of their organizational commitment.

GİRİŞ

Eğitim örgütleri, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak üzere kurulmuş toplumsal sistemlerdir. Her toplumsal sistemde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de temel unsur insandır. Eğitim örgütlerinde insanın bilişsel, duyuşsal ve devinimsel yetkinliğe kavuşması yönünde eğitsel etkinlikler işe koşulmaktadır. Okullarda eğitsel hizmetlerin sunumu ise öğretmenlik meslek bilgisine sahip öğretmenler tarafından yerine getirilmektedir. Mesleki formasyona sahip öğretmenlerin, kamusal bir hizmet görüyor olmaları nedeniyle, örgütsel ve mesleki etik ilkelerine göre hareket etmesi kamuoyu tarafından beklenmektedir. Bu beklentinin ardındaki bir diğer temel gerekçe, öğretmenlerin toplumda birer rol modeli olarak görülmesidir. Ancak, gerek yurt içi ve gerek yurt dışı alanyazında okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin zaman zaman etik dışı davranışlar ve bağlılık ile uyuşmayacak nitelikte davranışlar sergiledikleri rapor edilmektedir. Öğretmen ve yöneticiler üzerinde yürütülen kimi çalışmada, okul eşyalarına zarar verme, taciz, hırsızlık, psikolojik yıldırma, iş kalitesinin düşüklüğü, işe devamsızlık ve benzeri davranışların okullarda giderek yaygınlaşma eğilimine girdiği saptanmıştır (Baron & Neuman, 1996; Bowling & Beehr, 2006; Demirel, 2009; Foldes, 2006; Gruys & Sackett, 2003; Leymann, 1996; Q'Reilly & Aquino, 2011; Seçer & Seçer, 2007). Sıralanan tüm bu davranışlar alanyazında örgütsel sapma ya da istenmeyen davranış olarak kavramsallaştırılsa da (Unal, 2012; Apaydın & Şirin, 2016; Özer & Bozanoğlu, 2016) 'üretim karşıtı iş davranışları-ÜKİD' genel başlığı altında kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Spector & Fox, 2002). ÜKİD kavramına benzer şekilde alanyazında karşımıza 'örgütsel sapma' davranışı da çıkmaktadır.

Alanyazın taramalarında ÜKİD'in örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven ve örgüt kültürü gibi pek çok değişken ile ilişkili olduğu görülmüştür (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010; Çetin, Basım & Karataş, 2011; Demir, 2007; Gürbüz, 2006; İşcan & Timuroğlu, 2007; Polat & Celep, 2008; Yeşil & Dereli, 2012). Bununla birlikte ÜKİD'in ilişkili olduğu bir diğer değişken ise örgütsel bağlılıktır. Nitekim bazı çalışmalarda iki değişken arasında yüksek düzeyde bir korelasyon olduğu bildirilmiştir (Demirel, 2009; Gözen, 2007). Alanyazın incelemelerinde eğitim örgütleri bağlamında mobing, taciz ve devamsızlık gibi davranışlar ile örgütsel bağlılık kavramının ayrı ayrı incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Ancak sıralanan bu davranışlar 'ÜKİD' olgusu altında incelendiğinde ÜKİD ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların ise mevcut olmadığı anlaşılmıştır. Oysa yukarıda da ifade edildiği üzere, toplumsal süreçteki temel rollerinden biri de rol modeli olan öğretmenlerin zaman zaman ÜKİD kapsamı içerisindeki kimi davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin ÜKİD sergilemelerinin olası nedenlerinden birinin de düşük bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmaları olabilir. Türkiye'deki okullarda yürütülmüş bazı çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının görece düşük olduğu belirlenmiştir (Kurşunoğlu, Bakay & Tanrıöğen, 2010; Buluç, 2009). Bu durumdan hareketle, bu çalışmada ÜKİD ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin eğitim örgütlerindeki görünümünün incelenmesinin alanyazına bir katkı sunabileceği düşünülmektedir. Balcı (2003), örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların uyumlu, üretken, sadık ve sorumlu olduklarını öne sürmektedir. Bu argümanla uyumlu olarak örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların ÜKİD sergileme eğilimlerinin görece düşük olması beklenebilir. Bu genel çerçevede bu çalışmada iki değişken arasındaki ilişki yapısının ampirik olarak test edilmesi amaçlanmıştır. Aşağıda öncelikle araştırmanın değişkenleri olan ÜKİD ile örgütsel bağlılık, kavramsal yönden incelenmiş, ardından araştırmanın genel ve özel amaçları verilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)

ÜKİD, örgütsel bir davranışın 'örgüte veya örgütün diğer üyelerine zarar verme amacıyla' olarak tanımlanmaktadır (Spector & Fox, 2002). Örgütsel bir davranışın ÜKİD sınıflandırması içerisinde yer alabilmesi için söz konusu davranışın kişinin kendi iradesi ile sergilenmiş olması, zarar verme potansiyeli taşıması ve yasalara aykırı bir davranış olması gerekmektedir (Marcus & Schuler, 2004). ÜKİD genel olarak 'bireyler arası' ve 'örgütsel' olmak üzere ikili bir sınıflandırma içerisinde incelenmektedir (Raver, 2004). Bireyler arası ÜKİD, çalışanların birbirlerine karşı kötü niyetli ve zarar verme amacı taşıyan davranışlar olarak tanımlanırken, örgütsel ÜKİD örgütün bütününe yönelik sergilenen olumsuz içerikli davranışlardan oluşmaktadır. Örgütsel yaşamda en sık karşılaşılan ÜKİD arasında, bilginin, kaynakların ve zamanın kötüye kullanılması, devamsızlık, ayrımcılık, yabancılaşma, iş kalitesinin düşüklüğü, madde bağımlılığı, sözlü ve fiziksel saldırılar, güvensizlik, sosyal baskı, zorbalık ve psikolojik yıldırma yer almaktadır (Foldes, 2006; Seçer & Seçer, 2007). Bireylere ve örgüte zarar veren bu davranışlar göz önüne alındığında üç tip ÜKİD ortaya çıkmaktadır.

ÜKİD'i oluşturan üç tip davranış; kötüye kullanma, çalma ve geriye çekilme davranışlarıdır. 'Kötüye kullanma' davranışı bireyin bilgiyi, kaynakları ve zamanı kötüye kullanmasını kapsamaktadır. Diğer kötüye kullanma davranış örnekleri arasında örgüt üyelerini tehdit etme, zarar verme, aşağılama ve korkutma gibi davranışlar sıralanabilir. 'Çalma' davranışı toplumsal etiğin temelini oluşturan ve evrensel düzeyde genel kabul görmüş bazı etik ilkelerin ihlali anlamına gelmektedir. Bu davranış, bireyin örgüte veya örgüt çalışanlarına ait eşyalara gizlice el koyması şeklinde tanımlanabilir. 'Geriye çekilme' davranışı ise çalışma saatleri içinde gereksiz molalar, işe geç gelmek ve işten erken ayrılmak gibi iş yeri verimliliğini sabote eden davranışlar olarak tanımlanabilir.

ÜKİD farklı örgütsel davranışlardan etkilenmektedir. ÜKİD'i etkileyen etmenler arasında örgütsel adalet algısı önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda dağıtıcı, işlemsel ve ilişkiyel adalet algısının ÜKİD'in anlamlı bir yordayıcısı olduğu rapor edilmiştir (Flaherty & Moss, 2007). Bununla birlikte iş doyumunun ÜKİD ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (Mount, Ilies & Johnson, 2006). Penney ve Spector (2002), narsist kişilik özelliğine sahip çalışanların ÜKİD'i daha fazla sergilediklerini belirlemişlerdir. Spector ve Fox (2010) ise ÜKİD ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkartmışlardır. Araştırmalar ÜKİD'in istismar, anti-sosyal davranış, taciz, kaba davranışlar, sosyal zarar, iş yeri sapkınlığı, psikolojik yıldırma, intikam ve madde bağımlılığı gibi etmenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Aquino, Tripp & Bies, 2001; Baron & Neuman, 1996; Bowling & Beehr, 2006; Duffy, Ganster & Pagon, 2002; Foldes, 2006; Giacalone & Greenberg, 1997; Keashly, Trott & MacLean, 1994; Leymann, 1996; Robinson & Bennett, 1995). ÜKİD ile ilişkili bir diğer etmen ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık Kim ve Chang (2007) tarafından "bireylerin örgüte karşı duydukları sadakat duygusu" olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda çalışanların örgüte yönelik sadakat ve bağlılık duygularının azalması, onları teorik olarak üretim karşıtı iş davranışı sergilemeye yöneltebilir.

Yurt içi çalışmalarda genel olarak katılımcıların sınırlı düzeyde ÜKİD gösterdikleri ve bu davranışların daha çok iş yerinde sınırlandırmaya maruz kalan çalışanlar tarafından sergilendiği rapor edilmiştir (Bayram, Gürsakal & Bilgel, 2009). Altıntaş (2009) ise öğrenci örnekleminde yürüttüğü çalışmada 'bilgi sabotajı', 'görev sabotajı' ve 'şiddet sabotajı' olmak üzere üç farklı örgütsel sabotaj türü keşfetmiştir. ÜKİD ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkilerinin araştırıldığı bir çalışmanın sonucunda ise kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Polatçı, Özçalık & Cindiloğlu, 2014). Doğan ve Kılıç'ın (2014) çalışmada da algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak ÜKİD düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş ve örgütsel etik iklim tiplerinin, ÜKİD üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Öcel (2009) ise örgütsel vatandaşlık ve ÜKİD arasındaki ilişkiye yönelik bir model önerisi çalışması yürütmüştür. Yine Öcel (2010), Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş olan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin (Counterproductive Work Behavior Checklist-CWB-

C) Türkçeye uyarlama çalışmasını yapmıştır. Öcel ve Aydın (2010) ayrıca kamu ve özel sektörde görev yapan katılımcılar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında 'adil dünya inancı' ile 'cinsiyetin' ÜKİD üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmasında araştırmacılar, genel olarak adil dünya inancı düşük çalışanlar ile erkek çalışanların görece ÜKİD sergileme eğilimi taşıdıklarını saptamıştır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin çalıştıkları örgüte yönelik benimsedikleri olumlu veya olumsuz yöndeki tutum ve davranışlarıdır. Olumlu yöndeki tutumları bireyin bağlı olduğu örgüte karşı hissettiği sorumluluk, sadakat, güdülenme, katılım, örgüt adına çaba harcama isteği, örgüt amaçlarını benimsemesi ve örgüt üyeliğini korumak için bir arzusunun olması, çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba şeklinde ifade edilebilir (Bateman & Strasser, 1984; Porter & ark., 1974). Bireylerin örgüte karşı hissettiği olumsuz yöndeki tutumları ise işe geç gelme ve devamsızlık, işten ayrılma, mutsuzluk, hayal kırıklığı, doyumsuzluk, iş stresi (Jamal & Baba, 2003; Mowday, Steers & Porter, 1979; Porter & ark., 1974) ve bunlara benzer istenmeyen tutum ve davranışlardır. Bu olumsuz tutumlar 'tükenme sendromu' gibi bireyi ve örgütü ilgilendiren birçok soruna da sebep olmaktadır (Eren & Durna, 2006). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örneğin Tulunay'ın (2010) tükenmişlik ile örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri artarken, örgütsel bağlılık düzeylerinin paralel olarak azaldığını ve örgütsel iletişimin zayıfladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılığın sıklıkla araştırılmasına rağmen, tanımı üzerinde henüz bir fikir birliğine varılamadığı öne sürülmektedir (Bayram, 2006, s. 128). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte ait olmasını hissetmesini sağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Buna karşın Robbins (1998) örgütsel bağlılığı, bireyin üyesi olduğu örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu olarak ele almaktadır (Robbins, 1998, s. 143). Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın belirli bir örgüt ve onun hedefleri ile bütünleşmesinin ve örgüt üyesi olarak kalma arzusunun derecesidir (Robbins & Coulter, 2007).

Örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin alanyazında farklı görüşlerin ortaya atıldığı da görülmektedir. Alanyazında ağırlıklı olarak Allen ve Meyer'in (1990) duygusal, devam ve normatif olarak boyutlandırıldığı örgütsel bağlılık bileşenlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Ancak mevcut çalışmada O'Reilly ve Chatman'ın (1986) örgütsel bağlılığı 'uyumluluk' (uyuma, boyun eğme) (compliance), 'özdeşleştirme' (identification) ve 'içselleştirme' (internalization) olarak sınıflandırdığı 'Bağlılık Sınıflandırması' kullanılmıştır (Balay, 2000). O'Reilly ve Chatman'ın (1986) örgütsel bağlılık sınıflandırmasının tercih edilmiş olmasının nedenlerinden birisi bu sınıflandırmada bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığının da göz önünde tutulmasıdır. Bir diğer nedeni ise söz konusu sınıflandırmanın Türkiye koşullarına ve eğitim örgütlerine elverişli olduğunun düşünülmesidir. O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılığın boyutlarından birisi *uyumluluktur*. Uyumluluk boyutu, bireyin ücret, terfi vb. gibi ödülleri kazandığında başkaları tarafından örgüte yönelik fikirlerinin değişiklik gösterebilmesidir. Yani bireyin örgüte olan bağlılığı, paylaşılmış değerler için değil; belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır (Balay, 2000). *Özdeşleştirme* boyutu, bir örgüt ile ilişki kurmak isteyen bireyin, örgütün değer ve amaçlarını, her koşul ve durumda benimseme davranışı sergilemesidir (Mowday, Porter & Steers, 1982). Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan dolayı gurur duymaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan *içselleştirme* boyutunda ise bireyin bireysel değerleri ile örgütün değerleri uyum içerisindedir. Bu uyum, bireyin örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba ve zaman gerektiren davranışlar göstermesine olanak tanır.

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt bileşenden meydana geldiğini belirtmiştir. *Duygusal bağlılık*, bireylerin örgüte karşı özdeşleşmesi ve örgüt ile birey arasında duygusal bir bağ kurmaları, çalıştıkları örgüte veya kişilere kendilerini bağlı hissetmeleridir (Van Dierendonck & Jacobs, 2012; McMahan, 2007). Bireyin örgüte yönelik duygusal bağlılığı yüksek, yani bireyin değerleri örgüt amaç ve değerleri

ile özdeşleşmişse, birey işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım gösterecek ve örgüte sadakatle bağlanacaktır (Bayram, 2006). Örgüte yönelik bu güçlü duygusal bağlılığı olan birey, örgütte kalmaya gereksinim duyduğu için değil, daha çok bunu kendisi istediği için örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer & Allen, 1991).

Devam bağlılığı, bireyin örgütte kalmaya ihtiyaç duymasıdır (Meyer & Allen, 1991). Bağlılık kavramına 'maliyet' bakış açısından baktığı için devam bağlılığı, *algılanan maliyet* bağlılığı olarak da adlandırılır. Bu bağlılık türü çalışanların örgütten ayrılmalarının onlara getireceği maliyetlerin bilincinde olmalarıdır (Chen & Francesco, 2003). Örgüte yönelik devam bağlılığı olan bir birey istese de örgütten ayrılamamaktadır. Çünkü bireyin örgütten ayrılması onun için maliyetin yanında; bireysel yatırım, yetenek, eğitim ve maddi beklenti düzeylerindeki düşüklük gibi birtakım güçlükler de doğurmaktadır (Allen & Meyer, 1990).

Normatif bağlılık ise çalışanların hissettikleri ahlaki bir görev duygusu ve yükümlülüğünden dolayı örgütte kalmaları ve zorunlu bir örgüte yönelik bağlılık geliştirmeleridir (Allen & Grisaffe, 2001; Allen & Meyer, 1990; Wasti, 1999). Normatif bağlılık ahlaki bağlılık olarak da adlandırılır. Bu bağlılık türü; bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin "doğru" olduğunu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devam bağlılığından farklıdır (Solmuş, 2004).

Örgütsel bağlılığa yönelik akademik ilgi özellikle son otuz yıl içerisinde uluslararası alanyazında artış göstermiştir (Angle & Perry, 1981; Hall, 1977; Mowday & ark., 1979). Bu kapsamda yürütülen bir çalışmada örgütlerde değişen ve gelişen bağlılık ve örgütsel kültür, alt kültürler, liderlik stilleri ve iş memnuniyeti arasında ilişki olduğu bulunmuştur (Lok & Crawford, 1999). Ball, Trevino ve Sims (2012), örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde bir araştırma yapmış; psikolojik sözleşme üzerinde yaşa bağlı yapıların etkisi ve onun devamlı ve normatif bağlılıkla ilişkisini incelemiştir. Bir başka çalışmada da örgütsel bağlılık ve düzenli çalışan katılımı ve örgütsel bağlılık ve ayrılma niyeti arasında ters bir ilişki olduğu bulunmuştur (Balfour & Wechsler, 1996; Boglera & Somech, 2004; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974).

Yurt içi çalışmalarda ise örgütsel bağlılığın liderlik (Aydın, Sarier & Uysal, 2011; Buluç, 2009; Çetin & Aydın, 2012; Serin & Buluç, 2012), psikolojik sözleşme (Karcioğlu & Türker, 2010; Şener, 2013) ve akademik iyimserlik (Çağlar, 2013; Çoban & Demirtaş, 2011) gibi değişkenlerle ilişkili olduğu rapor edilmiştir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen ise (2010) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelemişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin en fazla örgüte yönelik duygusal bağlılık içerisinde oldukları bildirilmiştir. Uğurlu ve Üstüner'e (2011) göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının temelinde yöneticilerin etik liderlik davranışları esnasında örgütsel adaleti sağlamaları bulunmaktadır. Ancak alanyazın incelemelerinde örgütsel bağlılık ile ÜKİD'in eğitim örgütlerindeki görünümünün sorgulanmadığı belirlenmiştir. Bir başka çalışmada ise öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olup; iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörler daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karataş & Güleş, 2010).

Araştırmanın Amacı

Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık çeşitli değişkenlerle ilişkisi bağlamında sıklıkla incelenmiştir. Buna karşın, örgütsel bağlılık ile ÜKİD arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Demirel, 2009; Mathieu & Zajac, 1990). Bununla birlikte iki değişken arasındaki ilişkinin eğitim örgütlerindeki görünümünün ise henüz incelenmediği belirlenmiştir. Eğitim örgütlerinde yürütülecek bir ÜKİD ve örgütsel bağlılık araştırmasının uygulamaya ve alanyazına katkı sunması beklenmektedir. Çalışmanın giriş bölümünde de tartışıldığı üzere eğitim örgütlerinde ÜKİD giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Uygulama yönünden ele alındığında bu çalışma ile birlikte, araştırma evreni ile sınırlı olmak kaydıyla, ÜKİD'in eğitim örgütlerindeki yaşanma sıklığı belirlenebilecektir. Bu bilginin eğitimle ilgili politika belirleyicilerinin ve eğitim yöneticilerinin ÜKİD ile ilgili önleyici ve düzeltici çalışmalarına yönelik ampirik destek sağlaması umulmaktadır. Bununla birlikte, ÜKİD'in oluşmasına neden olabileceği öngörüsüne dayalı olarak örgütsel bağlılığın görece etkisi, bu

çalışmada eğitim örgütleri bağlamında ampirik olarak test edilmiş olacaktır. Bu yöndeki bulguların ise ÜKİD'in kavramsal ve kuramsal gelişimi ile ilgili alanyazına görece katkı sunabileceği umulmaktadır. Bu kapsamda bu araştırmanın genel amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen görüşlerine göre ÜKİD ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Okullarda ÜKİD'in gerçekleşme sıklığı nedir?
2. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?
3. ÜKİD, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Katılımcıların belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan betimsel tarama yönteminin kullanıldığı bu çalışma, nicel bir araştırma deseni ile yürütülmüştür.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Ankara ilinde yer alan genel liseler oluşturmaktadır. Ankara ilinin sekiz merkez ilçesinde bulunan 156 genel lisede 2012-2013 akademik yılında toplam 16078 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 2013). Araştırma örneklemini okulların ilçelerde buldukları sayılar ile orantılı olarak evrenden tesadüfi örnekleme yolu ile seçilmiştir. %5 hata payı ile belirlenen 34 genel lisede görev yapan 460 öğretmenden oluşan örneklemden 447'si araştırmaya katkıda bulunmayı kabul etmiştir. Örnekleme yer alan öğretmenlerin 207 (%46.3)'si kadın, 240 (%53.7)'i erkektir. Öğretmenlerin yaşları 22 ile 63 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin 41'i (%9.2) 22-29 yaş grubunda, 143'ü (%32.1) 30-39 yaş grubunda, 178'i (%39.8) 40-49 yaş grubunda ve 81'i (%18.1) 50-59 yaş grubundadır. Katılımcılardan 60 yaş ve üzerinde olanların sayısı ise 4'tür (%0.9). Mesleki kıdemlerine bakıldığında en kıdemli öğretmenin görevini 40 yıldır, en az kıdemli öğretmenin de görevini 1 yıldır yaptığı görülmektedir. 447 öğretmen içerisinde çoğunluğu Edebiyat öğretmenleri (%13) oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş olan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD) ile Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB) kullanılmıştır.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD)

ÜKİD, Spector ve ark. (2006) tarafından geliştirilmiş ve Öcel (2010) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Öcel (2010) tarafından kamu ve özel sektörde görev yapan katılımcılar üzerinde uygulaması yapılarak uyarlaması gerçekleştirilen ölçeğin, eğitim örgütlerinde öğretmenler üzerinde uygulamasının yapıldığı geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada da Demircioğlu ve Özdemir'in (2014) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptıkları ölçek formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali 33 madde içermektedir. Beşli likert formatında olan bu ölçeğin maddeleri '1: Hiçbir zaman, 2: Çok seyrek, 3: Ayda bir ya da iki kez, 4: Haftada bir ya da iki kez, 5: Her gün' şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin orijinali, 'kötüye kullanma', 'üretimden sapma', 'sabote etme', 'çalma' ve 'geri çekilme' olmak üzere beş alt-boyuttan oluşmaktadır. Türk kültürüne uyarlanması sonucunda ise ölçeğin 'kötüye kullanma', 'sabote etme', 'çalma' ve 'geri çekilme' olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda 'kötüye kullanma', 'çalma' ve 'geri çekilme' olmak üzere üç faktörlü bir yapıyı temsil ettiği rapor edilmiştir (Demircioğlu & Özdemir, 2013). Mevcut araştırmada toplanan veriler üzerinde ÜKİD ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları tekrar yapılmıştır. Üç faktörlü modelin DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/sd = 6.47 (2965.08 / 458)$, RMSEA = .11, GFI = .71, AGFI = .66, NFI = .88, CFI =

.90, IFI = .90 olarak hesaplanmıştır. Modele ilişkin indeks değerleri incelendiğinde NFI, CFI ve IFI değerlerinin kabul edilebilir değerler olduğu, diğer uyum değerlerinin ise kabul edilebilir sınır değerlerine yakın değerler oldukları görülmektedir ($2 \leq x^2/sd \leq 3$, $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$; $.90 \leq GFI \leq 1.00$; $0.85 \leq AGFI \leq 0.90$; $.90 \leq NFI \leq .95$; $0.90 \leq CFI \leq .95$; $.90 \leq IFI \leq .95$; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014; Hu ve Bentler, 1999; İlhan ve Çetin, 2014). Uyum iyiliği sınır değerlerin altında kalan değerlerin bu düşüklüğünün örneklem büyüklüğünden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir (Kline, 2005). ÜKİD ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları kapsamında Cronbach's Alpha iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları 'kötüye kullanma' alt boyutu için .94, 'çalma' alt boyutu için .91, 'geri çekilme' alt boyutu için .85 ve ölçeğin tamamı için .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracından elde edilen bulgular bütüne bakılarak değerlendirildiğinde ölçme aracının araştırma kapsamında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB)

Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, 27 maddeden oluşan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğidir. Ölçek maddeleri '1: Tamamen katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsız, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen katılıyorum' şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçek 'uyum', 'özdeşleşme' ve 'içselleştirme' olmak üzere üç farklı yapıyı ölçmektedir. 'Uyum' alt boyutunda 8, 'özdeşleşme' alt boyutunda 8 ve 'içselleştirme' alt boyutunda 11 madde yer almaktadır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği araştırma kapsamında tekrar incelenmiştir. Yapı geçerliliğini belirlemek için ölçeğin üç boyutlu yapısı Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi ile test edilmiştir. AFA sonucunda ölçekten 23. maddenin (Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum) çıkarılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin üç faktörlü yapısına ilişkin kurulan modelin doğruluğu DFA ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerleri $x^2/sd = 3.74$ ($1105.84 / 295$), $RMSEA = .07$, $GFI = .84$, $AGFI = .81$, $NFI = .91$, $CFI = .93$, $IFI = .93$ olarak hesaplanmıştır. Model tarafından açıklanan varyans ve kovaryans miktarının bir ölçümü olan uyum iyiliği indekslerinden NFI, CFI ve IFI indekslerinin .90 - .95 aralığında olmaları bu indekslerin kabul edilebilir olduklarını göstermektedir (Byrne, 1998; Jöreskog & Sorbom, 1993; Stapleton, 1997). GFI ve AGFI değerleri ise kabul edilebilir alt sınır değeri olan .90 - .95 aralığına yakın değerler almışlardır. Modelin hata indeksi olan RMSEA indeksinin modelin hata (uyumsuzluk) indekslerinin .08 - .05 değerleri arasında olması da modelin kabul edilebilirliğini kanıtlamaktadır (Byrne, 1998). Uyum iyiliği indeks değerleri için kabul edilen ölçüt değerlere göre model ve gözlenen veri arasındaki uyumun sağlandığı sonucuna varılabilir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için ölçeğin her bir alt boyutu ve tamamı için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayıları 'uyum' alt boyutu için .80, 'özdeşleşme' alt boyutu için .74, 'içselleştirme' alt boyutu için .86 ve ölçeğin tamamı için .80'dir. Bu katsayıların .70 sınır değerinden yüksek olmaları ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir.

İşlemler ve Veri Analizi

Veri toplama araçları araştırmacılar tarafından Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni ile okullarda gönüllülük esasına uygun olarak öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulanan veri toplama aracından eksik doldurulmuş olanlar araştırma kapsamında değerlendirilmemiş, 500 ölçme aracının 447'si üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle veriler hakkında bilgi edinmek amacıyla araştırmada katılımcıların ÜKİD'i gerçekleştirme sıklığı ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Bu işlem için aritmetik ortalama ve standart sapmayı içeren betimsel istatistikler tercih edilmiştir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler, çok değişkenli istatistik tekniklerinden birisi olan kanonik korelasyon analizi ile test edilmiştir. Kanonik korelasyon analizi, birden fazla değişken içeren setler $[(X_1, X_2, \dots, X_n \text{ ve } Y_1, Y_2, \dots, Y_m) \text{ ve } (n \geq 2 \text{ ve } m \geq 2)]$ arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Bordens & Abbott, 2011; Huo & Budescu, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007; Varmuz & Filzmoser, 2009). Kanonik korelasyon analizi ile iki değişken setinin her biri için maksimum korelasyonlu ve birim varyanslı doğrusal bileşenler

elde edip, değişken setleri arasındaki ilişkiyi maksimize edecek en uygun boyutluluk belirlenir (Harris, 2001). Tek bir bağımlı değişken varsa kanonik korelasyon analizi yerine çoklu regresyon analizinin yapılması tercih edilir. Tek bir bağımlı ve bağımsız değişkenin olması durumunda ise basit korelasyon analizinden yararlanır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık değişkeni ve UKİD değişkeninin alt boyutları iki değişken setini oluşturmaktadır. Bu nedenle iki değişken seti arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi maksimize edecek en uygun boyutluluğun belirlenmesi amacıyla çalışmada kanonik korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada; (a) aynı bireyden elde edilen iki değişken kümesinin istatistiksel olarak birbirinden bağımsız olup olmadığının test edilmesi, (b) kümeler arası korelasyona en fazla katkıda bulunan her iki değişken kümesindeki değişkenlerin belirlenmesi, (c) bağımsız ve bağımlı değişken kümelerine ait değişkenler arasındaki korelasyonu en yüksek yapan kombinasyonların belirlenmesi (Alpert & Peterson, 1972; Tekin, 1993) amaçlarının gerçekleştirilmesi için de kanonik korelasyon analizi istatistiksel tekniğinden yararlanılmıştır.

Kanonik korelasyon analizi gerçekleştirilmeden önce ÜKİD bağımsız değişkeni ve örgütsel bağlılık bağımlı değişkenine ait verilerde kayıp değer, normallik, doğrusallık, eş varyanslılık, uç değer, çoklu doğrusal bağlantı ve teklikli sayıtlarının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Her bir değişkene ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanarak bakılmıştır (ÜKİD_{Basıklık} = -1.52 - .85, ÜKİD_{Çarpıklık} = -.03 - .91; ÖB_{Basıklık} = -.30 - .27, ÖB_{Çarpıklık} = -.50 - .45). Box'ın M testi ile verilerin varyans-kovaryans matrislerinin eşitliğini karşıladığına karar verilmiştir (p > .05). Veriler arasında tek yönlü ve çok yönlü uç değerler bulunmamaktadır. Çoklu bağlantı problemi değişkenler arasındaki korelasyona bakılarak test edilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonların .80 ve üstünde olmaması verilerde çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermiştir (Tabachnick & Fidell, 2007). Ön analizlerin tamamlanmasının ardından ÜKİD ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kanonik korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 20 istatistiksel paket programından yararlanılmıştır.

BULGULAR

Katılımcıların ÜKİD ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları aritmetik ortalama ve standart sapma puanları ile değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Korelasyon Matrisi, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Grup	Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4	5	6
ÜKİD	1 Kötüye kullanma	3.25	1.06	1.00					
	2 Çalma	2.42	1.19	.11*	1.00				
	3 Geri çekilme	2.01	.81	-.11*	.06	1.00			
ÖB	4 Uyumluluk	2.39	.77	-.70	-.01	-.05	1.00		
	5 Özdeşleşme	2.96	.86	.03	.14**	-.04	-.22**	1.00	
	6 İçselleştirme	3.48	.77	-.00	.06	.03	-.25**	.49**	1.00

Note: *p < .05; **p < .001

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların ÜKİD'in alt boyutlarından 'kötüye kullanma' davranışını gerçekleştirme puan ortalamalarının 3.25 olduğu görülmektedir. Bu ortalama değer, katılımcıların kötüye kullanma davranışını *ara sıra* gerçekleştirdiklerini göstermektedir. Katılımcıların 'çalma' ve 'geri çekilme' davranışlarını gerçekleştirme puan ortalamaları ise sırasıyla 2.42 ve 2.01'dir. Buna göre katılımcılar çalma ve geri çekilme davranışlarını *nadiren* gerçekleştirmektedirler. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına bakıldığında katılımcıların 'uyumluluk' davranışını gerçekleştirme puan ortalamasının 2.39 olduğu görülmektedir. Bu değer katılımcıların bu davranışı *nadiren* gerçekleştirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Katılımcılar

'özdeşleşme' ve 'içselleştirme' davranışlarını ise *ara sıra* göstermektedirler ($X_{\text{özdeşleşme}} = 2.96$, $X_{\text{içselleştirme}} = 3.48$).

Tablo 1'de sunulan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde ÜKİD'in 'kötüye kullanma' ve 'çalma' alt boyutları arasında düşük, ancak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = .11$; $p < .05$). Yine 'çalma' ve 'geri çekilme' alt boyutları arasında da düşük, ancak anlamlı bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır ($r = .11$; $p < .05$). ÜKİD'in 'çalma' alt boyutu ile örgütsel bağlılığın 'özdeşleşme' alt boyutu arasında da düşük düzeyde, ancak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = .14$; $p < .001$).

Örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında 'özdeşleşme' ve 'uyumluluk' alt boyutları ve 'içselleştirme' ve 'uyumluluk' alt boyutları arasında da düşük, ancak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r_{\text{özdeşleşme ve Uyumluluk}} = .22$; $p < .001$, $r_{\text{içselleştirme ve Uyumluluk}} = .25$; $p < .001$). 'içselleştirme' ve 'özdeşleşme' alt boyutları arasında ise orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r = .49$; $p < .001$).

Araştırmada ÜKİD'in 'kötüye kullanma', 'geri çekilme' ve 'çalma' alt boyutlarının örgütsel bağlılığın 'uyumluluk', 'özdeşleşme' ve 'içselleştirme' alt boyutları üzerindeki etkisi kanonik korelasyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmada her iki veri setinde de üç değişken olduğu için oluşturulabilecek maksimum kanonik değişken çifti sayısı 3'tür. ÜKİD'in 'kötüye kullanma', 'geri çekilme' ve 'çalma' alt boyutları ile örgütsel bağlılığın 'uyumluluk', 'özdeşleşme' ve 'içselleştirme' alt boyutlarından oluşan kanonik değişken çiftleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirilen çok değişkenli anlamlılık testlerinden elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Çok Değişkenli Anlamlılık Testleri

	1	2	3
Canonical Correlation (R_c)	.16	.09	.05
R_c^2	.02	.0081	.0025
Chi-SQ	17.34	4.90	1.13
Wilks	.96	.98	.99
DF	9.00	4.00	1.00
p-değeri	.04*	.29	.28

* $p < .05$

Kanonik korelasyon analizinde istatistiksel olarak anlamlı olan kanonik fonksiyonların yorumlanması gerekir (Tabachnick & Fidell, 2007). Tablo 2'ye bakıldığında birinci kanonik değişken çifti arasında tahmin edilen ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Wilks's $\lambda = .96$; $p < .05$). Birinci kanonik korelasyon değeri .16'dır. Kanonik korelasyon katsayısının karesinin alınması ile elde edilen .02 değeri, değişken çiftleri arasındaki değişkenliğin yaklaşık %2'lik kısmının gruplar arasındaki değişkenlikten kaynaklandığını belirtmektedir. Bir başka ifadeyle bu değer, %2'lik kısmın grup farklılıkları ile açıklanabileceğini göstermektedir. Varyansın yaklaşık %96'lık kısmı ise grup içi değişkenlikten kaynaklanmaktadır. Bu değer değişken çiftleri arasında düşük bir açıklayıcılık gücünün olduğunu göstermektedir. Ama tahmin edilen ilişkinin anlamlı olması değişken çiftleri arasındaki ilişkinin yorumlanabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak üç kanonik değişken çifti içerisinde anlamlı olan birinci kanonik fonksiyon değerlendirilmeye alınmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişken çiftlerine ilişkin kanonik ve çapraz kanonik yükler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren 1, 2 ve 3. Kanonik Fonksiyona Ait Kanonik Çözümleme

Değişkenler	Alt Boyutlar	Birinci Kanonik Fonksiyon		İkinci Kanonik Fonksiyon		Üçüncü Kanonik Fonksiyon	
		Kanonik Yükler	Çapraz Yükler	Kanonik Yükler	Çapraz Yükler	Kanonik Yükler	Çapraz Yükler
Set 1: ÜKİD	Kötüye kullanma	-.13	-.23	<u>-.64</u>	-.05	<u>-.75</u>	-.03
	Çalma	<u>.81</u>	.13	<u>-.55</u>	-.05	.17	.00
	Geri çekilme	<u>-.45</u>	-.07	<u>-.54</u>	.05	<u>.70</u>	.03
Açıklanan Varyans Gereksizlik İndeksi		.29		.34		.36	
		.00		.00		.00	
Set 2: ÖB	Uyumluluk	.19	.03	<u>.94</u>	.08	.27	.01
	Özdeşleşme	<u>.89</u>	.14	<u>-.44</u>	-.04	.05	.00
	İçselleştirme	.23	.03	<u>-.54</u>	-.05	<u>.80</u>	.04
Açıklanan Varyans Gereksizlik İndeksi		.29		.46		.24	
		.00		.00		.00	

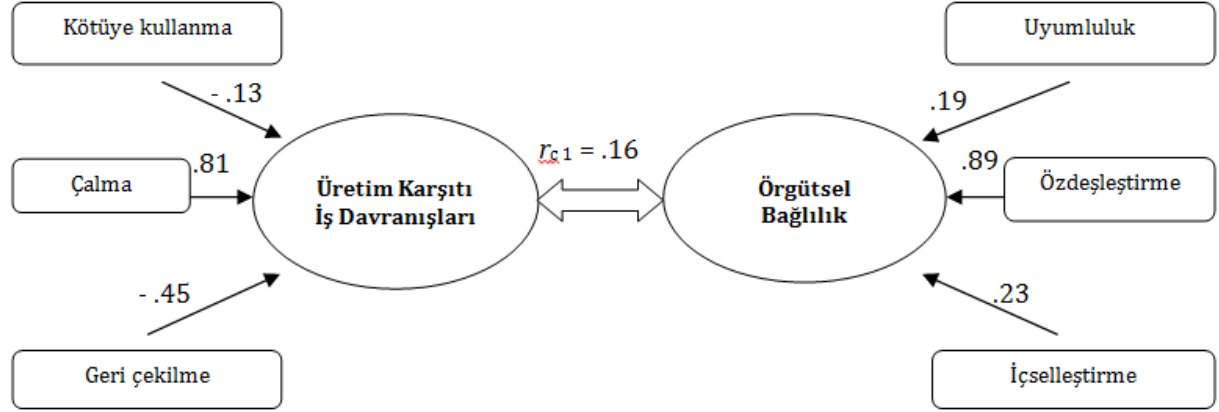
Tablo 3'te verilen bulgular incelendiğinde birinci kanonik fonksiyonunda yer alan kanonik değişken çiftinden 'kötüye kullanma' değişkeninin kanonik yükü -.13, 'çalma' değişkeninin kanonik yükü .81 ve 'geri çekilme' değişkeninin kanonik yükü -.45 olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2007), değişkenler ve yükler arasında 0.30'un üzerinde değer alan korelasyon ve yüklerin yorumlanabileceğini belirtmektedirler. Buna göre değişkenlerden 'kötüye kullanma' değişkeninin düşük, 'çalma' ve 'geri çekilme' değişkenlerinin yüksek yük değerlerine sahip olduklarından bahsedilebilir. Birinci kanonik fonksiyon için 'çalma' ve 'geri çekilme' değişkenlerinin ÜKİD veri setine olan katkısı 'kötüye kullanma' değişkeninin ÜKİD veri setine olan katkısına göre daha önemlidir. Kanonik korelasyon analizinden elde edilen kanonik fonksiyonlarda, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü buldukları veri setine anlamlı katkı sağlayan değişkenlerin işaretlerine göre belirlenir (Tabachnick & Fidell, 2007). 'Çalma' değişkenine ait kanonik yükün işareti pozitif, 'geri çekilme' değişkenine ait kanonik yükün işareti ise negatiftir. Buna göre, çalma ve geri çekilme değişkenleri arasında zıt yönlü bir ilişkinin bulunduğu bahsedilebilir.

Tablo 3'te yer alan bulgulara göre birinci kanonik fonksiyonunda yer alan kanonik değişken çiftinden 'uyumluluk' değişkeninin kanonik yükünün -.19, 'özdeşleşme' değişkeninin kanonik yükünün .89 ve 'içselleştirme' değişkeninin kanonik yükünün -.23 olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerden 'özdeşleşme' değişkeninin yüksek, 'uyumluluk' ve 'içselleştirme' değişkenlerinin düşük kanonik yükleri vardır. Bu değerler birinci kanonik fonksiyon için 'özdeşleşme' değişkeninin örgütsel bağlılık veri setine olan katkısının 'uyumluluk' ve 'içselleştirme' değişkenlerinin katkılarına göre daha önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo 3'teki çapraz yükler incelendiğinde birinci kanonik fonksiyonda ÜKİD faktörünün 'kötüye kullanma' ve 'çalma' alt boyutlarının ve örgütsel bağlılık faktörünün 'özdeşleşme' alt boyutunun en yüksek yük değeri aldıkları görülmektedir. Çapraz yükler, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerden oluşan kanonik değişkeni açıklama oranını vermektedir (Tabachnick &

Fidell, 2007). Buna göre birinci kanonik fonksiyonda ÜKİD ve örgütsel bağlılığın kanonik değişkeni açıklama oranına büyük bir katkı yaptığı görülmektedir.

Birinci kanonik fonksiyona ilişkin yapısal katsayılar ile bu fonksiyona ilişkin ÜKİD ile örgütsel bağlılık veri setleri arasındaki kanonik korelasyon katsayısı Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Birinci Kanonik Fonksiyonda ÜKİD ve Örgütsel Bağlılık Veri Setleri Arasındaki İlişkilerden Elde Edilen Kanonik Değişken Çiftleri

Kanonik çiftlere ilişkin hesaplanan varyans oranları belirleme indeksleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Kanonik Çiftlere İlişkin Varyans Oranları Belirleme İndeksleri

Açıklanan Varyans Oranı (ÜKİD)	Gereksizlik Belirleme İndeksi (ÜKİD)	Açıklanan Varyans Oranı (ÖB)	Gereksizlik Belirleme İndeksi (ÖB)
U1: .29	U1: .01	U1: .29	U1: .00
V1: .34	V1: .00	V1: .46	V1: .00

Tablo 4’e göre birinci kanonik değişken, ÜKİD faktöründe yer alan değişkenlerdeki varyansın %29’unu, örgütsel bağlılık faktörü altında yer alan boyutlarla açıklamaktadır. ÜKİD faktörü, örgütsel bağlılık faktörüne ilişkin varyansın % 1’ini açıklamaktadır.

TARTIŞMA

Bu araştırmada eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmen görüşlerine göre ÜKİD ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapan 447 ortaöğretim öğretmeninin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada elde edilen veriler betimsel istatistik tekniklerin yanı sıra çok değişkenli istatistik teknikler ile de incelenmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerde katılımcıların ÜKİD’i orta sıklıkta gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Bu bulgu benzer araştırma bulguları ile uyumludur. Örneğin Cemaloğlu’nun (2007) okul yöneticileri ile yaptığı bir çalışmada, okulda öğretmenlerin orta düzeyde yıldırma (bullying, mobbing) mağduru oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin ÜKİD algılarının orta düzeyde olmasının nedeni onların çalıştıkları örgüte karşı kendilerini bağlı hissetmemeleri ve rahatsızlık duymaları şeklinde düşünülebilir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu da belirlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların ‘özdeşleşme’ ve ‘içselleştirme’ davranışlarını ara sıra, ‘uyumluluk’ davranışını ise nadiren gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu Uğurlu, Sincar ve Çınar’ın (2013) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırdıkları çalışmaları tarafından desteklenmektedir. Sözü edilen araştırmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık

davranışları sergiledikleri keşfedilmiştir. Ayrıca Uğurlu, Sincar ve Çınar'ın (2013) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ortalama düzeyde sahip oldukları görülmüştür. Başka bir araştırmada ise hemşirelerde örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilmiş ve araştırma sonucunda düşük veya orta düzeyde sağlık örgütüne karşı bağlı oldukları bulunmuştur (Derin & Demirel, 2012). Halis'in (2010) yürüttüğü bir araştırmada da duygusal bağlılığın daha yüksek çıktığı bulgusuna ulaşılmıştır. Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009) tarafından üniversitede çalışan idari personel üzerinde yapılan bir araştırmada da idari personelin 'duygusal bağlılık' düzeyinin diğer bağlılık boyutlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik kendilerini özellikle duygusal açıdan bağlı hissettikleri şeklinde açıklanabilir. Bu durum da öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik olumlu bir tutuma sahip olduğunun bir göstergesidir. Bu tutum hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin performansını olumlu yönde geliştiren bir etki yapabilir.

Bununla birlikte araştırmada öğretmenlerin ÜKİD ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve her iki değişkenin boyutları arasında düşük, ancak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yalnızca ÜKİD ölçeğinin 'kötüye kullanma' alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin 'uyumluluk' alt boyutu arasında ters yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgular diğer araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Örneğin alanyazında işten ayrılma niyeti ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Uyguç & Çımrın, 2004). Yine Taşkıran ve Özcan (2007, 411) çalışmalarında işe bağlılık ve örgüte bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Karataş ve Güleş'in (2010) araştırmasında da öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Ramshida ve Manikandan'ın (2013) ÜKİD ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında da ÜKİD ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışları ve ÜKİD arasındaki ilişkinin araştırıldığı benzer bir çalışmada ise anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur (Ariani, 2012; Hu, Hung & Ching, 2015; Nikkah-Farkhani, Hoshyar & Bagherieh-Mashhadi, 2017).

Diğer yandan araştırmada ÜKİD'in her üç alt boyutunun, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı da aralarındaki kanonik korelasyon katsayısının gücü hesaplanarak tespit edilmiştir. Her iki değişken arasındaki kanonik korelasyon değeri .16'dır. ÜKİD'in 'çalma' ve 'geri çekilme' alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın 'özdeşleşme' alt boyutunun anlamlı birer yordayıcısı olduğuna araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarında ÜKİD faktöründe yer alan değişkenlerdeki varyansın %29'unu, örgütsel bağlılık faktörü altında yer alan boyutlarla açıkladığı görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin ÜKİD'lerinin, onların örgütsel bağlılıklarının önemli bir yordayıcısı olduğunun göstergesidir. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, onların ÜKİD'lerinin de önemli bir yordayıcısıdır. Bu bulguya, Çekmecelioğlu'nun (2006) iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerini değerlendirdiği araştırmada rastlanmıştır. Bu araştırma bulgusuna göre duygusal bağlılık ve iş tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma eğitim örgütlerinde ÜKİD ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmek amacıyla yürütülmüştür. Bu kapsamda Ankara ili merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan 447 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Katılımcılardan toplanan ölçekler üzerinde betimsel istatistiklerin yanı sıra çok değişkenli istatistik tekniklerinden biri olan kanonik korelasyon uygulanmıştır. Bulgular eğitim örgütlerinde ÜKİD ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte katılımcıların orta düzeyde bir örgütsel bağlılık algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin yine orta sıklıkta ÜKİD sergiledikleri saptanmıştır. Kanonik korelasyon analizinde ise ÜKİD'in örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılıktaki değişkenliğin %29'unun ÜKİD'e ait alt boyutlar ile

açıklandığı anlaşılmıştır. Bu çalışma Ankara ilinde yürütülmüştür. Benzer çalışmaların Türkiye genelinde yürütülmesi önerilebilir. Diğer yandan eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışlarının örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel kültür, iş doyumunu ve örgütsel tükenmişlik gibi değişkenlere ilişkisi bakımından incelenmesi alanyazına katkı sunabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J., & Grisaffe, D. B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: Mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 209-236.
- 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.
- Alpert, M. I., & Peterson, R. A. (1972). On the interpretation of canonical analysis. *Journal of Marketing Research*, 9, 187-192.
- Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27, 95-111.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-13.
- Apaydın, Ç., & Şirin, H. (2016). The relationship between organizational citizenship behavior, group cohesiveness and workplace deviance behavior of Turkish teachers. *International Education Studies*, 9(10), 58-69.
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2001). How employees respond to personal offense: The effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 86, 52-59.
- Ariani, D. W. (2012). Leader-member exchanges as a mediator of the effect of job satisfaction on affective organizational commitment: An empirical test. *International Journal of Management*, 29(1): 46-56.
- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, Ş. (2011). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul: Okul geliştirme, kuram, uygulama ve araştırma* (3. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler* (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: A reconceptualization and empirical test of public-private differences. *Review of Public Personnel Administration*, 10(3), 23-24.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims, H. P. Jr. (1994). Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-96.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayram, N., Gürsakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 180-188.
- 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.
- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2011). *Research design and methods: A process approach*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkisi. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 72-86.
- Byrne, D. S. (1998). *Complexity theory and social sciences*. London: Routledge.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-516.
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 197-210.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *MEU EFD Dergisi*, 9(1), 5.

- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 154-168.
- Çetin, K. Ö., & Aydın, B. (2012). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin dönüşümsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 331-342.
- Çetin, F., Basım, H. N., & Karataş, M. (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatminin rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(1), 71-85.
- Çoban, D. & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demircioğlu, E., & Özdemir, M. (2014). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 173-190. doi: 10.14527/kuey.2014.008
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Derin, N., & Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez'de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Dierendonck, D. V., & Jacobs, G. (2012). Survivors and Victims, a meta-analytical review of fairness and organizational commitment after downsizing. *British Journal of Management*, 23(1), 96-109.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1).
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45, 331-352.
- Eren, V., & Durna, U. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Dergisi*, 10(9), 40-51.
- Flaherty, S., & Moss, S. A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behaviour. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 2549-2575.
- Foldes, H. L. J. (2006). *Ethical misconduct of senior leaders: Counterproductive work behaviors at the top* (PhD. Thesis). University of Minnesota.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Sigorta şirketleri üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez.yok.gov.tr> adresinden edinilmiştir.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-42. doi:10.1111/1468-2389.00224
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Halis, M. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 251-266.
- Hall, D. (1977). Organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Harris, R. J. (2001). *A Primer of Multivariate Statistics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Hu, Y.-L., Hung, C.-H., & Ching, G. S. (2015). Examining the counterproductive work behaviors within Taiwan academic setting: A pilot study. *Higher Education Evaluation and Development*, 9(1), 63-82.
- Huo, Y., & Budescu, D. V. (2009). An extension of dominance analysis to canonical correlation analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 44, 688-709.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2003). Type a behavior, components, and outcomes: A study of Canadian employees. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 39-50.

- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). Sınıf değerlendirme atmosferi ölçeğinin (SDAÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 39(176), 51-68.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 119-136.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcıoğlu, F., & Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9(4), 341-357.
- Kim, T. H., & Chang, K. R. (2007). Interactional effects of occupational commitment and organizational commitment of employees in sport organizations on turnover intentions and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 19(2), 63-79.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-373.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive work behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McMahon, B. (2007). *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control* (Unpublished Master Thesis). Georgia Institute of Technology, USA: Atlanta.
- MEB (2013). *Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şube Müdürlüğü*, Ankara.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York, Academic Press.
- Nikkah-Farkhani, Z., Hoshyar, V., & Bagherieh-Mashhadi, A. (2017). The impact of person-organization fit and organizational commitment on counterproductive work behavior: An empirical study on health sector. *13th International Conference On Knowledge, Economy & Management Proceedings*, Baku, Azerbaijan.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanları örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi davranışları*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- Öcel, H., & Aydın, O. (2010). Üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede cinsiyetin ve adil dünya inancının rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25, 73-87.
- Penny, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126-134.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307-331.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.
- O'Reilly, J., & Aquino, K. (2011). A model of third parties' morally-motivated responses to injustice. *Academy of Management Review, 36*, 526-543.
- Özer, N., & Bozanoğlu, B. (2016). Öğretim elemanları tarafından sergilenen istenmeyen davranışların üniversite öğrencilerinin algılarına göre değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22*(2), 245-266.
- Ramshida, A. P., & Manikandan, K. (2013). Organizational commitment as a mediator of counterproductive work behavior and organizational culture. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 2*(2), 59-69.
- Raver, J. L. (2004). *Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A Mediated and Moderated Model* (PhD. Thesis). University of Maryland.
- Robbins, S. (1998). *Organisational behaviour: Concepts, controversies and applications* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*, 555-572.
- Seçer, H. Ş., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi, 2*, 147-175.
- Serin, M. K., & Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18*(3), 435-459.
- Solmus, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni, 10*, 196-205.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 12*, 269-292.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior (CWB). In S. Fox & P. E. Spector (Ed.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 46). Washington, DC: American Psychological Association.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review, 59*, 21-39.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., & Kessler S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*, 446-460.
- Stapleton, C. D. (1997). *Basic concepts in exploratory factor analysis as a tool to evaluate score validity: A right-brained approach*. <http://ericae.net/ft/tamu/Efa.htm> (Erişim tarihi: 10 Nisan 2012).
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1*(1), 47-64.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Taşkıran, E., & Özcan, D. E. (2007). Örgüte bağlılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik hizmet sektöründe bir araştırma. Yıldız, G. (Ed.), *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Tekin, M. (1993). *Kanonik korelasyon analizi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim ile İlişkisi* (Sivas İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Uğurlu, C. T., Sincar, M., & Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*(1), 266-288.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41*, 434-448.
- Unal, A. (2012). Deviant teacher behaviors and their influence on school rules and interpersonal relationships at school. *Eurasian Journal of Educational Research, 49*, 1-20.

- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü., İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Van Dierendonck, D., & Jacobs, G. (2012). Survivors and victims, a meta-analytical review of fairness and organizational commitment after downsizing. *British Journal of Management*, 23, 96-109. DOI:10.1111/j.1467-8551.2010.00724.x
- Varmuza, K., & Filzmoser, P. (2009). *Introducrction to multivariate statistical analysis in chemometrics*. Boca Raton: CRC Press.
- Wasti, A. S. (1999). *Organizational commitment in a collectivist culture: The Case of Turkey* (Unpublished Doctoral Thesis). Urban-Illionis, University of Illionis.
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.