



**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA
GÖRE OKUL İKLİMİ, İŞE YABANCILAŞMA VE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Tuncay ALTAY

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

2021

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL İKLİMİ, İŞE
YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(An Investigation of the Relationship Among School Climate, Alienation to Work and
Organizational Citizenship Behaviors According to the Perceptions of Primary School
Teachers)

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ

Tuncay ALTAY

Danışman: Doç. Dr. Ahmet AYIK

Erzurum
Eylül, 2021

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Tuncay ALTAY tarafından hazırlanan “İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı çalışması 14/ 09/ 2021 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Mehmet TEYFUR

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Aslı Islak İmzalıdır.

Danışman: Doç. Dr. Ahmet AYIK

Atatürk Üniversitesi

Aslı Islak İmzalıdır.

Jüri Üyesi: Dr. Öğrt. Üyesi İsa YILDIRIM

Atatürk Üniversitesi

Aslı Islak İmzalıdır.

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU

Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır.

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

... /09 / 2021

Tuncay ALTAY

()Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun /... /.... tarih vesayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

()Enstitü Yönetim Kurulunun /... /.... tarih vesayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında hazırlamamı sağlayan danışmanım Doç. Dr. Ahmet AYIK' a, tez çalışmamın veri toplama sürecinde değerli zamanlarını ayırarak anketlere samimiyetle cevap veren tüm öğretmen arkadaşlarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tuncay ALTAY



ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL İKLİMİ, İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Tuncay ALTAY

Eylül 2021, 113 sayfa

Amaç: Bu araştırmanın amacı, ilkökul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini, 2020–2021 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 126 ilkökulda görev yapmakta olan 1223 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 347 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın modelini tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; “Okul İklim Ölçeği”, “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlemeleri için; frekans ve yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, Anova testi, Pearson korelasyon kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi. 05 olarak alınmıştır.

Bulgular: Araştırmaya sonuçlarına göre ilkökul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin genel algıları yüksek, işe yabancılaşmaya ilişkin genel algıları çok düşük ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin genel algıları ise çok yüksek olarak tespit edilmiştir. Okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet boyutları ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı; okul ikliminin çatışma boyutu ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde anlamlı; okul ikliminin çatışma boyutu ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre; okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının işe yabancılaşmayı ve örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

Sonuç: Çalışmanın sonucuna göre okul iklimi alt boyutlarının ilkökul öğretmenlerinin işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir.

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

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP AMONG SCHOOL CLIMATE, ALIENATION TO WORK, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS ACCORDING TO THE PERCEPTIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Tuncay ALTAY

September 2021, 113 pages

Purpose: This research aims to investigate the relationship among school climate, alienation to work, and organizational citizenship behavior according to the perceptions of primary school teachers.

Method: The universe of the study consists of 1223 teachers working in 126 primary schools allied to the Ministry of National Education in the central districts of Erzurum province in the 2020-2021 academic year. The study involved 347 teachers through the stratified sampling method and adopted the relational survey model. During the collection of data phase, the "School Climate Scale," "Work Alienation Scale," and "Organizational Citizenship Behavior Scale" were used. For the data analysis, frequency and percentage, mean, standard deviation, t-test, Anova test, Pearson correlation were used. Also, Multiple Linear Regression Analysis was performed to determine the independent variables predictive levels for dependent variables. Significance level was .05.

Findings: According to the research results, primary school teachers' general perceptions of school climate were found to be high, their general perceptions of work alienation very low, and their general perceptions of organizational citizenship behavior very high. There was a significant negative relationship between the sub-dimensions of school climate, democracy and dedication to school, leadership and interaction, success factors, sincerity, and work alienation. It has been observed that there is a positive and significant relationship between the conflict dimension of the school climate and work alienation. Also, there is a significant positive relationship between the dimensions of democracy and school dedication, leadership and interaction, success factors, sincerity, and organizational citizenship, which are sub-dimensions of school climate. It has been observed that there is a significant negative relationship between the conflict dimension of the school climate and organizational citizenship. According to the regression analysis results, the sub-dimensions of the school climate scale significantly predicted work alienation and organizational citizenship behavior.

Results: According to the study results, it was determined that the sub-dimensions of school climate affect primary school teachers work alienation and organizational citizenship behavior levels.

Keywords: School climate, work alienation, organizational citizenship.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	ii
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
KISALTMALAR	xi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Sınırlılıklar.....	5
Varsayımlar	5
Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM	7
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	7
Örgüt İklimi	7
Örgüt İklimi Kavramı.....	7
Örgüt İkliminin Önemi.....	9
Okul İklimi	9
Okul İkliminin Unsurları.....	11
Okul İklimi Tipleri	12
Örgüt İklimi Etkileyen Faktörler.....	14
Örgüt İkliminin Boyutları	18
İşe Yabancılaşma.....	20
Yabancılaşma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	20
Yabancılaşma Boyutları.....	23
Okula Yabancılaşma	25
Yabancılaşma Nedenleri	26

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	27
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı ve Tarihçesi	28
Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri	31
Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	35
Örgütsel Vatandaşlık Türleri.....	38
Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	40
İlgili Araştırmalar	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	50
Yöntem	50
Araştırma Modeli.....	50
Evren ve Örneklem.....	50
Veri Toplama Araçları.....	52
Okul İklimi Ölçeği	52
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....	53
İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	53
Veri Toplama Süreci.....	54
Veri Analizi	54
Araştırmacının Rolü	55
Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	55
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	57
Bulgular	57
Okul İklimi Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	57
İşe Yabancılaşmaya Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
ÖVD Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	61
Okul İkliminin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	63
Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi ...	64
Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	65
BEŞİNCİ BÖLÜM	68
Tartışma ve Sonuç	68
Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	68
İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç	69
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyut Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç	70
Okul İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi	71

Okul İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	72
Okul İkliminin İşe Yabancılaşmayı Yordama Düzeyi	74
Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordama Düzeyi	74
Öneriler.....	76
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	76
Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	77
KAYNAKÇA	78
EKLER	90
Ek-1. Okul İklimi Ölçeği.....	90
Ek-2. İşe Yabancılaşma Ölçeği	92
Ek-3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	93
Ek-4. Kullanılan Ölçekleri Geliştiren Araştırmacılardan Alınan İzinler	94
Ek-5. Etik Kurul Kararı.....	96
Ek-6. Anket Uygulama İzni	99
ÖZ GEÇMİŞ.....	100

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet, Branş Durumu, Mesleki Kıdem ve Çalıştığı İlçe Durumlarına Göre Dağılımları.....	51
Tablo 2. Okul İklimi Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve İşe Yabancılaşma Ölçeği' nin Cronbach Alfa katsayısı	55
Tablo 3. İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
Tablo 4. İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre İşe Yabancılaşmaya İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
Tablo 5. İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	60
Tablo 6. Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Korelasyonlar.....	61
Tablo 7. İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	63
Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	64
Tablo 9. Yardımlaşma Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	65
Tablo 10. Cömürçenlik Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	65
Tablo 11. Vicdanlılık Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	66
Tablo 12. Sivil Erdem Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları.....	67

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Yabancılaşma boyutları.....	23
Şekil 2.Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) boyutları.	36



KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

SPSS : Statistical Package for Social Science



BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

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

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

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

alışmasında örgütte hissedilen iklimin ciddi bir etkisinin olduğu göstermektedir (Yazıcı, 2019).

Örgüt iklimi, eğitim kurumları açısından son derece önemlidir. Açık iklimin hâkim olduğu okullarda öğrencilerin ve çalışanların morali üst düzeydedir ve iş doyumu yaşanmaktadır. Güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve karşılıklı etkileşimin desteklendiğı bir iklimde öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha istekli olurlar (Boztaş, 2007). Çalışanların yasal prosedürlerle belirlenmiş görev ve sorumlulukları arasında yer almayan bu davranış fazladan çaba harcayarak yaptıkları ekstra ve gönüllü davranışlardır (Aytürk,2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi noktasında öğretmenlerin okul idaresince desteklenmesi, okulda yardımlaşma, paylaşma, iş birliği, adalet ve güven kavramlarının vurgulanması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin bu davranışlarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, okul etkililiğinin sağlanması için yardımlaşma ve işbirliğinin öneminin ortaya konulması gerekmektedir (Sezgin, 2005). Dolayısıyla yüksek düzeyde örgütsel verimlilik ve performans sağlıklı bir örgüt ikliminde oluşabilir. Sağlıklı bir iklimde yüksek motivasyona sahip olmanın yanında çalışanların işe bağlılıkları da olumlu yönde etkilenecektir (Demirez & Tosunoğlu, 2017).

Nitekim eğitim sistemimiz içindeki en önemli unsurlardan birisi okullarımızdır. Bu nedenle okullarımızın bütün yönleriyle gelişimi sağlanmalıdır. Okulların gelişimi sağlandığı zaman doğal olarak eğitim sistemimiz de gelişecektir ve bu durum sonuç olarak mutlu bireylerin yetişmesini sağlayacaktır. Ancak okulların gelişmesi için okul örgütlerinde olumlu bir örgütsel iklimin oluşturulması gerekmektedir (Yapıcıer, 2007). Dolayısıyla öğretmenlerin içinde bulundukları psikolojik ortamdan etkilendikleri düşünüldüğünde örgüt ikliminin öğretmenlerin performanslarını, gönüllü ekstra davranışlar göstermelerini ve aynı zamanda işten uzaklaşmalarına veya işe yabancılaşma düzeylerine nasıl etki ettiğinin anlaşılması ve ortaya konulması gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı

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

1. İlkokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İlkokul öğretmenlerinin işe yabancılaşmaya ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları ne düzeydedir?

4. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi ile işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Eğitim örgütleri toplumun tamamını etkileyen insan ve madde kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde işe koşmalıdır. Toplumun amaçladığı kalifiye iş gücü de ancak eğitim örgütlerinin gayretleri sonucunda elde edilebilir. Bu noktada insan topluma sunulan en mühim girdi olmakla birlikte bu girdiyi topluma sunan en önemli örgütsel kaynak ise öğretmendir. Örgütün görev ve işlevlerini yerine getirirlerken öğretmenlerin sahip oldukları algıların ve sergiledikleri davranışların örgüte pozitif veya negatif yönde yansımaları olmaktadır (Güneş, 2019). Çalışanların tutum, algı ve davranışları etkileyen önemli kavramların başında örgüt iklimi gelmektedir (Avşar, 2019). Alan yazında bu durumu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Samancı, (2006) çalışmasında olumlu iklim yapısının örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktör olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Selçuk (2016) araştırmasında öğretmenlerin iş motivasyonu ile okul iklimi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

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

Çalışanların üzerinde iş hayatı ve çalışma koşullarının etkisi büyüktür. Çalışma koşullarının olumlu ve olumsuz olması bireylerin parçası olduğu örgüte ve işine karşı geliştireceği davranışların belirlenmesinde önemli bir yer tutar. Olumlu iş ortamının sağlandığı ve yöneticilerin desteğinin hissedildiği örgütlerde çalışanların kurumlarına karşı bağlılıkları artar ve performansları yükselir. Tersine bir durumda ise çalışanların iş doyumları azalır, işlerinden uzaklaşma ve işlerine karşı yabancılaşma görülebilir (Çetin, 2008). Alanyazında bu durumun önemini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Di Pietro ve Pizam, (2008) araştırmasında bireylerin işe yabancılaşmasına iş ortamındaki çalışma şartları

doğrudan etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Demirez ve Tosunoğlu (2017) örgüt ikliminin olumlu algılandığında yabancılaşmanın azalacağını ortaya koymuştur.

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

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

Demirez (2016) çalışmasında örgüt iklimiyle işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre işe yabancılaşma problemlerinin örgüt ikliminin olumlu bir şekilde yönetilmesiyle azalacağını ifade edilmiştir. Gündüz (2008), araştırmasında, ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya koymuştur. Yazıcı (2019),

çalışmasında MEB işgörenlerinin örgüt iklimi algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki bulmuştur. Bu çalışmaya göre MEB işgörenleri tarafından örgüt iklimi olumlu algılandığında işe yabancılaşma azalmakta, tersi yaşandığında ise işe yabancılaşma artmaktadır. Kubilay Baykal (2013), yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Samancı (2006), çalışmasında öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktörün olumlu iklim yapısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alanyazında yapılan bu araştırmalar göstermektedir ki okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmeye değer bir alandır. Bu araştırma da öncelikle okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranış kavramları arasındaki ilişki incelenecektir. Bu üç değişkenin birbirleriyle ilişkisini birlikte inceleyen araştırma sayısı neredeyse yok denecek kadar az olduğundan bu araştırma özgün bir çalışma özelliği taşımaktadır. Araştırma, öğretmen davranışları üzerinde okul iklimi, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında hangi yönde ve ne düzeyde ilişkiler bulunduğunu ortaya koymak açısından önemlidir. Bu araştırmada, bu üç kavram arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ortaya çıkacak bulgular eğitim kurumlarına ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamak açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Yine bu noktada okul yöneticilerine, öğretmenlere çalışma ortamının hangi özelliklere sahip olması gerektiği hakkında bir bakış açısı kazandıracaktır. Ayrıca alanyazındaki bu konuda yapılan çalışmaların az olmasından dolayı alanyazına katkı sunacaktır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum merkez ilçelerdeki MEB'e bağlı resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin araştırmada kullanılan veri toplama aracına vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.

2. Pandemi dolayısıyla veri toplama araçları öğretmenlere online olarak ulaştırılıp uygulanmıştır.

Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek sorularına içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Tanımlar

Örgüt İklimi: Örgüt içinde hissedilen hava ve örgütü diğer örgütlerden ayıran kendine has özelliklerin bütünüdür (Balcı, 2002; Cherrington, 1994).

İşe Yabancılaşma: Bireyin çalıştığı ortamdan ve diğer çalışanlardan uzaklaşarak yaptığı işi anlamsız bulması ve yaptığı işi özümseyememesi sonucunda kendini yetersiz, güçsüz hissetmesidir (Elma, 2003; Kızılçelik & Erjem, 1994).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çalışanların görev tanımında yer almayan, yapılması zorunlu olmayan, fazladan çaba harcayarak yaptığı ekstra ve gönüllü davranışlardır (Aytürk,2019).



İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının önemi, sebepleri, boyutları, etkileri ve sonuçları vb. alanyazın taranarak incelenmiştir.

Örgüt İklimi

Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi kavramının anlamını ve kapsamını daha iyi değerlendirebilmek için öncelikle örgüt ve iklim kavramlarını ele almak gerekir. Örgüt kavramı olarak, ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş kişilerin eş güdümlü eylemlerde bulunduğu ve belli kurallara göre görev paylaşımının yapıldığı toplumsal sistemlerdir (Vural & Coşkun,2007). Örgütler, iş ve işlev paylaşımı yaparak önceden belirlenmiş ortak amaçlarını sorumluluk bilinci içerisinde belirli bir hiyerarşi ve otoriteye bağlı olarak gerçekleştiren toplumsal yapılardır (Karcıoğlu, 2001).

İklim ise sözlük anlamı olarak uzun bir süre boyunca gözlemlenen sıcaklık, nem, hava basıncı, rüzgâr, yağış gibi olayların oluşturduğu koşulların ortalaması anlamını taşımaktadır. İklim kavramı olarak Yunanca kökenli olup “eğilim” ve “yönelme” anlamlarına gelmektedir. İşletme ve yönetim alanlarında örgüt çalışanlarının örgütün iç ve dış çevresine ilişkin oluşan algılarını ve eğilimlerini ifade etmektedir (Haller, 1971). Buradan hareketle örgüt iklimi kısaca örgüt içinde oluşan iç atmosfer veya hissedilen hava olarak tanımlanabilir (Balcı, 2002).

Örgüt iklimi kavramına ilk olarak Kurt Lewin’in makalesinde rastlanmıştır. Ancak kapsamlı tanımı Argyris (1958) tarafından örgütün psikolojik ortamını ve psikolojik yanını anlatmak için kullanılmıştır. 1960’lı yıllardan itibaren örgüt iklimi kavramı olarak araştırmalarda kullanılmaya başlanmıştır (Yazıcı, 2019).

Bir örgütün kendine has özellikleri, iç dinamikleri, onu diğer örgütlerden ayıran temel belirtileri ve örgüt içi davranışlarını şekillendiren ana özellikleri örgüt iklimini yansıtır. Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen, örgüte egemen olan tüm özellikler ve çalışanların örgüt ortamına ilişkin algılarıdır yani örgütün karakteridir. Örgüt içindeki kişiler arası ilişkiler, çalışanların olaylara bakış açısı, uygulama ve

prosedürlere ilişkin algılamalar bu özellikler arasında sayılabilir (Avşar, 2019; Karcıoğlu, 2001).

Örgüt iklimini tanımlayabilmek için örgüt kültürü kavramına da değinmek gerekir ve bu iki kavram arasındaki ayrımı iyi yapmak gerekir. Örgüt iklimi örgütteki kısa vadeli durumlarla ilgilenirken, örgüt kültürü uzun vadeli gelişim süreciyle ilgilidir. Örgüt kültürü, örgüt iklimini de içine alan daha genel bir kavramdır. Örgüt kültürü çalışmalarının temeli felsefe ve sosyolojiye, örgüt iklimi çalışmalarının temeli ise psikoloji ve sosyal psikolojiye ye dayanır. Örgüt iklimi, örgütün psikolojik yanıdır. Örgüt iklimi çalışanların örgüt ortamına ilişkin algılarından oluşurken, örgüt kültürü norm ve değerlerle ilgilidir. Örgüt kültürü, örgütün soyut yanını ifade ederken, örgüt iklimi gözle görülebilen, somut yanını ortaya koyar. Örgütsel iklim, inançlardan çok paylaşılan davranışlara odaklanır. Dolayısıyla örgüt iklimi, örgüt kültürünün norm ve değerlerinin gerektirdiği uygulama ve davranışları şekillendiren yanıdır(Bora, 2010; Demir, 2007; Kılınç, 2014).

Ertekin'e (1978) göre örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, işgörenlerin davranışlarını etkileyen ve işgörenler tarafından algılanan, örgüte hâkim olan özellikler dizisidir (Ertekin, 1978). Örgüt iklimi örgüt içindeki rutin uygulamalardan doğar ve iş görenlerin davranışlarını etkiler (Hoy, Miskel,& Tarter 2013). Örgüt iklimi, örgütü betimleyen süreklilik arz eden iç özellikler dizisidir. Örgütün kimliğini ve kişiliğini ortaya koyar. Örgüt iklimi, örgütün farklı birimlerinde veya bölümlerinde farklılık gösterebilir. Bu yüzden örgüt iklimi çalışanların algılarına ve değerlendirmelerine bağlı öznel bir durumdur. Çalışanların kişisel algıları ve değerlendirmelerine göre şekillenen örgüt ikliminin ölçülmesi zordur (Aşık, 2018).

Örgütlerde işgörenlerin tutum ve davranışları örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel performansın ve etkililiğin artırılmasında örgütlerdeki bireylerin tutum ve davranışları önemlidir (Sezgin & Sönmez, 2017). Dolayısıyla örgüt iklimi kişilerin tutum ve davranışlarının sebebi olmakla beraber örgütsel ve bireysel davranışları etkileyen bir değişken olarak da ön plana çıkmaktadır. Olumlu ya da olumsuz hava koşulları insanların performansı üzerinde nasıl etkili ise örgütlerdeki çalışma atmosferinin de çalışanların performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Olumlu örgüt iklimi çalışanların iş doyumunu, örgütteki kişiler arası ilişkiler ve iletişim gibi birçok etmen üzerinde etkili olarak örgütsel başarının sağlanmasına katkıda bulunur (Demir, 2007).

Örgüt iklimi, örgütün yapısını ve kültürünü, işgörenlerin kişisel özelliklerini ve yönetim tarzını etkilediği gibi işgörenlerin duygularını, eylemlerini ve performanslarını da

etkilemektedir. Çalışma ortamlarındaki çevresel koşulların iyileştirilmesi çalışanların motivasyonunu ve performansını da olumlu yönde etkileyecektir. Özellikle okullarda iklimin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi öğretmenlerin, yöneticilerin ve öğrencilerin performansını olumlu yönde etkileyecektir (Kundu, 2007).

Örgüt İkliminin Önemi

Örgüt iklimi, örgüt içerisinde çalışanların tutum ve davranışlarını, örgüte olan bakış açılarını, tükenmişliklerini, bağlılık ve iş doyumlarını, kısacası örgütsel ve psikolojik tüm faaliyetlerini etkiler. Örgüt iklimi, örgüt kültüründen de hareketle ortak amaçların oluşturulduğu organizasyonlarda çalışanların iletişim, anlayış ve karşılıklı güven ortamıdır. Bu ortamın sağlıklı olması etkinlik ve verimliliği yükselten unsurdur (Ertuğrul, 2018).

Çalışanlar arasında ortak amaçları hatırlatmayan, iş birliği ruhu oluşturmeyen, çalışanları kaliteli ve verimli çalışmaya motive etmeyen bir iklimde örgütten yüksek performans elde etmek zordur. Aynı zamanda yönetimin, çalışanların yüksek motivasyonla arzulu ve verimli çalışacakları bir ortamı oluşturması gerekir. Ortak amaçlara ulaşma ve verim konusundaki motivasyon ise yöneticilerin sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturması ile mümkün olacaktır.

Örgütsel etkiliği ve verimliliği, sağlıklı bir örgüt iklimi tek başına sağlayamaz. Ancak yüksek motivasyon, örgüte sahip çıkma ve örgütü benimseme duygularının oluşmasında örgüt iklimi önemli bir yere tutar. Örgütü sahiplenme ve benimseme ruhu çalışanlarının performansının yükselmesinde büyük bir role sahiptir (Kubilay Baykal, 2013).

Okul ikliminin önemini vurgulayan güçlü ve giderek artan miktarda birçok araştırma bulunmaktadır. Sağlıklı bir okul iklimi öğrencilerin öğrenmesini, akademik başarıyı, okul başarısını, sağlıklı gelişimin yanı sıra etkili risk önleme, olumlu gençlik geliştirme çabaları ve öğretmenlerin okula bağlılığını olumlu etkilediği belirlenmiştir. Ama yapılan bu araştırmaların bulguları mevcut eğitim politikalarına, uygulamalarına ve öğretmen yetiştirme çabalarına yeterince yansıtılamamıştır (Cohen, McCabe, Michelli, & Pickeral, 2009).

Okul İklimi

Eğitim kurumları ve okullar bireylerin kaliteli bir gelecek inşa etmeleri için toplumun eğitim ve öğretim ihtiyacını karşılayan toplumsal yapılardır. Ülkelerin hedeflerine ulaşmada eğitim öğretim faaliyetleri geleceğin teminatı olan çocukların donanımlı bir şekilde yetişmesini sağlamalıdır. Bu yüzden okullar paydaşlarının ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verebilen değişime ve yeniliğe açık yapıda olmalıdır. Bu durumlar göz önüne

alındığında okulların sahip olduğu örgüt iklimi daha da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla okul iklimi öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli olmak üzere okul içinde ve dışında bulunan tüm paydaşlardan etkilenen ve tüm bu paydaşları etkileyen bir özelliktir (Akbaba & Erdoğan,2014; Çalık & Kurt 2010;Gedikoğlu & Tahaoğlu, 2010).

Örgütlerde olduğu gibi her okulunda kendine özgü bir atmosferi ve bir kişiliği vardır. Her okul, onu diğerlerinden ayıran birtakım özelliklere ve farklı bir sosyal çevreye sahiptir. Halpin (1966) birden fazla okulu ziyaret eden herkesin, her bir okulun nasıl farklılaştığını anlayacağını ileri sürmüştür. Halpin'e (1966) göre bir okulda öğretmenler ve yöneticiler istekli ve çalışmaktan hoşnut iken bir diğerinde ise hoşnutsuzluk ve isteksizlik hâkimdir. Hoşnutsuzluğun olduğu okullarda okul müdürü yetersizliğini yetkilerinin ardına sığınarak gizlemeye çalışır. Bir başka okulda ise ne umut ne de umutsuzluk vardır. Sadece içi boş ritüeller takip edilir. Sonuç olarak bu okulların her biri kendine özgü bir kişiliğe sahiptir (Halpin, 1966). Buradan hareketle bir okulun atmosferi, kişiliği, okulun ortamı veya okuldaki bireylerin ortama ilişkin algıları okul iklimini yansıtmaktadır diyebiliriz (Dağlı, 2017).

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

Okul iklimi geniş bir kavram olup; öğretmenlerin okuldaki genel çalışma atmosferi algısını, resmi örgütlenmeleri, gayri resmi örgütlenmeleri, üyelerin kişiliklerini ve okul ortamındaki örgütsel liderliği kapsamaktadır. Basit bir şekilde söylemek gerekirse, bir okulu diğerinden ayıran ve okul üyelerinin tutumunu etkileyen bir takım içsel özellikler, okulun örgütsel iklimidir. Daha belirgin bir biçimde söylemek gerekirse okul iklimi; üyelerin deneyimlediği, üyelerin davranışını etkileyen ve üyelerin okuldaki kolektif davranış algısı üzerine kurulu, nispeten devamlı olan okul ortamının kalitesidir. İçsel özellikler bütünü olan örgütsel iklimi tanımı, bazı açılardan kişiliğin ilk tanımlarına benzemektedir. Aslında bir okulun ortamı aşağı yukarı bir okulun kişiliği olarak tasavvur edilebilir. Yani, insandaki kişilik, örgütteki iklime denk gelmektedir (Hoy vd., 2013).

Okullar öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer paydaşların birlikte çalıştığı ortamlar olduğundan birçok faktör okul iklimini etkileyebilir. Bu paydaşların sahip olduğu deneyimler ve davranışlar okul iklimini etkilerken okul iklimi de üyelerin davranışları etkiler. Bu nedenle iklimin, okullarda bir döngü içerisinde hareket ettiği söylenebilir (Yüner & Burgaz, 2019).

Bir okulun etkili ve verimli olabilmesi için gereken niteliklerden bir tanesi de sağlıklı bir okul iklimine sahip olmasıdır. Bu yüzden okul iklimi okuldaki eğitimin kalitesini ve niteliğini değerlendirmek için bir ölçüt olarak kullanılabilir. İnsanlar okulun iklimine bakarak çocuklarının eğitimi için ideal bir yer olup olmadığına karar verebilirler. Sağlıklı bir klime sahip okullar öğrencilerin kendini güven hissetmesini sağlayabilir ve akademik başarılarının artmasına katkıda bulunabilir (Dağlı, 2017).

Okul İkliminin Unsurları

Okul iklimi okulun psikolojik çevresini yansıtan geniş ve karmaşık bir kavram olduğundan tanımlanması ve ölçülmesi zordur. Bu yüzden bazı araştırmacılar okul iklimini çeşitli boyutlandırmalara yaparak ortaya koymaya çalışmışlardır. Cohen vd. (2009) genel olarak araştırmacıların üzerinde fikir birliğine vardığı okul iklimini açıklayan dört temel unsurdan bahsetmiştir. Bu unsurlar güvenlik, eğitim-öğretim, ilişkiler ve çevredir. Hoy vd. (2013) okul iklimini müdür ve öğretmen davranışları olarak altı boyutta incelemiştir.

Destekleyici Müdür Davranışı: Okul müdürü personeli ile ilgilenir. Öğretmenleri dinler ve onlardan gelen önerilere açıktır. Eleştirilerinde yapıcı ve samimidir. Sıklıkla gerçekçi övgülerde bulunur.

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

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

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

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

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

Halpin (1966) okul iklimini ilk dördü öğretmen, son dördü de yönetici davranışlarından oluşan sekiz alt boyut üzerinden açıklamıştır. Bu sekiz alt boyut sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Ak, 2019; Demir, 2008; Gedikoğlu & Tahaoğlu, 2010)

Çözülme: Öğretmenler yapacakları işlerde ve görevlerde işbirliğinde veya takım çalışmasında bulunmazlar. Öğretmenler plansız ve rastgele kendi görevleri ile ilgilenirler.

Engelleme: Öğretmenler, yöneticilerin verdiği gereksiz ve uğraştırıcı işlerle kendilerinin kısıtlandığını, engellendiğini ve işlerin kolaylaştırılmak yerine zorlaştırıldığını düşünmesidir.

Moral: Öğretmenlerin sosyal gereksinimlerinin karşılanarak yaptığı işten memnuniyet duyması, zevk alması ve doyuma ulaşmasıdır.

Samimiyet: Öğretmenler arası sosyal ilişkilerin ve arkadaşlık bağlarının sonucunda alınan haz ve doyumunu ifade eder.

Yüksekten bakma: Yöneticilerin yönetmelikler, prosedürler, ilkeler ve kurallara dayanan davranış biçimini ifade eder. Yüz yüze samimi ilişkiler yerine formal ilişkilere dayanan davranış biçimi sürdürülür.

Yakından kontrol: Yöneticinin kontrol ve sıkı denetiminin hâkim olduğu davranış şeklidir. Öğretmenlerin tepki ve geri bildirimlerinin önemsenmediği, tek yönlü bir iletişim ağının bulunduğu davranış biçimidir.

Kendini işe verme: Sıkı denetim yerine dinamik bir örgüt yapısı oluşturmak için gerekli çalışmaları sergileyerek öğretmenlere model olan ve onları güdüleyen davranış şeklidir.

Anlayış gösterme: Yöneticinin insan ve insan ilişkileri konusunda gayret göstererek öğretmenleriyle ilişkilerinde insanca tutum sergilemesidir.

Okul İklimi Tipleri

Çalışanların davranışlarını etkileyen ve aynı zamanda çalışanların davranışlarından etkilenen okul iklimi alanyazında araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Halpin (1966) açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olmak üzere altı tip olarak sınıflandırmıştır.

Açık İklim.

Okul içerisinde yönetici ve öğretmenlerin uyum içinde çalıştığı bir ortam vardır. Öğretmenler birbirleriyle çekişmeden ve birbirlerini şikâyet etmeden birlik duygusu içerisinde çalışırlar. Gerektiğinde okulun yardımcı personeli yardıma hazırdır. Öğretmenler arasında aşırı ve gereksiz samimiyet görülmez, arkadaşça bir ilişki vardır. Öğretmenlerin her türlü zorlukla başa çıkabilecek enerjileri ve motivasyonları vardır. Yöneticiler ve öğretmenler yaptıkları işlerden haz duyarlar. Okul müdürü lider ve yol gösterici olarak öğretmenlerin bilgi ve becerilerine göre liderlik yapabilecekleri ortamlar oluşturarak onlara görevler verir. Öğretmenler yöneticinin kontrolünde açıkça bir liderlik ortaya koyarlar (Ak, 2019; Dağlı, 2017; Selçuk 2016).

Bağımsız İklim.

Öğretmenler okulun hedeflerine ulaşması için yeterli motivasyona sahiptirler ancak motivasyonları açık iklim de olduğu kadar yüksek değildir. Okulda küçük baskı grupları bulunabilir ama bu durum eşgüdümlü çalışma ortamını engellemez (Yazıcı, 2019). Okul müdürü, öğretmenlere kendilerini yönetme ve karar verme de geniş bir esneklik sağlar (Bora, 2010). Bunun yanında yönetimin işlerliğini artırmak ve işleri kolaylaştırmak için kurallar ve ilkeler koyarak kurallara uyulmasını ister (Selçuk, 2016). Okul müdürü tatlı- sert bir yönetim tarzı sergiler. Yönetici, öğretmenler ile ilgilenir ama öğretmenlerle arasına psikolojik bir mesafe koyar. Ayrıca bu iklimde sosyal ihtiyaçlar ve sosyal doyum önemli bir yer tutar. Okulun imkânları daima kullanıma hazırdır. Yönetici, öğretmenlere çok fazla müdahale etmeden okulun başarısı için birlikte çalışırlar (Dağlı, 2017).

Kontrollü İklim.

Bu iklim tipinde görevi yerine getirmek en temel sorumluluktur. Moral ve motivasyon açık iklime göre düşüktür. Öğretmenler arasında sosyal ilişkiler ve arkadaşlık zayıf olduğundan yardımlaşma ve birbirlerinin sorunlarıyla ilgilenme görülmez. Yönetici ve öğretmen arasında mesafe vardır Okul müdürü emredici ve katı bir denetleyicidir. Herkes kendi işi ile ilgilenir. Okul müdürü, işlerin kendi emrettiği şekilde ve kendi belirlediği yöntemle yapılmasında ısrarcıdır. Çalışanların sosyal ihtiyaçları yönetici için pek önemli değildir (Selçuk, 2016; Yazıcı, 2019).

Samimi İklim.

Yönetici ve öğretmenler arasında açık iklime göre fazla samimiyet vardır ve dostluk ilişkileri ön plandadır. Örgütte bir aile ortamı oluşturulmaya çalışılır. Öğretmenlerin moral ve motivasyonu orta düzeydedir ancak iş verimi düşüktür. Kimse tam kapasite ile işine odaklanarak çalışmaz. Sosyal gereksinimlerin doyumu yüksek olmasına karşın yönetim ve kontrol neredeyse yoktur. Okul müdürü kendini öğretmenlerden biri olarak görür ve işlerin yapılmasını kolaylaştırır. İşlerin yapılmasında birçok karar verici bulunur (Dağlı, 2017; Peker, 1993).

Babacan İklim.

Bu tip iklimlerde yönetici öğretmenlerin hem kontrolünü sağlamayı hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar ancak ikisinde de başarılı olamaz. Öğretmenlerin işe dönüklüğü ve morali düşüktür. Arkadaşlık ilişkileri olmadığından işbirliği yapılmaz, küçük gruplara bölünme vardır ya da herkes kendi işini yapar. Okul müdürü her şeyin yapılmasını ister ama öğretmenlerin çalışma performansı ve verimi çok düşüktür. Yönetici çalışmaları ve davranışlarıyla öğretmenlere uygun model olmadığından öğretmenlerin güdülenmesini sağlayamaz. Yönetici yalnızca kendi sosyal ihtiyaçlarına karşılamak için anlayış gösterir (Bora, 2010; Selçuk, 2016; Yazıcı, 2019).

Kapalı İklim.

Açık iklimin tam tersi özelliklere sahiptir. Kısıtlayıcı bir ortam vardır, öğretmenlerin kararlara katılımı neredeyse yoktur. Yönetici, öğretmenleri kontrol etmede ve sosyal gereksinimlerini karşılamada başarısızdır. Öğretmenlerin moral ve motivasyonları düşük olduğundan çalışma verimleri ve performansları da düşüktür. Okul müdürü tutarsızdır, işlerle ilgili tüm öğretmenlerin girişimci olmasını ister ama kimseye uygun fırsatlar vermez. Okul müdürü etkili bir yönetici değildir, çok çalışmak gerektiğini ifade eder ancak eylemleri ile söylemleri uyuşmadığından öğretmenler tarafından samimiyetsiz bulunur. Kapalı iklimlerde sosyal ilişkiler, işbirliği ve yardımlaşma zayıftır (Ak, 2019; Dağlı, 2017; Yazıcı, 2019).

Örgüt İklimi Etkileyen Faktörler

Günümüzde sürekli değişime uğrayan örgütlerde hâkim olan örgütsel hava yani iklimde değişmektedir. Açık bir sistem olan örgütlerde değişim kaçınılmazdır. Bu değişim örgütün kendi karakteristik özelliklerinden veya dış faktörler etkisiyle de gerçekleşebilir (Yüceler, 2009). Çalışanların kişisel özellikleri, örgütün yapısı ve çevresel faktörler gibi

etkenler örgüt ikliminin oluşmasında büyük bir öneme sahiptir (Avşar, 2019). Bu yüzden bu başlık altında örgüt iklimine etki eden faktörler incelenecektir.

Örgütsel Amaçlar.

Her örgüt belli bir amaca ulaşmak idealiyle görevini yerine getirir. Örgütlerin kısa ve uzun vadede aldıkları kararların ve stratejik planlarındaki amaçlarının açık ve net olmasının yanında yazılı bir şekilde çalışanlara bildirilmesi amaçlara ulaşmayı kolaylaştıracaktır. Çalışanlar örgütün amaçlarını benimseyip bu doğrultuda çalışmaya başladığında amaçlara ulaşmak daha kolay olacaktır. Böylece ortak hedef doğrultusunda çalışma duygusu da örgüt iklimini olumlu etkileyecektir. (Avşar, 2019; Tataroğlu, 2017).

Örgütlerin amaçlarına ulaşması çalışanların eylemlerine bağlıdır ve çalışanların varlığıyla anlam kazanır. Bu yüzden insanlar örgütlerin vazgeçilmez unsurlarıdır ancak insanların kişisel amaçları vardır. Her insan fiziksel ve bilişsel yönden farklı olduğu gibi ve insan davranışlarının da çok yönlü, çok karmaşık ve çok nedenli olması farklı amaçları ortaya çıkarabilir veya aynı amaca farklı yollardan ulaşma seçeneklerini arttırıp, örgütte çeşitliliği de artırabilir (Arslan, 2004, Avşar, 2019).

Örgütsel Yapı.

Örgüt yapısı, hiyerarşik düzen ve bu düzen içinde yer almak üzere kariyer yollarının çalışanlarca bilinmesidir (Ertuğrul, 2018). Örgüt iklimi üzerinde örgüt yapısının bazı özellikleri önemli bir etkiye sahiptir. Örgütlere hâkim olan yatay veya dikey yapılanma, hiyerarşik veya demokratik bir yönetim yapısı, örgüt içindeki ilişki ve iletişim örgüt iklimini etkileyecektir. Çünkü yapı örgüt içindeki davranış biçimlerini belirleyen ve sınırlarını çizen bir özelliktir (Kubilay Baykal, 2013). Örneğin, katı kural ve düzenlemelere ve rutin rapor sunma ilişkisine sahip bir örgüt soğuk ve dışa kapalı bir iklime sahiptir (Dinibütün, 2013). Kısacası biçimsel iletişim sistemleri, emir-komuta zinciri ve örgütün organizasyon şeması yani örgütün biçimsel yapısı çalışanların davranış stillerinin ve örgütün ikliminin oluşumunda etkilidir (Aksoy, 2006).

Ödüllendirme.

Örgütte yüksek performans sağlamak için iyi performansın görülüp, takdir edilip ödüllendirilmesi önemli bir noktadır. Çalışanlar, çabalarının takdir edildiğini gördükçe motive olurlar ve zor görevlerin üstesinden gelmek için daha çok çaba gösterirler. Yöneticiler yüksek

performans gösterenlerin farkında olmalı ve bu çalışanları en kısa zamanda takdir ettiğini göstermelidir. Takdir ve olumlu dönüt verme her fırsatta kullanılmalıdır (Cherrington, 1994).

Örgütsel Çevre.

Örgütler içinde bulunduğu çevre ile etkileşim halinde olduğundan çevrede meydana gelen değişimler ve gelişmeler örgütü de etkiler. Örgütün bulunduğu çevre, sahip olduğu fiziksel şartlar örgüt iklimi üzerinde etkilidir. Örgüt çalışanları yaşadıkları bölge ve çevrenin iklimsel koşullarından etkilenmektedir. Yapılan sosyolojik araştırmaların sonuçlarına göre içinde yaşanan iklim türlerinin her türlü örgütsel yapıyı etkilediğine ulaşılmıştır (Demirez, 2016).

Örgütsel Değerler ve Normlar.

Örgütsel değerler, örgüt üyelerinin birlikte çalışması sonucu oluşan ve örgütün karakterini yansıtan özelliklerdir. Örgütün başarısına ve örgüt içi ilişkilerin nasıl olması gerektiğine ilişkin inançlardır. Örgütsel normlarsa örgüt içi ilişkilerde uyulması gereken kuralları ifade etmektedir. Örgütsel yaşam içerisinde, çalışanların karşılaştıkları sorunlara veya durumlara uygun davranışlar geliştirilmesi ve bunların kurala bağlanmasıyla oluşturulmaktadır. Örgütsel değerlerin, örgütün oluşturduğu sistemden bağımsız olması düşünülemez. Dolayısıyla uzun süre yaşamak isteyen bir örgütün değerlerini ortaya koymadan önce değerlerin ve normların varlığını sürdürebileceği ortamı hazırlaması gerekmektedir (Özdemir, 2006; Akt., Avşar, 2019).

Liderlik Türü.

Çalışanların güvenen ve çalışanların kararlara katılımı önemseyen liderler, sıkı denetim anlayışını devam ettiren yöneticilerin oluşturduğu örgütsel iklimden farklı bir atmosfer oluşturabilirler. Sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmak isteyen lider, çalışanlarına güvenle çalışabilecekleri ortamları oluşturup örgütsel kararlar katılımını sağlayarak çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlamalıdır (Cherrington, 1994).

Örgüt ikliminin, karar alma mekanizmasının üzerinde doğrudan etkisinin olduğu açıktır. Çünkü örgüt ikliminin sahip olduğu özellikler doğrultusunda kararlar alınmaktadır. Bu etki durumu davranışsal olarak ortaya çıkıp yapı üzerinde etkili olmaya geçmektedir. Örgüt ikliminin karar alma mekanizmasına etki etmesi ise olumlu bir örgüt ikliminin varlığını göstermektedir (Bulut, 2012).

Örgütsel İletişim.

Örgüt iklimi iletişim biçiminden de etkilenir. Yakın iletişim kurulan örgütlerde çalışanlar arasında karşılıklı anlayışa, açıklığa ve güvene dayanan bir ortam oluşur. Bu durum yakın iletişimin sonucudur, aniden ortaya çıkmaz. Tam aksine iletişimde sorunları olan ya da kapalı iletişim hâkim olduğu örgütlerde güvensizlik, şüphe ve gizlilik meydana gelir. İletişimin sorunlarının bulunduğu ve açıklığın olmadığı örgütlerde farklı söylentiler ortaya çıkar. Bu tür örgütlere korku atmosferi egemen olur. Bu sorunlar dolayısıyla örgütün etkinliği azalır (Dinibütün, 2013).

Sağlıklı bir iklimin öncelikli şartlarından biri olarak örgütün her seviyesinde iyi bir iletişim sağlanmalıdır. Yani çalışanlar örgütün içinde hareket etmeli ve birbirleriyle iletişime açık olmalılar. Her ne kadar örgüt içindeki toplantılar zaman kaybı gibi değerlendirilse de sağlıklı bir iklim için yüz yüze iletişim sağlayan iyi bir örnektir. Geniş çaplı örgütlerde karşılıklı ve çapraz haberleşme, koordinasyon ve işbirliği için şarttır. Bir örgütte işler kötüye gittiği zaman çalışanlar örgütte iletişim eksikliğinden yakınırırlar ki, çoğu zaman haklıdırlar (Kubilay Baykal, 2013).

Örgüt Çalışanlarının Özellikleri.

Örgüt çalışanları örgüt ikliminden etkilendiği gibi aynı zamanda örgüt ikliminin oluşmasında da önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanları olumlu düşünen, mutlu, iş tatmini yüksek olan örgütlerin iklimi ile olumsuz özelliklere sahip çalışanları bulunan örgütlerin ikliminin aynı olması elbette mümkün değildir (Demirez, 2016). Yüksek derecede eğitilmiş ve istekli çalışanlara sahip bir örgüt, büyük ölçüde daha az eğitilmiş çalışanlara sahip bir örgütten, oldukça farklı bir iklime sahip olacaktır (Cherrington, 1994). Örgütte işini seven, işinden tatmin olan, işini heyecanla yapan çalışanların varlığı örgüt iklimini olumlu etkileyecektir (Ak, 2019).

Ekonomik Değerler.

Örgütlerde sunulabilen kaynaklar, ürün ve hizmet üretmek için önemli bir faktördür. İş gücü, maddi kaynaklar, malzemeler, makineler ve yönetim anlayışı gibi üretim faktörlerinin sağlanması ortaya konulan ürün veya hizmetin kalitesini ve niceliğini belirler. Üretimde başarının yakalanması çalışanların güvenini artırır ve örgüt iklimine katkıda bulunur (Taymaz, 2018). Ayrıca ekonomik kaynakların gelişme gösterdiği ve örgütün başarılı olduğu zamanlarda yöneticiler daha huzurlu, girişimci, cesaretli ve risk almaya meyilli olurlar. Aksi durumlar oluştuğunda ise bütçe sorunları yaşanacağından yöneticiler tutumlu davranıp tutucu

kararlar alabilirler ve bu süreçte yenilik ve yaratıcılık girişimleri pek desteklenmez (Özdemir, 2006; Tınaz, 2006).

Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi ile ilgili yapılan pek çok araştırmada, örgüt iklimini oluşturan boyutlar farklı araştırmacılar tarafından farklı yönleri ile ele alınmaktadır. Örgüt iklimi boyutlandırmasında Litwin ve Stringer (1968) yaptıkları çalışmada bir ölçek geliştirmiş ve örgüt iklimini boyutta ele almışlardır (Çağlayan, 2014; Çakar, 2020).

- *Yapı*; çalışanların grup içinde hissettiği kısıtlamalar, örgütteki prosedürlerin, düzenlemelerin ve biçimsel kuralların neler olduğu, bunların hangi atmosferde ve hangi sistemde yapıldığı örgütsel yapıyı ifade etmektedir.

- *Sorumluluk*; çalışanların yaptıkları işi özümsemeleri, işi yaparken inisiyatif almaları ve kendi işlerinin dışında örgütün tüm iş süreçlerinin farkında ve bilincinde olmaları olarak tanımlanmaktadır.

- *Ödül ve ceza*; çalışanlara yönelik örgüt içinde nasıl bir ödüllendirme ve cezalandırma sistemi oluşturulduğunu, sistemin kapsamını ve nasıl yürütüldüğünü ifade etmektedir.

- *Risk alma*; çalışanların işlerini yaparken örgüt tarafından belirlenen sınırlamalar çerçevesinde ne kadar risk alabileceklerini ifade etmektedir.

- *Samimiyet*; çalışanların örgüt içerisinde genel çalışma ortamına ilişkin algılarını, arkadaşlık ve içten duygularını ifade etmektedir.

- *Destek*; çalışanların ast üst hiyerarşisine göre algıladıkları destek ve yardımseverliği ifade etmektedir.

- *Standartlar*; iş ve işle ilgili belirlenmiş performans standartlarına yönelik çalışanların algılarını ifade etmektedir.

- *Çatışma*; bu boyut örgüt içinde çatışmaların temel kurgusunu ortaya koymaktadır. Çatışmaların açık bir şekilde mi yoksa kontrolsüz bir şekilde mi yönetildiğini ifade etmektedir. Açık bir şekilde düzenlenmiş çatışma ortamı çalışanları başarıya yöneltirken kontrolsüz çatışma ortamı başarısızlığı getirecektir.

- *Örgütsel Kimlik*; çalışanların algıladığı örgütsel bağlılık ve örgüte adanma derecesini ortaya koymaktadır.

Ertekin (1978), örgüt iklimini üç boyutta ele almıştır. Bunlar bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özelliklerdir:

1. *Bireysel Özellikler:* Doyum, yükselme ve ilerleme imkânları, bireye verilen önem ve saygınlık, engelleme, güven duygusu, diğer örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, risk alabilme, arkadaşlık ilişkileri.

2. *Örgütsel Özellikler:* Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül ve ücretlendirme sistemi, örgütsel çatışma, örgütle bağdaşmazlık, sıkı kontrol ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık, sorumluluk.

3. *Çevresel Özellikler:* Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma koşulları (sıkıcı, hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum, yönetimi eleştirme (Ertekin, 1978).

Koy ve DeCotiis (1991) örgüt iklim konusunda kapsamlı bir alan taraması yapmış, 80 farklı boyut olduğunu bulmuş ve daha sonra 45 boyuta indirmiş ve son olarak iki ana başlık altında sekiz ayrı boyutta toplamıştır (Muhr, Sorensen, & Vallentin, 2010; Önen, 2008).

1. *Örgütün değerleri*

Uyum: Örgüt üyelerinin kendi aralarında birlik ruhu ve paylaşım içinde olmaları, birliktelik kavramının içselleştirilmesi ve algılanması ortaya çıkan iş birliği boyutudur.

Güven: Örgütün daha üst kademelerinde görev alan kişilerle, örgüt üyelerinin hassas ve kişisel konular hakkında iletişim kurarken ne derece özgür olduklarını algılamaları güven boyutunu ifade eder.

Destek: Örgüt üyelerinin hata yapmalarına müsaade edilerek üzerlerinde korku veya çekince hissetmeden hatalarından ders alarak devam etmelerinin sağlandığı boyuttur. Üyelerin davranışlarına toleransla yaklaşıldığının algılanmasıdır.

Adalet: Örgüt uygulamalarının rasyonel ve objektif temellere dayanan adil uygulamalar olduğunun algılanmasıdır.

2. *Örgütün yapısı, ödül ve kontrol mekanizmaları*

Özerklik: Örgüt üyelerinin iş prosedürleri, amaçları ve önceliklerine ulaşma konusunda kendilerini ne kadar “belirleyici” olarak algıladıkları ile ilgilidir. Yani üyeler kendilerinin belirleyici olma oranları ile paralel olarak özerklik algısı geliştirmektedir.

Baskı: örgüt üyeleri nezdinde, işin tamamlanması veya performansın standartları ile ilgili olarak algılanan zaman sınırlaması örgüt ikliminin baskı boyutunu oluşturmaktadır.

Takdir: Örgüt üyelerinin örgüte olan katkılarının, örgüt düzeyinde fark edilmesi ve bilinmesi durumunun örgüt üyesinin kendisinin de haberdar olduğunu algılanması ile ilgilidir.

Yenilikçilik: Örgüt üyelerinin az deneyim sahip oldukları veya henüz deneyim sahibi olmadıkları yeni alanlarda bile risk almanın, değişime açıklığın ve yaratıcılığın cesaretlendirildiği boyuttur.

İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

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

Ludz'a (1976) göre, yabancılaşma kavramı olarak birçok farklı alanda ve disiplinde farklı açılardan ele alınmış ve tanımlanmaya çalışılmıştır. Yabancılaşma, felsefe alanında öznenin ötekileştirilmesi anlamında, hukuk alanında devretmek veya elden çıkartmak anlamında, sosyoloji alanında bir şeylerden ayrılmak veya kopmak anlamında, tıp ve psikoloji de akli dengeyi kaybetmek gibi farklı alanlarda farklı anlamlar taşımaktadır. Yine benzer şekilde Jonhson'a (1973) göre yabancılaşmanın sebepleri, birey ve toplum üzerindeki etkileri farklı disiplinlerde araştırmalara konu olmuştur. Farklı disiplinlerde tanımlanmaya çalışılması ve değişik açılardan ele alınması kavramın tanımının ve anlamının kesin bir şekilde ortaya konulmasını zorlaştırmıştır (Akt., Dönmez & Erdoğan, 2017).

Yabancılaşma en basit anlamıyla bir şeyden veya bir ortamdan uzaklaşmayı ifade eder. Yabancılaşma; bireyin çevresinden, toplum içerisindeki diğer insanlardan ve kendinden uzaklaşması, yabancılık hissetmesi anlamını taşır. Yabancılaşma kişilik bölünmesi sonucunda kimlik kaybının yaşanması ile kendini gösteren psikolojik bir süreçtir. (Demir, Ayas,& Yıldız, 2018; Kızılcı & Erjem, 1994; Ünsar, 2011).

Yabancılaşma kavramının kökeni Latince *alienatio* kelimesinden gelmekte olup İngilizce karşılığı *alienation* kelimesidir. Bu kelimenin Latince karşılığı “kendinden geçme” veya “benliğin dışına çıkma” anlamlarına gelmektedir (Ak, 2019; Özbudun, Markus ve Demirer, 2008). Kökeni Antik Yunan felsefesine dayanan bu kavram 18. yüzyıla kadar soyut, metafizik bir anlam taşırken Sanayi Devrimi ile birlikte somut bir anlam kazanmaya başlamıştır (Fettahlioğlu, 2006). Yabancılaşma ilk olarak teolojik alanda kullanılmıştır. Sonraki süreçte bilimsel alanda ilk olarak Hegel tarafından incelenen de üretim ilişkileri

bağlamında ayrıntılı olarak Karl Marx tarafından ele alınmıştır (Ak, 2019; Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008).

Marx, yabancılaşmayı üretim süreçleri çerçevesinde ele alarak soyut bir kavram olmaktan çıkarıp somut bir anlam yüklemiştir. Marx, kapitalist üretim anlayışının emek, değer ve insan doğası arasındaki ilişkiyi bozduğunu ve yabancılaşmayı ortaya çıkardığını belirtir. Marx, kapitalist üretim sürecinde emeğin bireye veya topluma hizmet etmediğini, emeğin işçiye ödeme yapan kişilerin amacına hizmet ettiğini anlatır. Bu yüzden emek sadece para kazanmaya hizmet ettiğinden bireyi ve toplumu dönüştürecek bir değer taşımaz. Kapitalist sürecin insan doğası ve emek arasında oluşturduğu bu yıkım bireyi kendinden ve toplumdan uzaklaştırır. Böylece insan kendi yeteneklerinden ve üretim aşamasındaki aktif rolünden uzaklaşarak kendine yabancılaşır (Köse, 2018).

Ollman (2012), Marx'ın yabancılaşmayı geniş bir olgu olarak dört boyutta ele aldığını ifade etmiştir. Bunlar; insanın kendi üretici etkinliğine yabancılaşması, ürettiği ürüne yabancılaşması, diğer insanlara yabancılaşması ve kendi türüne karşı yabancılaşmasıdır (Akt., Dönmez & Erdoğan, 2017).

Üretici etkinliğine yabancılaşma: İnsanın kendi üretim eyleminde kendi faaliyetiyle olan ilişkisini yok sayması ve görmezden gelmesidir. Kendisine ait olmadığını düşündüğü ve boşuna bir gayret olarak gördüğü üretim eylemine yabancılaşmasıdır (Dönmez & Erdoğan, 2017; Tolan, 1996).

Ürüne yabancılaşma: İşçinin ürettiği ürünün yabancı bir madde olarak karşısına çıkması ve kendini üreten kişiden bağımsız bir güç olarak görünmesidir. Yani çalışanın ürettiği malın kendine ait olmadığını düşünmesi ve kendi emeğine yabancılaşmasıdır (Ak, 2019; Yeniçeri, 2009).

İnsanlara yabancılaşma: Bireyler arası ilişkiler, kapitalist üretim anlayışının baskısıyla nesnel bir yapıya dönüşür. Tüketim toplumunda, insanlar arası ilişkiler maddeleşerek toplumsal hayatı ticari ilişkiye dönüştürür. Kısacası insanlar birlikte çalıştıkları diğer insanlara yabancılaşır (Dönmez & Erdoğan, 2017; Fromm, 1992;Yeniçeri, 2009).

Türüne yabancılaşma: İnsan kendi ürettiğinden koparılıp uzaklaştırıldığında emeğine yabancılaşır. Bu durumun sonucunda Marx'a (2013) göre çalışanlar kendine, kendi öz işlevine ve kendi insani doğasına yabancılaştırmaktadır (Akt., Dönmez & Erdoğan, 2017).

Yabancılaşma kavramı Marks'tan sonra farklı düşünürler tarafından ele alınmıştır. Çağdaş düşünürlerden Mills, Marx'ın düşünce sisteminden etkilenerek yabancılaşmayı benzer şekilde açıklamıştır (Darıyemez, 2010). Mills, yabancılaşmanın çalışanların emeklerini ve

ürünlerini sahiplenememelerinden ortaya çıktığını savunmuştur. Erich Fromm ve Herbet Marcuse gibi düşünürler ise yabancılaşmayı psikanalist bakış açısıyla açıklamaya çalışmışlardır. Fromm, yabancılaşmanın hastalık olduğunu vurgulamış, doğadan ve insanlardan kendini soyutlayan bireyin yalnızlaştığını ve yabancılaştığını ileri sürmüştür (Ergun Özler & Dirican, 2014; Yazıcı, 2019).

Weber, Simmel ve Durkheim gibi düşünürler yabancılaşma kavramını sanayileşme ve kentleşmeyle değişen toplumlar açısından ele almışlardır (Ergil, 1978). İnsanı sosyal bir varlık olarak değerlendiren Durkheim, yabancılaşma kavramını sosyolojik açıdan değerlendirmiştir. Durkheim, toplumsal değerlerin ve kuralların bireylerin davranışlarını yönlendirememesi, isteklerini karşılayamaması ve bireylerde endişe yaratması sonucunda yabancılaşmaya neden olduğunu savunmuştur (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012). Durkheim yabancılaşmayı açıklarken toplumsal karışıklık, sosyal düzenin işlememesi ve toplumsal kuralların etkisini yitirmesi anlamına gelen “anomi” kavramını kullanmıştır (Yalçın & Dönmez, 2017; Yazıcı, 2019).

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

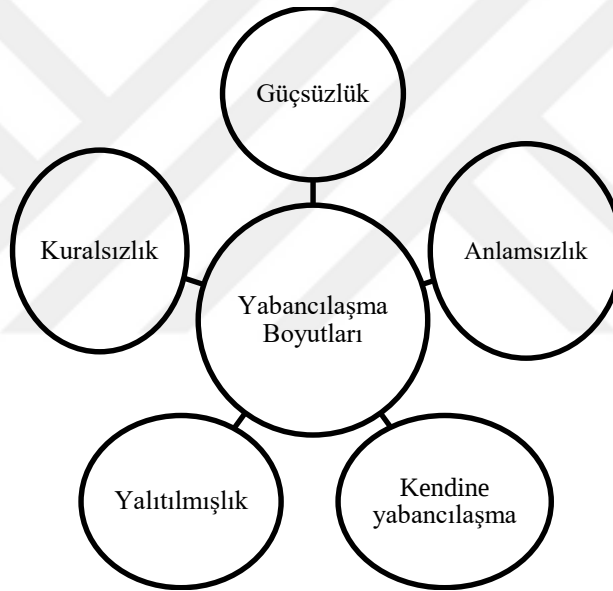
Yabancılaşmanın sonuçları iki şekilde görülebilir. İlk olarak birey üzerinde yaşam arzusunu kaybetme, sosyal ilişkilerden soyutlanma, sosyal normlara ve değerlere karşı uyumsuzluk, düzensiz yaşam tarzı, birtakım psikolojik rahatsızlıklar gibi birçok şekilde kendini gösterebilir. İkincisi ise toplumsal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

İşe yabancılaşan çalışan örgüt içerisinde iş tatminsizliği, örgüt içi sosyal ilişkilerden kendini soyutlama ve örgüte olan bağlılığın azalması gibi sorunlar yaşamaktadır. Birey örgüt içinde umursamaz bir tavır ve kurallara karşı uyumsuzluk gösterebilir. Bu durum öncelikle çalışanın kendi performansını ve verimini olumsuz yönde etkilerken örgütün diğer üyelerini de olumsuz etkileyecektir. Örgüt içindeki sosyal ilişkileri, diğer çalışanların verimini ve çalışma ortamını etkileyecek bu durum karşısında örgüt ikliminin de etkilenmemesi mümkün değildir (Çalışkan, 2005; Demirez & Tosunoğlu, 2017).

Günümüz çağında yabancılaşma kavramı, toplumsal hayattaki değişme ve gelişmelerle birlikte birçok farklı disiplin tarafından ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramı insanın kendine yabancılaşması, toplumun yabancılaşması, kültür yabancılaşması, dil, din, siyaset yabancılaşması gibi birçok farklı açıdan değerlendirilmiştir. Ancak çok yönlü bir kavram olan yabancılaşmanın tek bir açıdan değerlendirilmesi mümkün değildir. Seeman (1959), yabancılaşmayı tek bir boyutta incelemek yerine çok yönlü geniş bir kavram olarak ele almıştır. Yabancılaşma kavramını sosyal-psikolojik çerçevede inceleyen Seeman *güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık* ve *kendine yabancılaşma* olarak beş boyutta incelemiştir (Dönmez & Erdoğan,2017; Yazıcı, 2019).

Yabancılaşma boyutları aşağıda *Şekil 1.*' de gösterildiği gibi açıklanmaya çalışılacaktır.

Şekil 1. Yabancılaşma boyutları.



Yabancılaşma Boyutları

Güçsüzlük.

Güçsüzlük hissi Marx'ın emeğin yabancılaşması görüşüne dayanmaktadır. Bireyin kendi ürettiği ürün ve üretim süreçlerinde tasarrufunun ve kontrol hakkının bulunmamasıdır (Dönmez & Erdoğan,2017). Bireyin kendi yaşam koşullarına müdahale edememesi, hayatı üzerinde kendi dışındaki insanların etkili olduğuna inanması ve amaçlarına ulaşabileceği gücü kendinde görememesidir (Korkmaz & Çevik, 2017; Şenturan 2007; Tezcan, 1983). Okullarda ve eğitim kurumlarında ise öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitim sistemiyle ilgili değişikliklere, öğretim programlarına ve eğitim sürecinde alınan kararlara katılım haklarının olmadığını düşünmesidir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitim sürecinde değişime etki

edecek gücün kendilerinde olmadığına inanması ve okuldan uzaklaşarak güçsüzlük hissetmesidir. Yönetim, değişim ve karar alma süreçlerini etkileme de öğretmenlerin hissettikleri yetersizlik duygusudur (Korkmaz & Çevik, 2017; Akt., Ayık & Akdemir, 2015). Bu durumda öğretmenler içinde bulundukları koşulların değiştirilmesinde karar vericilerin daha güçlü kişiler olduğuna inanırlar ve ellerinden bir şey gelmediği duygusuna kapılırlar (Ak, 2019; Elma, 2003).

Anlamsızlık.

Anlamsızlık, bireyin neye ve hangi doğrulara inanacağını bilememesi ve olayları değerlendirmede uygun ölçüleri bulamaması durumudur (Seeman, 1975). Bireyin davranışlarının hangi sonuçları doğuracağını öngöremediğini, olayları sağlıklı değerlendiremediğini düşünmesidir (Dönmez & Erdoğan, 2017). Bireyin kendi yaşamını ve toplumsal olayları anlamlandıramamasından kaynaklanır. Bireyin kendi doğruları ve değer yargılarıyla toplumun genel doğrularının ve değerlerinin örtüşmemesi sonucunda anlamsızlık görülür (Köse, 2018; Tolan, 1981). Örgütsel bağlamda ise anlamsızlık, bireyin kendi amaçları ile örgütsel amaçlar arasında bağ kuramaması ve yaptığı işin örgütün bütünlüğü için nasıl bir anlam taşıdığını kavrayamamasıdır (Korkmaz & Çevik, 2017; Ulusoy 1988). Birey yaptığı işi ve ortaya koyduğu ürünü değersiz ve önemsiz görmesidir (Mendoza & Manrique –de-Lara (2007); Akt., Korkmaz & Çevik, 2017). Bireylerin anlamsızlık, yaşamasının önemli nedenlerinden biri de modern üretim anlayışının uzmanlaşmaya ve iş bölümüne dayanmasıdır (Dönmez & Erdoğan,2017). Bu anlayış işi küçük parçalara böldüğünden, bireyin yaptığı işi sonuç olarak ortaya konan ürünün bir parçası olarak görmeyip ürünün bütünüyle olan bağ kuramamasından kaynaklanır (Kanungo, 1982; Schact, 2015).

Kuralsızlık.

Yabancılaşmanın bu boyutu Durkheim'in anomi kavramına dayanmaktadır (Ak, 2019). Anomi, bireyin davranışlarını yönlendiren toplumsal kuralların etkisini yitirmesi ve bozulmasıdır (Dönmez & Erdoğan,2017). Kuralsızlık, bireyin amaçlarına ulaşmada kuralların işe yaramadığını düşünerek toplum tarafından onaylanmayan davranışlar sergilemesidir (Demirez& Tosunoğlu, 2017). Bireyin değer yargılarını kaybetmesi veya bunları ortaya koymaması olarak ifade edilen kuralsızlık hem birey hem de toplum için sıkıntılı bir sürecin başlangıcı olabilir. Bu durum bireyde bireysel ve toplumsal yozlaşmaya, toplumsal normlara karşı çıkmaya neden olabilir (Elma, 2003; Köse, 2018). Kısacası kuralsızlık bireyin amaçlarına ulaşma yolunda kabul görmüş toplumsal normların kendine yol göstermediğine

inanması durumudur (Sarfraz, 1997). Norm yetersizliği olarak da ifade edilen kuralsızlık, gene kabul görmüş sosyal araçlarla amaçların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan olanaksızlıkları da ortaya koymaktadır (Şimşek, Akgemci,& Çelik, 2008).

Yalıtılmışlık.

Yabancılaşmanın bu boyutu alanyazında sosyal soyutlanma, topluma yabancılaşma ve kültüre yabancılaşma olarak da adlandırılmaktadır. Toplum tarafından önemli görülen değerlerin, inanışların ve amaçların birey tarafından değersiz görülmesi ve birey için bir anlam ifade etmemesidir (Aşık, 2018; Dönmez & Erdoğan, 2017). Bireyin toplumsal değerlerden, inançlardan ve normlardan uzaklaşması olarak ifade edilebilir. Yalıtılmışlık, bireyin kendi değerleri ve inançları ile toplumsal değerlerin ve inançların çatışmasıdır. Bu çatışma sonucunda bireyin kendi değer ve inançlarını koruması toplumdan soyutlanmasına neden olur (Dönmez & Erdoğan,2017). Birey sosyal ilişkiler kurmaktan kaçınır ve başkalarıyla iletişim kurmaz (Kılçık, 2011). Örgütsel bağlamda düşünürsek yalıtılmışlık bireyin içinde bulunduğu örgütün değerlerine ve kültürüne yabancı hale gelmesidir. Yalıtılmışlık, bireyin kendi bulunduğu örgüt ortamından geri çekmesiyle oluşabileceği gibi, örgütteki içindeki grup ve grupların dışlamasıyla da oluşabilir (Ak, 2019; Yılmaz & Sarpkaya, 2009).

Kendine yabancılaşma.

Kişinin davranışlarından ve kendi faaliyetlerinden doyum elde edememesi durumudur (Yazıcı, 2019). Kişinin yaptığı iş ve eylemlerinden tatmin olmaması sonucunda kendinden uzaklaşmasını ifade eder (Elma, 2003). Bireyin kendi içsel motivasyonunu kaybedip kendi kendini dışlaması olarak da tanımlanabilir (Avşar, 2019). Kendine yabancılaşma, bireyin eylemlerini ve yaptığı işi para ve güvenlik gibi dışsal faktörlerin yönlendirdiği bir durumdur (Elma, 2003). Kişi böylece faaliyetlere katılma konusunda tüm potansiyelini ortaya koyamaz, isteksizlik ve çekimserlik yaşar. Öğretmenlerin yabancılaşması üzerine düşünecek olursak okulda sürekli rutin işleri yapması, işine yönelik çalışma hevesini kaybetmesi, mesleğine maddi gelir kapısı gözüyle bakması ve yaptığı işten haz almaması kendine yabancılaştığının göstergesidir (Ak, 2019; Kılçık, 2011).

Okula Yabancılaşma

Yabancılaşmanın en çok yaşandığı örgütlerin başında eğitim kurumları gelmektedir. Özellikle ortaöğretim ve yükseköğretimde yabancılaşmanın daha da belirgin ortaya çıktığı söylenebilir (Tezcan, 1983). Ülkelerin gelişimlerinde en temel unsurlardan biri olan eğitimin

ve eğitim kurumlarının denge unsuru ise öğretmenlerdir. Bu yönüyle öğrencileriyle sıkı bir iletişim sürecinde olmaları gereken öğretmenlerin, kendilerine ve okullarına yabancılaşmaları hem eğitimi, hem de örgütsel yapıyı olumsuz yönde etkilemektedir (Polat & Yavaş, 2012). Bu noktada işine yabancılaşan bir öğretmen, işini kendisi dışında oluşan sıradan bir etkinlik olarak görecektir, öğretme-öğrenme sürecinde düşüşler yaşayacak ve öğrencilerine yönelik tutumları olumsuz hale gelecektir (Bayındır, 2002). Bu yüzden öğretmenleri etkileyen bu yabancılaşma, öğrencileri etkileyen bir problem olarak devam edecektir (Gedik, 2014).

Finn (1989), öğrencilerin okula yabancılaşması, okulun değerinin farkına varamamaları, okulda öğrendiklerinin anlamsız gelmesi, düşük veya başarısız bir şekilde okulla özdeşleşme yaşamaları ve gitgide akademik hedeflerden duygusal olarak uzaklaşmaları şeklinde görülebilir (Akt., Ayık & Akdemir, 2015). Okula yabancılaşma konusunda yapılan araştırmalarda okulların yönetim anlayışının, bürokratik yapısının, yoğun ders programının, mevducu fazla sınıfların, gerçek hayattan uzak bilgilerin öğretilmeye çalışılmasının, öğretim süreçlerinin dışarıdan belirlenmesinin öğrencileri okula yabancılaştırdığı belirtilmektedir (Erjem, 2005).

Eğitimde yabancılaşma, okulun asıl işlevinden uzaklaşması, bireysel hak ve özgürlükleri yaygınlaştırma işlevini kaybetmesi, bireyleri toplumsal eşitlik ve özgürlükten kopararak öğretmen, öğrenci, veli ve idarenin eğitim öğretim etkinliklerini yetersiz ve anlamsız bulmasıdır (Kılıç, 2009). “Eğitim örgütlerinde yabancılaşma sorunu başlı başına bir problem olarak ele alınabilir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin eğitim-öğretim süreciyle ilgili süreçlerden soğuması, eğitimin giderek sıkıcı ve zevksiz hale gelmesi, öğretmenlerin hem okuldaki diğer meslektaşlarına, hem de kendine yabancılaşmasıyla sonuçlanır” (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 276).

Yabancılaşma Nedenleri

Yabancılaşma duygusu çok çeşitli sebeplerden ötürü ortaya çıkabilir, kendiliğinden ortaya çıkan bir duygu değildir, bir düzenin ya da sistemin özellikleri, eksikleri ve sorunları neticesinde kişiler işlerine veya çalıştıkları örgüte yabancılaşabilirler. Kısacası yabancılaşma duyguları çeşitli unsurların bir araya gelmesi ve etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Tüm bunları göz önünde bulundurduğumuzda iş görenlerin yaşadığı yabancılaşma sürecinin nedenlerinin irdelenmesi önem kazanmaktadır. Bu amaçla yabancılaşmaya neden olan ilk kavram olarak anomi irdelenebilir. Kişiler arası ilişkilerin yok olması, kişilerin etkinliklere katılmadaki isteksizliği, gruptaki insanlar üzerindeki hâkimiyet yoksunluğu, toplumsal çözüme gibi

belirtileri olan anominin yabancılaşmayla yakından ilgili olduğu görülmektedir (Ak, 2019; Celep, 2008).

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

Darıyemez (2010)'e göre fiziki çalışma şartlarının yetersizliği, eksik iletişim, fikir ve taleplerin paylaşılabileceği mekanizmaların yetersizliği, kişilerin kendileriyle ilgili konularda söz haklarının olmaması, ödül-ceza mekanizmalarındaki dengesizlik ve maaş yetersizliği gibi durumlar işgörenlerin yabancılaşma düzeylerinin yüksek olmasının temel nedenleri arasındadır. Yapılan işin özelliğini, çalışılan örgütün yapısını, çalışılan örgütteki olumsuz havayı işe yabancılaşmaya neden olan en önemli faktörler arasında saymak mümkündür (Ak, 2019).

Şimşek vd. (2006) ise örgütsel yabancılaşma ile ilgili yaptıkları bir çalışmada örgütsel yabancılaşma nedenlerini örgütsel ve çevresel faktörler olarak ikiye ayırmışlardır. Yabancılaşmaya neden olan *örgütsel faktörleri* yönetim biçimi, geçmişte yaşanan olaylar ve tecrübeler, örgütün büyüklüğü, bilgi akışı, grup özellikleri, modüler ilişkiler (yapay ve yüzeysel insan ilişkileri), üretim şekli, işbölümü, çalışma şartları (gürültü, can sıkıntısı ve çalışma saatleri vb.), inanç ve tutumlar olarak belirtmişlerdir. *Çevresel faktörleri* de ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme, sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları şeklinde sıralamışlardır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüz dünyasında küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet dolayısıyla oluşan ekonomik, sosyal ve politik alandaki gelişmeler insan kaynağını daha etkili ve verimli kullanmanın önemini ortaya koymaktadır. Yapılan birçok araştırmada insan temel faktör olarak ele alınmış ve çalışan performansı, verimlilik gibi değişkenlerin açıklanması insan faktörü değerlendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Günümüzde çalışanların iş sözleşmelerinde resmi olarak yerine getirmeleri gereken davranışların yanında, gönüllülük esasına dayalı olarak politika ve prosedürlere bağlı olmaksızın, çıkar gözetmeksizin görev tanımı dışında inisiyatif ve sorumluluklar alan proaktif çalışanlara olan ihtiyaç giderek

artmaktadır (Kayar, 2015). Bu nedenle örgütlerinin başarısında çalışanların sadece resmi görev tanımları içerisinde yer alan işleri yapmalarından öte, örgüt adına iyi şeyler yapabilmek için ekstra çaba göstermelerinin çok daha önemli hale geldiği açıkça görülmektedir. Çalışanların örgütü için kendisinden beklenenden fazlasını, hiçbir karşılık beklemeden, gönüllü bir şekilde yapması öncelikle örgütler için daha ileri boyutta düşünüldüğünde, ülkeler açısından faydalı sonuçlar doğuracaktır (Özler,2010).

Günümüz örgütleri katı hiyerarşik yapılarından ve bireyselleştirilmiş işlerden sıyrılarak kısmen özerk takım çalışmasını esas alan yapılara dönüşmesi, bireysel inisiyatiflerin ve işbirliğinin önemini artırmıştır (LePine, Erez, & Johnson, 2002). Ayrıca örgütsel devamlılığı ve yaşamı sürdürebilmek için değişen çevresel koşullara ayak uydurmak zorunda olan örgütlerin resmi yükümlülüklerinin ve iş tanımlarının ötesinde çaba göstermeye istekli çalışanları bünyesinde bulundurması gerekmektedir (Somech & Drach-Zahavy, 2004). Morrison (1994), iş tanımında yer almayan, resmi sorumlulukların ötesindeki bu ekstra davranışları genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırmaktadır (Akt., Erdoğan, 2018).

Çalışanların resmi prosedürler, yasa veya yönetmeliklerle belirlenen rol veya görev tanımlarının dışında gönüllü ve isteğe bağlı bu davranışları yönetim bilimcilerin farklı şekillerde adlandırdığı görülmektedir. Ekstra rol davranışı, örgütsel kendiliğindenlik, prososyal örgütsel davranış, işbirlikçi çabaların birlikteliği, örgütsel yurttaşlık, karşı rol davranışı gibi farklı şekillerde ifadelendirildiği görülmektedir (İplik, 2010). 1900’lü yılların sonlarından itibaren Bateman ve Organ (1983) çalışmasıyla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı sık bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır.(Acar, 2006).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı ve Tarihçesi

Örgütsel vatandaşlık kavramını tanımlamadan önce vatandaşlık kavramına değinmek gerekir. Aristo’ ya göre vatandaşlık “bilinçli ve yargısal görevlere katılmaya uygun koşullar” olarak ifade dileyebilir. Waters (1989) ise vatandaşlığı yasal olarak bireylerin haklarının ve sorumluluklarının inşa edildiği, devlet ile onun üyeleri arasındaki ilişkileri tanımlayan normatif beklentiler dizisi ve bu beklentilerin hayata geçmesi durumu olarak tanımlamıştır. Buradan hareketle vatandaşlık kavramı, kısaca bir topluluğa veya devlete aidiyetle birlikte oluşan haklar ve sorumluluklar şeklinde ifade edilebilir (Demirci, 2018).

Örgütsel vatandaşlık ise çalışanların resmi görev tanımının dışında kalan ve örgüte katkı ve yarar sağlayan gönüllü davranışların sergilenmesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) 1983 yılında ilk defa Dennis Organ tarafından yönetim

alanyazınına kazandırılmıştır (Aytürk, 2019). Organ ve Bateman örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını 1983 yılında ilk tanımlayanlar olsalar da bu tanımlamalarını yaparken Barnard (1938) ve Katz (1964)'ın tanımlamalarını temel alarak ifade etmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının kökleri Chester Barnard'ın (1938) *işbirliği yapmaya isteklik* ve Katz (1964)'ın *ekstra rol davranışı* kavramlarına dayandığını belirtmektedir (Arslantaş & Pekdemir, 2007; Erdoğan, 2018).

Chester Barnard'a göre örgütsel vatandaşlık davranışının temelini birlikte çalışmaya ve işbirliğine olan inanç duygusu oluşturur (Henderson, 2013). Barnard, çalışanların örgütsel hedefleri gerçekleştirmek ve örgütü varlığını korumak amacıyla işbirliği içinde örgüte katkı sağlamaya istekli olmaları gerektiğini düşünmektedir (Çetin, 2011). Örgüt araştırmaları alanyazında önemli bir yer tutan Hawthorne Araştırmalarını yorumlayan Roethlisberger ve Dickson (1939) önemli sonuçlara ulaşmışlardır. Bu araştırmalardan hareketle formel ve informal örgütlerin arasında bir fark olduğunu ortaya koymuşlardır. Informel örgütleri de formel örgütler gibi insanların oluşturduğunu ancak insanların çoğunluğundan öte ilişkiler ve etkileşimler ağı olan bir sosyal yapı olarak var olduklarını belirtmişlerdir. Roethlisberger ve Dickson'un çalışmalarının sonucuna örgüt içinde formel olarak algılananların ötesinin olduğunu göstermiştir. Sosyal bir örgüt için formel olarak yapılanların ötesinde etkili bir işbirliğine dayanan informal yapının örgütün işleyişini kolaylaştıracağı görülmektedir. Roethlisberger ve Dickson' a görüşlerine göre “iş birliği” ve “informel” ÖVD' nin özünün ne olduğu ile ilgili bu iki anahtar kelimeye dikkat çekmişlerdir. (Akt., Belenkuyu & Yücel, 2017).

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

- 1) Çalışanlar sisteme dâhil olmalı ve işe kendilerini vermelidir.
- 2) Çalışanlar sistem içerisindeki rollerini yerine getirirken güvenilir olmalıdırlar.
- 3) Çalışanlar örgütsel görevleri başarmak için gerekenin ötesinde yenilikçi ve kendi içinden gelen doğal davranışlar sergilemelidir.

Bu üçüncü tip davranış, ilk iki davranışın oluşturduğu sınırları belirlenmiş sorumluluklarla inşa edilmiş sosyal örgütün eksik yönlerini iyileştirir. Başarılı örgütlerin çalışanları sadece beklentileri yerine getirmekle kalmaz beklentilerin ötesinde bu üçüncü tip davranışı sergilerler. Katz (1964), bu davranışları ekstra rol davranışı olarak tanımlamıştır. Bateman ve Organ (1983) ise bu davranışları vatandaşlık davranışı olarak ifade etmişlerdir (Belenkuyu & Yücel, 2017; Çelik, 2017).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını formal olarak tanımlanan ödül ve ceza sistemi içinde yer almayan, örgütün etkililiği ve verimliliği için gönüllülük ya da isteğe bağlılık arz eden insan davranışları olarak sınıflandırmaktadır (Bozkurt, 2018). Greenberg ve Baron, örgütsel vatandaşlığı örgütün resmi olarak belirlediği görevlerin ötesine geçerek, çalışanın ondan beklenenden daha fazlasını ortaya koyması olarak açıklamışlardır (Greenberg ve Baron, 2000). Podsakoff ve arkadaşları ise mecburi olmayan, yapılmaması sonucu yaptırım veya cezası olmayan ve kişisel tercihlerle sergilenen davranışlar olarak ifade etmiştir (Podsakoff, MacKenzie, Paine,& Bacrach, 2000). Robbins ve Judge (2012) ise örgütte çalışanların resmi iş tanımlarında bulunmayan fakat örgütün işleyişine faydası olan gönüllü davranışları olarak tanımlamışlardır.

Yukarıdaki ÖVD tanımlarına bakıldığında farklı araştırmacıların ortak bir paydada bulunduğu üç temel nokta vardır. Organ (1988), de bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı sayılabildiğini için üç temel bileşene bağlamıştır. Bunlardan ilki; davranışın bireyin kendi iradesi ve inisiyatifinde gerçekleşmesi, ikincisi; davranışın tanımlanmış bir ödül sistemi içerisinde herhangi bir şekilde bulunmaması, sonuncusu; ortaya konulan davranışın örgütün etkili işleyişine katkıda bulunmasıdır. Yöneticiler, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koyması noktasında bir zorlamada veya bir istekte bulunmamalıdır. Benzer şekilde çalışanlar da davranışını ortaya koyarken cezai yaptırım kaygısı taşımamalı veya bir ödül beklentisinde olmamalıdır. Burada önemli olan davranışın örgütün etkili işleyişi ve amaçların gerçekleşmesine sunulan katkıdır (Karakuş, 2008; Yılmaz & Giderler, 2007).

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

Örgütsel vatandaşlık davranışları yapılacak bir görev için önceden tanımlanmış veya emredilen davranışlar değildir. Örgütün sosyal mekanizmasına yarar sağlayan bu davranışlar görev tanımında doğrudan yer almazlar. Çalışanların şikâyetçi olmadan iş yüküne sabretmesi, işle ilgili bir sorunda çalışma arkadaşına yardım etmesi, çalışma ortamının temiz ve düzenli olmasına yardım etmesi, bireylerarası çatışmaları en aza indiren bir ortam

oluşturması, yerinde ve yapıcı açıklamalarda bulunması ve örgütsel kaynakları koruması ve kollaması gibi davranışlar örnek verilebilir (Bateman & Organ, 1983)

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ön plana çıkan belirgin özellikleri şu şekilde özetlemek mümkündür (Aytürk, 2019; Çelik, 2007).

1. Örgütsel vatandaşlık davranışı, doğrudan biçimsel ödül sistemine bağlı olmaksızın sergilenen davranışlardır.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel faaliyetler içerisinde yer alan, örgütün işlevsel yapısının etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayan ve işleyişle ilgili olan davranışlardır.
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi iş ve görev tanımında açıklanmayan, sınırları kesin olarak belirlenmeyen ve yerine getirilmediğinde herhangi bir yaptırım gerektirmeyen, çalışanların kendilerinden beklenenin fazlasını sergiledikleri davranışlardır.
4. Örgütsel vatandaşlık davranışı, sonuçları itibariyle doğrudan veya dolaylı olarak çalışana ve örgüte olumlu katkılar sağlayan gönüllü davranışlardır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri

Sosyal bilimlerdeki birçok kavramda olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ortaya çıkmasına temel oluşturan bazı çalışmalar ve kuramlar vardır. Söz konusu çalışmalar birbirini etkileyerek veya birbirinin devamı olma niteliğini taşıyarak ilerlerler. Bu kısımda örgütsel vatandaşlık davranışının çıkış noktası ve tarihsel süreç dikkate alınmak suretiyle ÖVD kavramına genel olarak katkı sağlayan belli başlı kuramlara yer verilmiştir (Dinçer, 2013).

Sosyal Değişim Kuramı.

Sosyal değişim teorisi, ekonomik bir insan davranışı modeline dayanmaktadır. Ancak “Sosyal Değişim Teorisi” ni geliştiren Blau (1964), sosyal değişimi ekonomik değişimden ayıran ilk davranış bilimci olmuştur. Bu kuramın temel varsayımı tarafların ödüllendirme beklentisiyle sosyal ilişkilerde bulunduğu ve bu ilişkilerin karşılıklı kazanç sağlayacağı düşüncesi üzerine kuruludur. Blau’ ya göre bireylerin ekonomik değişimde olduğu gibi sosyal değişimde de yaptıkları katkıların ilerde kendilerine kazanç olarak geri döneceği yönünde beklentileri vardır. Blau’ya (1964) göre mübadele ekonomik veya sosyal olabilir. Ekonomik mübadele ekonomik pazar anlayışın dayanmaktadır ve taraflar neyin ne zaman mübadele edeceğini bilirler. Mübadele edilecek her mal ve hizmet, bu mal ve hizmetleri sunan kişilerden bağımsız bir değere sahiptir. Ekonomik mübadele ilişkisi belirli bir süreye sahiptir

ve taraflar arasında herhangi bir güven ilişkisine gerek yoktur. Sosyal mübadelenin ekonomik mübadeleden farkı da tam olarak burada ortaya çıkmaktadır. Ekonomik değişim sözleşmelere dayanırken, sosyal değişim örgüt üyelerinin uzun vadede sorumluluklarını doğru şekilde yerinde getirmek için diğer kişilere güvenmesine dayanır. Bu güven sosyal değişimin sürdürülebilmesi için gereklidir. Sosyal değişimde kazançlar ve getiriler ekonomik değişimde olduğu gibi maddi kazanç ile değil, taraflar arasında karşılıklı sevgi ve güven ile açıklanmaktadır. Ayrıca sosyal değişim statü, sadakat ve beğenin yanında maddi ödüller ve psikolojik ödülleri de içerebilir. Sosyal değişim teorisinde kazançları en üst düzeye çıkarma ve kayıpları en aza indirme arzusuyla taraflar motive edilir (Deluga, 1994; Demirci, 2018; Sabuncuoğlu & Tüz, 2005; Akt., Çelik, 2007;).

Sosyal değişim kuramına göre örgüt çalışmalarının kendilerine sosyal fayda veya maddi kazanç sağlayacağı inancı, çalışanlarda performansını ve örgütsel bağlılığını artıracaktır. Dolayısıyla örgütler çalışanlarını desteklediği zaman, sosyal bir değişimi başlatmış olurlar. Sosyal değişim kuramına göre taraflardan birinin beklentileri karşılandığı takdirde, bu durum hem çalışan hem de işveren için yararlı sonuçlar doğuracaktır (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Eşitlik Kuramı.

Adams (1965), tarafından geliştirilen Eşitlik Kuramı adalet kavramını merkeze almıştır (Deluga, 1994). Çalışanların kendilerini karşılaştırdıkları iş arkadaşlarıyla girdi-çıkıtı oranlarının aynı olması durumunda kendilerine eşit davranıldığını düşünmektedirler ancak bu oranlarda kabaca bir eşitlik söz konusu değilse adaletsiz davranıldığına inanırlar. Eşitsizlik durumu çalışanların canını sıkarak ve motivasyonunu azaltabilir (Hoy vd., 2013). Baron (1998), bu duygularının çalışanları motivasyonuna etki ettiğini ve çalışanların bu durumla baş etmek için üç yol seçtiğini açıklar (Hoy vd., 2013):

1. Elde ettikleri kazanımları artırmaya ve daha fazla fayda aramaya çalışırlar; örneğin, zam veya başka bir ödül gibi.
2. Ayrılmaya çalışırlar; istifa edip ve başka bir iş bulurlar.
3. Katkılarını azaltırlar; İşlerinde daha az çaba harcarlar.

Sonuç olarak çalışanlar kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığı durumuna göre, örgüte yaptıkları katkılar ile elde ettiği kazançlar arasındaki orana bakar. Bu sonuca göre kendini diğer çalışanlarla kıyaslar. Son olarak kendi katkı ve kazanç oranı ile diğer bireyin katkı ve kazancını değerlendirir (Yürür, 2008). Değerlendirme sonucunda adil bir uygulama

olduğunu düşünüyorsa örgüte katkısını sunmaya ve artırmaya devam eder. Eşitsizlik olduğunu düşünüyorsa motivasyonu azalır, kendi performansını ve katkısını düşürme yoluna gidebilir.

Karşılıklılık kuramı.

Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen bu kuram sosyal mübadele kuramına benzer şekilde insanların elde ettikleri kazançlara karşılık olumlu davranışlarla tepki vereceğini savunmaktadır (Demirci, 2018). Bu kuram, insanların sergiledikleri davranışların karşılıklılık ilkesine dayandığını ve insanların kendilerine iyilik yapıldığında karşı tarafa iyilik ile karşılık vermek zorunda olduklarını düşünmeleri temeline dayanmaktadır. Gouldner, Karşılıklılık Normu'nun söz konusu olabilmesi için iki evrensel ilke olduğunu öne sürmüştür. İlk olarak, insanlar kendilerine iyilik yapana iyilikte bulunmalıdır. İkinci ilke ise, insanlar kendilerine iyilik yapanlara zarar vermemelidir (Gouldner, 1960).

Çalışanlar, yöneticilerin adil ve tarafsız davranış, tutum ve süreçlerine karşılık verme duygusu içinde olacaklardır. Çalışanların karşılık verme ihtiyacı hissetmesi örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olabilir (Smith, Organ & Near, 1983). Diğer taraftan işverenler çalışanlara karşı yükümlülüklerini yerine getirmediklerinde çalışanlar örgüte karşı yükümlülüklerini yerine getirirken gücünü azaltarak karşılık verebilirler (Aselage & Eisenberger, 2003).

Lider-Üye Değişim Kuramı.

Lider-üye değişim teorisi, Blau tarafından geliştirilen sosyal mübadele kuramı kapsamında değerlendirilen ve Fred Friedler tarafından geliştirilen Durumsal Lider Etkinliği kuramının bir parçası olan yaklaşımdır (Kaplan, 2011). Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişki ve etkileşim bu kuramın temelini oluşturmaktadır (Güler, 2013). Bu kurama göre çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkinin düzeyine göre çalışanların gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları değişiklik gösterebilir. Yöneticiler ile her bir çalışan arasındaki farklılaşan ilişkiler karşılıklı olarak duygusal bir bağ oluşturmaktadır. Bu bağın güçlülük derecesine göre çalışanların performanslarındaki artış değişiklik göstermektedir (Çelik, 2007; Kaplan, 2011).

Sosyal değişime teorisine göre, çalışanlar ile yöneticiler arasında değişim temelli bir ilişki vardır. Lider-üye değişim teorisi yönetici ile çalışan arasında gelişen ve sosyal değişime dayanan modellerden biridir. Bu modele göre, görevlerin yerine getirilmesi sürecinde yönetici ve çalışanlar arasında bir tür değişim gerçekleşmektedir (Wayne & Green, 1993).

Bu teori çalışanların göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışının sebeplerini çalışanların yöneticilerle olan ilişkilerine dayandırmaktadır. Yöneticilerle iyi ilişkilere sahip olan çalışanlar örgüte bağlı, örgütün gelişmesi adına çaba sarf eder ve gönüllü olarak ekstra davranışlar sergilerler. Bu nedenle yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkinin çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır (Çölgeçen, 2012).

Beklenti Kuramı.

Çalışanların davranışları, ortaya koydukları çaba karşılığında elde edeceği ödüllere göre şekillenmektedir. Çalışanların sergiledikleri gönüllü, proaktif ve emirlere dayanmayan faaliyetlerinin nedenleri Vroom'un "Ümit (Bekleyiş) Kuramı" ile açıklanabilir (Çelik,2007).

Vroom'un bu kuramı, örgütlerin amaçlarına ulaşmak ve daha başarılı sonuçlar almak için çalışanların ortaya koydukları gönüllü davranışların nedenlerini, başka bir ifadeyle çalışanları motive eden etmenleri açıklayan bir yaklaşımdır. Eğer bir çalışanın motivasyonu yüksekse bütün bilgisini, enerjisini ve yeteneğini kendi arzusu ile işe koşacak, yani istekli bir şekilde çalışacaktır (Koçel, 2010). Dolayısıyla çalışanlarda oluşması istenen davranışlar ödüllendirme yoluyla teşvik edilirse, çalışanlarda yüksek düzeyde motivasyon sağlanabilir ve istenen rol dışı davranışların çalışanlar tarafından sergilenmesi sağlanabilir (Demirci, 2018).

Vekâlet Kuramı.

Vekâlet teorisinin temelleri Jensen ve Meckling (1976) ve Fama ve Jensen' in (1983) yaptığı çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Bu teoride yöneticilerin işletme sahibine göre daha çok bilgili olması sebebiyle kendi bireysel çıkarlarını örgütsel çıkarların üzerinde tutma ihtimalleri söz konusu olmaktadır (Dinçer, 2015). Bu yüzden vekâlet teorisinde asil ile vekil arasında yapılan sözleşme gereği, aralarında oluşan ilişkiyi temel alarak tarafların yükümlülük ihlallerinden dolayı ortaya çıkan problemleri ve bu ilişkiden doğan maliyeti ele alıp bu yapıyı anlayarak sorunları azaltmak hedeflenir. Shavell (1979)'e göre asil-vekil sözleşmesi bir örgütün (asil) işlerini yapması karşılığında bir kişiye (vekil) ücret ödemesini öngören bir sözleşme olarak ifade edilebilir (Çelik & Bedük, 2014).

Vekâlet teorisi, ortak hedeflere ulaşmak isteyen iki taraftan birinin vekâlet veren diğerinin vekil olduğu yardımlaşma ilişkisini açıklamaktadır. Bu teori yardımlaşma durumunda olan tarafların motivasyonları, birbirlerini kontrol etmeleri ve aralarındaki bilgi akışı konularının sağlanması ile gelişmeye başlamıştır. Vekâlet verenin belirli sonuçlara ulaşabilmek için vekilin yardımına ihtiyacı vardır, vekil ise bu sonuçlara ulaşmak için gerekli faaliyetleri gerçekleştirir. Böylece bir işin gerçekleştirilmesinin başkasına devredildiği

durumlarda vekâlet ilişkisi ortaya çıkar. Vekâlet veren, strateji ve politikalar belirleme, bilgi akışını kontrol etme, vekilin alacağı kararları kontrol etme gibi araçlarla vekili yönlendirmeye çalışırken buna karşılık vekil ise işler ve faaliyetlerle ilgili daha fazla bilgi sahibi olacaktır (Kubilay Baykal 2013; Varlı, 2014). Örneğin, vekil kendi şahsi harcamalarını işletmenin harcamasıymış gibi yansıtabilir. Kendi şahsi kariyer hedefi için, işletme açısından riskli projelere girebilir. Bu ihtimaller, yani vekilin kendi şahsi çıkarlarını gözetmesi örgüt aleyhine durumların oluşması ihtimali vekâlet teorisinin temelini oluşturur. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bir yönetici sahip olduğu bilgi ve beceriyi işletme yararına kullandığında iki tarafta (vekâlet veren- vekil) zarar görmeyecektir (Kayar, 2015).

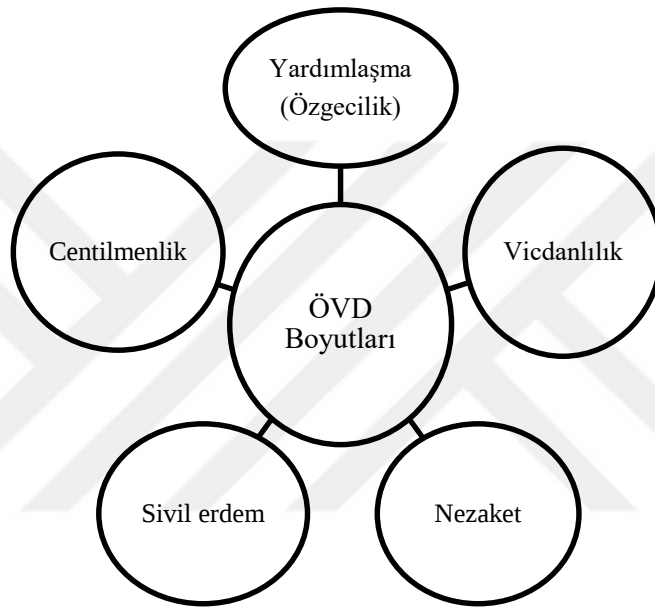
Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Alanyazın incelendiğinde ÖVD farklı araştırmacılar tarafından zaman zaman içerik bakımından birbirine benzeyen farklı adlar altında boyutlandırıldığı gözlenirse de çok çeşitli sınıflandırmalar yapıldığından genel kabul edilebilir bir sınıflama yapmak oldukça zordur (Bozkurt, 2018; Koçak, 2019). Podsakoff vd. (2000) göre alanyazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik ilgi artmasına rağmen bu kavramın boyutsallığı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. Alanyazında neredeyse 30 civarı vatandaşlık davranışı biçimi belirlemişlerdir ve davranışlar arasında büyük oranda örtüşen yedi boyut olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar, yardımseverlik, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve kendini geliştirmedir (Podsakoff vd., 2000). Podsakoff ve arkadaşları göre en yaygın olarak kabul edilen ÖVD boyutlarını şu şekilde açıklamışlardır (Boateng, Kyeremeh, Amoako & David, 2018; Valsania, Leon, Alonso,& Cantisano, 2012):

1. *Yardımseverlik*, iş arkadaşlarının karşılaştığı oldukları zorlukların çözümüne yardımcı olmak.
2. *Centilmenlik*, arzu edilen sonuçlar ortaya çıkmadığında olumlu tutumu devam ettirmek.
3. *Örgütsel sadakat*, örgütü korumak, desteklemek ve amaçlarına ulaşması için çalışmak.
4. *Örgütsel itaat*, örgütün kurallarını ve prosedürlerini kabul etmek ve içselleştirmek.
5. *Sivil erdem*, örgüt hayatında aktif katılım sağlamak ve ilgili olmak.
6. *Kendini geliştirme*, çalışanların kendi işlerini daha iyi yapabilmek için kendini geliştirme süreçlerine dahil olmaya yönelik davranışları.
7. *Bireysel inisiyatif*, kişisel performansın artması için yaratıcılık ve yeniliğe geliştirmek.

Moorman ve Blakely (1995) ise bu davranışı, kişilerarası yardımlaşma, kişisel inisiyatif, kişisel gayret ve sadık destek olmak üzere dört boyutta açıklamaya çalışmıştır (İpek, 2012). ÖVD kavramını alanyazına kazandıran Dennis Organ'ın (1988) boyutlandırmaları günümüzde en çok kabul gören sınıflandırmadır. Organ, ÖVD' yi yardımlaşma, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyutta olarak ele almıştır. Türkiye' de uyarlanan ve geliştirilen ÖVD ölçeklerinde de genel olarak Organ 'ın sınıflandırması temel alınmıştır (Belenkuyu & Yücel, 2017). Bu boyutlar Şekil 2'de gösterildiği gibi açıklanmaya çalışılacaktır.

Şekil 2.Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) boyutları.



Yardımlaşma (Özgecilik).

Özgecilik veya diğerkâmlık olarak da ifade edilen yardımlaşma boyutu, en bilinen ÖVD biçimidir (Aytürk, 2019). Çalışanların örgütteki görev tanımı içimde olmayan işlerde örgüt lehine inisiyatif kullanarak fedakârca görevi üzerine alması, diğer örgüt çalışanlarına yardımcı olarak işlerini kolaylaştırması, örgütsel sorunların ortaya çıkmasını engellemesi, öngörülemeyen işlerin yapılmasında sorun çıkarmaması ve oluşan örgütsel sorunları ortadan kaldırmasına yönelik davranışları kapsamaktadır (Aytürk, 2019; Dede, 2019). Örneğin, çalışma arkadaşına bir projede yardımcı olmak veya takım arkadaşlarından birinin rahatsız olup işe gelemediği gün onun işini üstlenmek özgeci davranış olarak kabul edilebilir (Özkalp & Kirel, 2009). Okullarda tecrübeli öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenlere mesleki konularda yardımcı olmaları, rehberlik etme yardımlaşma boyutuna başka bir örnek olarak verilebilir (Bozkurt, 2018).

Vicdanlılık.

Çalışanın ileri görev bilinci olarak ifade edilen vicdanlılık kavramı çalışanın kendisinden beklenilenin ötesinde örgüt için fedakârlık yapması şeklinde açıklanabilir (Bozkurt, 2018; Dede, 2019). Podsakoff ve arkadaşları vicdanlılık boyutunu, çalışanların örgütün kurallarını, düzenlemelerini ve prosedürlerini kabul ettiğini ve bunlara uyduğunu gösteren bir davranış şeklinde tanımlamıştır (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). Bu boyut örgütsel görev ve faaliyetlerin yerine getirilmesi, örgütsel çıkarların bireysel çıkarlarla çatıştığı durumlarda örgütsel çıkarların öncelenmesi ve önemsenmesi gibi davranışları içerir. Vicdanlılık; ileri görev bilinci, örgütsel çıkarlara ve kurallara içten bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerine karşı sadakat, düzen, disiplin ve özverili bir çalışma gerektirir (Aytürk, 2019). Yardımlaşma boyutu ile vicdanlılık boyutu arasındaki temel fark, yardımlaşma boyutunda çalışan özel olarak belirli bir kişiye yardım etmeyi hedeflerken, vicdanlılıkta boyutunda çalışanların belirli bir kişiye yardım etmesinden ziyade örgüte genel bir fayda sağlaması söz konusudur (Belenkuyu & Yücel, 2017; Koçak, 2019). Vicdanlılık boyutu için öğretmenin hasta olduğu halde rapor almayarak okula gelmesi, mesai saatleri dışında gönüllü olarak okulda ekstra çalışmalar yapması gibi davranışlar örnek verilebilir (Bozkurt, 2018).

Centilmenlik.

Sportmenlik olarak da bilinen bu boyut örgüt iklimine olumsuz etki edebilecek sorunları büyütmemek, sorunların çözümüne yönelik inisiyatif almak, sorunlardan doğan olumsuzluklara karşı hoşgörülü olmak, örgüt imajını korumak gibi davranışların bütünü içerir (Belenkuyu & Yücel, 2017; Özkalp & Kirel, 2009). Olumsuzluklara karşı pozitif bir yaklaşım sergilemeyi gerektiren bu boyut örgüt liderine ve örgüte bir bütün olarak bağlılığı içermektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Kısacası, centilmenlik, şikâyet etmeden ve şikâyetle bulunmadan örgütsel yaşamın rahatsızlıklarını ve sıkıntılarını tolere etmeyi ifade eder (Schnake & Dumler, 2003). Centilmenlik, örgütsel çabalara harcanan zamanı artırırken, sızlanmak ve şikâyetle bulunmak için harcanan zamanı da azaltır (DiPaola & Mendes da Costa Neves, 2009). Dolayısıyla huzurlu bir ortam aramak yerine huzurlu ve barışçıl bir çalışma ortamı oluşturmak için çabalayan çalışanlar centilmen insanlardır. Bu çalışanların sayısının fazlalığı ve hoşgörünün bir kültür haline gelmesi, örgütsel barışa önemli katkılar sağlayacak, yöneticilerin işlerini kolaylaştıracaktır (Çelik, 2007).

Nezaket.

Nezaket, gelecekteki sorunların önlenmesine yönelik davranışları içerir (Deluga, 1994). Bu tür sorunları ortaya çıkmadan önlemek adına diğer çalışanları uyarmaya ve bilgilendirmeye dayanan davranışlardır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Nezaket, kararlarınız ve eylemlerinizi hakkında diğer çalışanları bilgilendirerek ve yararlı bulabilecek kişilere bilgi aktararak sorunları önlemeyi içerir (Schnake & Dumler, 2003). Özetle olası problemler ortaya çıkmadan önce tahmin ederek diğer çalışanları bilgilendirmeye ve uyarmaya yönelik davranışlardır (Belenkuyu & Yücel, 2017). Nezaket ve diğerkâmlık boyutu birbirlerine yakın anlam taşıdığından karıştırılmamalıdır. Bu iki boyutu birbirinden ayıran en temel fark gerçekleşme zamanlarıdır. Diğerkâmlık boyutunda çalışanlar var olan bir soruna çözüm bulmaya çalışırken, nezaket boyutunda ise bir problem ortaya çıkmadan önce diğer çalışanları bilgilendirerek önlem almaya çalışırlar. Dolayısıyla nezaket boyutunda önceden önlem alınması zamanın daha etkili ve verimli kullanılmasını sağlar (Dede, 2017).

Sivil Erdem.

Sivil erdem boyutu örgüt politikalarıyla yakından ilgilenmek, politikalar hakkında bilgi sahibi olmak ve bu konularda kendini geliştirme gayreti göstermek olarak ifade edilebilir (Budak, Tolay, Sezgin, Arpacı, & Aksu, 2018). Sivil erdem, örgüt içindeki toplantılara ve faaliyetlere gönüllü katılmak, örgüt sorunlarına çözüm bulmaya çalışmak ve yeni bilgiler toplamak gibi örgüt gelişimine destek olacak davranışları içerir (Özkalp & Kirel, 2009). Sivil Erdem, bir bütün olarak örgüte yüksek düzeyde bir ilgiyi veya bağlılığı temsil eder. Bu, kişisel olarak yüksek bir maliyet gerektirse bile yönetime aktif olarak katılmak, tehditlere ve fırsatlara karşı çevresini izlemek, örgüt çıkarlarını gözetmek için istekli olma ile gösterilir. Bu davranışlar, tıpkı bir vatandaşın bir ülkenin üyesi olduğunu ve bunun gerektirdiği sorumlulukları kabul etmesi gibi, büyük bir bütünün bir parçası olduğunu kabul ettiğini yansıtır (Podsakoff vd., 2000). Kısacası bu boyut örgütün siyasi yaşamına sorumlu bir şekilde katılmayı ifade eder (George & Brief, 1992).

Örgütsel Vatandaşlık Türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı alanyazında farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Yapılan davranışlar hedeflerine ve türlerine göre sınıflandırılmaktadır (Kaplan, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel yapıya aktif bir katılım, örgüte fayda sağlama, örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan kaçınma, örgüte yeni katılanlara yardımcı olma, yani katılanların oryantasyon sürecine katkı sağlama, diğer çalışanlara yardımcı olma,

örgüt lehine ekstra çaba gösterme, yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretme, örgüt lehine bazı haklarından vazgeçme gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Aytürk, örgütsel vatandaşlık davranışını hedeflerine göre örgüte ve çalışanlara(bireylere) yönelik olarak ikiye ayırmıştır (Aytürk, 2019).

Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.

Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları: Örgüt çalışanları, çalıştıkları örgütlere karşı duygusal bağlılık hissetmekte ve örgütün yaşamını sürdürmesi için gerekli gördükleri her türlü fedakârlığı sergilemektedirler. Bu yüzden çalışanlar gönüllü olarak örgütün yararına olan her türlü faaliyete katılmakta, küçük sorunları büyütmeyle ve huzurlu bir iş ortamı sağlayarak verimliliğin artmasına destek olmakta, zamana uymakta, örgütün geleceğini etkileyecek konularda hiç çekinmeden inisiyatif almaktadır. Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından üçü, vicdanlılık, sivil erdem ve gönüllülük örgüt yönelik davranışları kapsamaktadır (Kaplan, 2011; Mercan,2010).

Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları: Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir bölümü de çalışan odaklı gösterilen davranışlardır. Çalışanların işle ilgili konularda karşılık beklemeden birbirine yardım etmesi, işe gelmeyen arkadaşlarının sorumluluklarını gönüllü olarak üstlenmeleri, diğer çalışanları etkileyen konularda faaliyet başlamadan birbirlerine haber vermeleri çalışan odaklı sergilenen davranışlardır. Organ'ın ÖVD boyutlarından nezaket ve özgecilik boyutları çalışanların birbirlerine karşı gösterdikleri vatandaşlık davranışlarını kapsamaktadır (Kaplan, 2011).Çalışanlar arası uyumlu ve huzurlu çalışma ortamına katkıda bulunan bu davranışlar, dolaylı olarak örgüt başarısına katkı sağlamaktadır. Örgüt ikliminin olumlu yönde gelişmesinin sağlandığı çalışan hedefli davranışlar, dolaylı da olsa örgüte de etki etmektedir (Erkan, 2017)

Davranış Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.

İnformal organizasyon tanımları ile benzerlik gösteren ve çalışanların gönüllülüğüne dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı, iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Özcan, 2008).

Olumlu aktif davranışlar: Örgüt çalışanlarının, örgüt yararına olan faaliyetleri ve ekstra işleri gönüllü olarak yaptığı olumlu aktif davranışları ifade eder. Bu davranış şeklinde, çalışanlar hiçbir baskı altında kalmadan, örgütün yararına olacağını düşündükleri davranışları göstermektedir (Özcan, 2008).

Olumlu sakinme davranışları: Olumlu sakinme davranışları, çalışanları örgütlerin aleyhine olan davranışlardan çekilmeleri ve örgüte zarar verecek bu davranışları yapmaktan

sakınmalarıdır (Mercan, 2010). Zararlı davranışlardan kaçınma şeklide ortaya çıkan bu davranışların temel mantığı örgüte katkı sağlamaktan ziyade zarar vermemektir (Özdevecioğlu, 2003). Olumlu sakınma davranışları büyük öneme sahiptir, zira aktif davranışların etkilerinin artmasını ve örgütsel vatandaşlığın daha net hissedilmesini sağlamaktadır (Erkan, 2017).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda 1980’li yıllardan beri pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların temel noktalarından biri de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde etkili olan değişkenleri belirlemeye çalışmaktır. Bu konudaki ilk araştırmalar, genel olarak bireysel değişkenlerin etkisine odaklanırken ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalar ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olan örgütsel ve bağlamsal değişkenler üzerinde durmuşlardır (Erdoğan, 2018). Podsakoff ve arkadaşları (2000) dört temel değişken üzerine odaklanmışlardır. Bunları bireysel özellikler, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve liderlik özellikleri olarak açıklamışlardır (Podsakoff vd., 2000). Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışına etki faktörler incelenmeye çalışılacaktır.

Bireysel Özellikler.

Podsakoff ve arkadaşları, örgütsel davranışın oluşumuna etki eden bireysel özellikleri; çalışan tutumları, kişilik özellikleri, demografik özellikler, rolün nasıl algılandığı, yetkinlikler gibi bireyleri ayırt eden özelliklerle ele almıştır (Podsakoff vd., 2000).

Çalışan tutumu: Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen çalışan tutumları iş tatmini, örgütsel bağlılık, adalet algısı ve lider desteği gibi özellikler sayılabilir. Bu tutumlar alanyazında üzerinde en çok araştırma yapılan belirleyicilerdir ve hepsi örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicileridirler (Podsakoff vd., 2000). Çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda gerçekleştirmek istedikleri performans davranışları üzerinde liderlik desteği etkili olmaktadır. Yöneticilerin adil ve dürüst davranışlarına ilişkin çalışan algıları çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönlendirebilir (İşbaşı, 2000). Buradan anlaşılabileceği gibi örgütsel bağlılık, adalet algısı, iş tatmini ve lider desteği gibi özellikler bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde olumlu etkiye sahiptir.

Kişilik özellikleri: Örgütsel vatandaşlık kavramına etkileyen kişilik özellikleri; dürüstlük, uyumluluk, pozitif duygular ve negatif duygular olarak sayılabilir. Bireylerin sahip

olduğu bu özellikler kendi çalışma arkadaşları ile olan iletişim sürecine olumlu veya olumsuz yönde yansiyabilir (Dede, 2019).

Dürüstlük özelliği bireylerin güvenilir, öz disiplinli ve azimli davranmalarını içermektedir. İşinde dakik olma, örgüt kurallarına uyma ve davranma bu kategorideki davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Uyumluluk özelliğine samimiyet, sevecenlik ve diğerleriyle etkili iletişim kurabilmek gibi özellikler örnek olarak verilebilir. Bu özelliği yüksek olan bireyler, müşteriler ve çalışma arkadaşları ile karşılıklı etkileşimde de bulunacaklardır. Diğer taraftan duygu yapısının temel iki boyuttan oluştuğu öne sürülmektedir. Olumsuz duygulara sahip bireyler diğer çalışanlara daha az yardım etme eğilimindeyken, olumlu duygulara sahip bireyler için yardımlaşma kavramı çok önemlidir ve bu bireyler yardımlaşmaktan zevk alırlar (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006).

Demografik özellikler: Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen demografik değişkenler olarak görev süresi, cinsiyet ve yaş sıralanabilir. Görev süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki bulunmadığı ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 2000). Örgütte bulunma süresi ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerin ÖVD ile ilişkisi bulunmadığı konusunda genel kanı olsa da farklı sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Kadınların yardımlaşma ve nezaket davranışları sergilemede erkeklerden daha iyi olduğu, erkeklerin ise de vicdanlılık davranışını sergilemede iyi olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Köse, Kartal,& Kayalı, 2003). Eğitim düzeyi ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda her ne kadar farklı sonuçlar elde edilse de pozitif bir ilişkinin var olduğu düşüncesi daha hâkimdir (Yeşiltaş & Keleş, 2009).

Rol algısı: Rol algılarının, örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının en azından bir kısmı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur, ancak bu ilişkilerin büyüklüğü çok önemli değildir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutlarıyla anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır (Podsakoff vd., 2000). Benzer bir şekilde Chahal ve Mehta (2010) çalışmasında rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin ÖVD ile önemli ve olumsuz bir ilişkili olduğu bulmuştur. Öte yandan rol açıklığı örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Chahal & Mehta 2010).

Yetkinlikler ve Bireysel Farklılıklar: Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden yetkinlikler ve bireysel farklılıklar yetkinlik, deneyim, eğitim düzeyi, bilgi, bağımsızlık ihtiyacı ve ödüllere isteksizlik olarak sıralanabilir. Ödüllere isteksizlik dışında diğer değişkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki bulunamamıştır. Sadece

ödüllere isteksizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Podsakoff vd., 2000).

İşin Özellikleri.

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen başka bir özellik de işin nitelikleridir. İşin nitelikleri olarak belirtilen kavramın içine kişinin yaptığı iş konusunda geribildirim alması, işin rutinlik ve içsel tatmin özellikleri girmektedir (Dede, 2017). Podsakoff vd. (2000) tarafından yapılan meta analiz sonucuna göre işe ilişkin alınan geribildirimler ve yapılan işin içsel olarak tatmin edici olması örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişki gösterirken, işin rutinleşmesi ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Bu nedenle, mevcut ÖVD alanyazınında vurgulanmasa da, görev özelliklerinin vatandaşlık davranışının önemli belirleyicileri olduğu ve gelecekteki araştırmalarda daha fazla ilgiyi hak ettiğini belirtmişlerdir Podsakoff vd., 2000).

Örgütsel Özellikler.

Çalışanlar, örgütlerinin kaliteli ürün veya hizmetlere değer verdiğine inanırlarsa, ona bağlanma olasılığı daha yüksektir. Yüksek kaliteye katkıda bulunacak davranışlarda bulunurlar. Çalışanlar, örgütlerinin katılıma değer verdiğine inanırlarsa, katılımlarının bir fark yaratacağını hissetme olasılıkları daha yüksektir. Daha sonra, bağlı olmaya ve katılımcı vatandaşlık davranışlarını yerine getirmeye daha istekli olacaklar. Çalışanlar örgütün yeniliğe ve işbirliğine değer verdiğine inanıyorsa, yenilikçi ve değişim odaklı fikirleriyle örgüte katkıda bulunmak için sorumluluk hissedeceklerdir. Genellikle, sosyal olarak arzu edilen değerlerin örgüt kültürünün önemli bir parçası olduğunu algılayan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme olasılıkları daha yüksek olacaktır (Van Dyne, Graham,& Dienesch, 1994).

Lider Davranışı.

Liderlik, bir çalışanın ÖVD'ye katılma isteği üzerinde güçlü bir etkiye sahip ve olumlu bir şekilde ilgilidir. Liderlik, ÖVD' nin öncülerinden biri olarak, çalışanların takım ruhunu, moralini ve uyumunu geliştirir ve bu da örgütsel bağlılığa yol açar. Ayrıca, çalışanların işyerinde adalet veya adalet algısını dolaylı olarak etkiler (Chahal & Mehta, 2010). Liderin eşit, adaletli, tarafsız olma gibi özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesinde önemli noktalardan biridir. Çünkü liderin etkileşime açık, tarafsız, adil olma gibi özellikleri çalışanların lidere güvenmesini sağlayacak ve bu durum örgütsel vatandaşlık davranışı

sergilenmesine pozitif yönde katkı sunacaktır (Kayar, 2015). Oğuz (2011), çalışmasında öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin göstermiş oldukları dönüştürücü ve sürdürücü liderlik stilleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Oğuz, 2011). Çetin vd. (2012) araştırmasında dönüştürücü liderlik müdür ile öğretmenler arasındaki ilişkinin niteliğini ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını güçlü bir biçimde olumlu etkilediğini sonucuna ulaşmıştır. Etkileşimsel liderliğin müdür-öğretmen arasındaki etkileşim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ise anlamlı ve olumsuz bulmuştur. Müdür-öğretmen etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi anlamlı ve olumludur (Çetin, Korkmaz & Çakmakçı, 2012). Buradan hareketle liderin yönetim tarzı, tutum ve davranışları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde okul iklimi, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmaların bulguları ve sonuçları aşağıda değerlendirilmiştir.

İşe yabancılaşmanın hem örgüt hem de birey üzerinde olumsuz yönde etkileri bulunmaktadır. Alanyazında bu etkileri tespit etmek amacıyla birçok araştırma yapılmış olup işe yabancılaşmanın örgüt sağlığı (Tutar, 2010); örgütsel bağlılık (Fırat, 2012); iş tatmini (Ayaydın, 2012); mobing (Demirel, Ötken, & Kunday, 2012); örgütsel adalet (Sayü, 2014); öfke (Boz & Garipağaoğlu, 2016); işgörenin işten ayrılma niyeti (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016) ve örgüt iklimi (Aşık, 2018; Demirez & Tosunoğlu, 2017; Elma, 2003) ilişkili olduğu görülmüştür.

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

Demirez (2016) tarafından yapılan “Örgüt ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi” yüksek lisans tezinde ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışmasında 238 Gazi Üniversitesi

alışanına örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ölçeklerini uygulamıştır. Ölçek sonuçlarında örgüt iklimiyle ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın verilerine göre işe yabancılaşma problemlerinin örgüt ikliminin olumlu bir şekilde yönetilmesiyle azalacağı söylenmiştir. Ayrıca personelinin işe yabancılaşmasını önlemek için, örgüt kültürü bağlamında, çalışanlarının performansları oranında ödüllendirilmesi, terfi sistemini ve çalışanların performanslarıyla ilgili bir standart geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Demirez ve Tosunoğlu (2017), Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde çalışan 238 personelle ölçek yolu ile örgütsel iklimin iş yabancılaşması üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan keşifsel ilişkisel nicel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Analiz sonucuna göre çalışma örgütün iklimini olumlu yönde yönetmenin işe yabancılaşma sorununu azaltacağını göstermiştir.

Ayaydın (2012) yaptığı çalışmada işyerlerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi araştırmıştır. Araştırmasının sonucunda; işyerlerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışlarıyla iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Ayrıca işyerlerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bunun yanında çalışanların iş tatminleriyle işe yabancılaşmaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu da tespit edilmiştir.

Di Pietro ve Pizam, (2008) araştırmasında bireylerin işe yabancılaşmasına iş ortamındaki çalışma şartları doğrudan etkisi olduğunu belirtmiştir. Bajaj (1982) büyük bir kamu kuruluşunda 60 yönetici üzerinde yaptığı araştırmasında yabancılaşmanın örgütsel iklimin otokratik algısı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu belirlemiştir. Zhong vd. (2016) hemşirelerin sessizlik davranışı ile iş yabancılaşması, örgütsel iklim arasındaki ilişkiler üzerine yaptığı araştırmasında iş yabancılaşması sessizlik davranışı ile olumlu ilişkili ve örgütsel iklim sessizlik davranışı ve iş yabancılaşması ile olumsuz ilişkilidir. İşe yabancılaşma, örgütsel iklim ve sessizlik davranışı arasında aracılık rolü oynamıştır. Sonuç olarak hemşireler arasında sessizlik davranışı tespit etmiş ve işe yabancılaşma ve örgütsel iklimin sessizlik davranışını etkilediğini ortaya koymuştur. Hastane yöneticilerinin hemşirelerin sessizlik davranışlarına dikkat etmesi ve iyi bir organizasyon ortamı oluşturarak iş yabancılaşmasını ve sessizlik davranışını azaltması gerektiğini belirtmiştir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) çalışmalarında Ankara ili Merkez ilçelerinde bulunan resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan 362 öğretmenin görüşünden faydalanmışlardır. Bu çalışmada, öğretmenlerin “nadiren” düzeyinde yabancılaşma olgusunu

yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında önemli bir fark olmadığına ulaşılmıştır. Her iki okul türünde de en yüksek düzeyde kuralsızlık ve güçsüzlük gözlenmiştir. Bunun yanı sıra güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve kuralsızlık algılarının resmi okullarda daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Şimşek, Balay ve Şimşek (2012) araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerini belirlemeyi ve yabancılaşma düzeylerini etkileyen değişkenleri ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genellikle orta düzeyde olduğuna, en fazla kuralsızlık boyutunda, en az ise sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıklarına ulaşılmıştır. Bunun yanında medeni durum değişkeninin kuralsızlık ve sosyal uzaklık boyutları üzerinde etkisi olduğuna ve öğretmenlerin çalıştıkları ortamların mesleki yabancılaşmanın tüm boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğuna ulaşılmıştır.

Elma (2003) çalışmasında Ankara ilinde görev yapan 485 öğretmenin görüşünden yararlanmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeyleri düşük çıkmıştır. Yabancılaşma algısının en yüksek düzeyde gözlemlendiği boyutlar ise ilk sırada okula yabancılaşma, ikinci sırada güçsüzlük boyutlarıdır. Bekâr öğretmenlerde, küçük okullarda çalışan öğretmenlerde ve branş öğretmenlerinde yabancılaşmanın daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Araştırma neticesinde, branş, okul büyüklüğü, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğuna ulaşılmıştır.

Ak (2019), okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki yüksek lisans tezi çalışmasında öğretmenlerin okul iklimini algılarının yüksek olduğu ve en yüksek ortalamanın kurum savunmasızlığı alt boyutuna ait olduğu belirlenmiştir. Bunu sırasıyla meslektaş liderliği, profesyonel öğretmen davranışı ve başarı baskısı alt boyutları izlemiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri incelendiğinde; işe yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığı bununla birlikte öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutun okula yabancılaşma olduğu belirlenmiştir. Bunu sırasıyla güçsüzlük, yalıtılmışlık alt boyutları izlemiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının en düşük olduğu boyutun ise anlamsızlık olduğu belirlemiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Okul iklimi boyutlarından kurum savunmasızlığı ve profesyonel öğretmen davranışı boyutlarının öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Avşar (2019), okul ikliminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin görüşlerine başvurmuştur. Sincan ilçesinde bulunan Milli Eğitim'e bağlı 5 ortaokulda görev yapan 150 öğretmene, demografik sorulardan ve işe yabancılaşma ile örgüt iklimi olmak üzere 2 farklı ölçekten elde edilen verilerle analiz çalışmaları yapmıştır. Araştırma kapsamında yapılan ölçeklere dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, okul ikliminin olumlu bir biçimde idare edilmesinin işe yabancılaşma sorununu azalttığı tespit etmiştir. Çalışmanın sonucunda; çalışanların iş dağılımı ve görevleri adaletli ve fikir birliğine dayanılarak ve okul kültürünü en iyi şekilde getirmek için kuruma yeni katılan bireylere oryantasyon çalışmaları yapılarak bireyin örgüte olan aidiyet duygusu artırılması şeklinde önerilerinde bulunmuştur.

Köse (2018) ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini ve çeşitli sosyo ekonomik değişkenlere göre nasıl değişim gösterdiğini ortaya koyduğu çalışmada Karaman ilinde 100 öğretmen katılmıştır. Bulgular, sonucunda öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine değil fakat belli ölçüde çalıştıkları okul ortamına yabancılaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca köy ortamlarının kentlere göre yabancılaşmayı tetikleme ihtimalinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yazıcı (2019) MEB işgörenlerinin örgüt iklimi algıları ile işe yabancılaşma algıları üzerine yaptığı araştırmada elde ettiği bulgular sonucunda, örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü orta düzeyde ($r=-0.583$, $p<0.05$) ilişki bulunduğu ve işe yabancılaşmadaki değişimin %34'ünü örgüt ikliminin açıkladığı tespit etmiştir. Araştırmaya göre MEB işgörenlerinin örgüt iklimi algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. MEB işgörenleri tarafından örgüt iklimi olumlu algılandığında ise işe yabancılaşma orta düzeyde azalmakta, tersi yaşandığında ise işe yabancılaşma orta düzeyde artmaktadır. Örgüt İklimi puanı ile Anlamsızlık ve Kendine Yabancılaşma ve Güçsüzlük puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Örgüt iklimi algısı arttıkça işe yabancılaşmanın alt boyutları olan Anlamsızlık ve Kendine Yabancılaşma ile Güçsüzlük algısı orta düzeyde azalmaktadır. Bu bulgular ve sonuçlar ışığında MEB merkez örgütünde örgüt ikliminin daha olumlu algılanması ve işgörenlerin işe yabancılaşmalarını önlemek için işgörenlerin iletişim becerilerinin desteklenmesi gerekmektedir. Katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenerek bürokratik engellerin ve hiyerarşinin en aza indirilmesi, işgörenlerin unvanlarına uygun olarak potansiyellerini ve yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulması çalışanların işe yabancılaşmasını azaltabilir.

Samancı (2006), “Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı çalışmasında; okullardaki örgütsel iklim ve öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelemeye çalışmıştır. Bu amaç doğrultusunda; Uşak il merkezinde bulunan 15 ilköğretim okulunda görev yapan 229 öğretmen ile anket yöntemiyle gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen iki önemli faktör ortaya çıkmıştır. En fazla etkileyen faktör olarak örgüt içindeki olumlu iklim yapısı ortaya çıkmıştır. Olumlu sosyal ilişkilerin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Bir başka bulgu ise yönetimin yakından takibi örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır. Kısacası öğretmenlerin çalıştıkları ortamda yöneticilerin yakından takibinden rahatsız olmadıkları tam aksine örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

DiPaola ve Hoy (2005) yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayan okul özelliklerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Örneklemine 1300 öğretmen oluşturduğu araştırma sonucunda yönetici desteği, akademik başarıya önem ve işgörene güven gibi özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %73’ünü açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

Mendoza ve Manrique-de-Lara (2007) “Kanarya Adalarında İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi” konulu çalışmasında bölgedeki 156 öğretmenin 99’undan veri toplamıştır. İş yabancılaşma karşıtı stratejinin çalışanların karşılıklı davranışlarını güçlendirdiği belirtmiştir. Birey-örgüt krizini ve örgütsel vatandaşlık davranışını kontrol etmede işyerinin önemli bir yere sahip olduğu fark edilmiştir. Araştırma bu durumun sebebini örgütteki genel değer uyumsuzluğu olarak ortaya koymuştur. İdarecilerin, çalışanların insani ihtiyaçlarını karşılayacak iş ortamları oluşturmaları gerektiği üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla işe yabancılaşmanın azaltıldığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansın teşvik edildiği çalışma ortamları oluşturmak gerektiği vurgulanmıştır.

Belogovsky ve Somech (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” üzerine yaptığı çalışmasında okullardaki farklı paydaşların öğretmenlerin görev genişliğini nasıl algıladığını incelemiştir. 345 veli, 245, öğretmen ve 29 müdürün katıldığı çalışmada öğretmenin görevleri ve örgütsel vatandaşlıkları hakkında bütün paydaşların farklı düşündükleri ortaya çıkmıştır. Veliler, öğretmenlerin eğitim verme dışındaki fazladan görevlerini örgütsel vatandaşlık davranışı olarak düşünmekteyken; müdürler ve öğretmenler, öğretmenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Kubilay Baykal (2013) “Okul İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında liselerde çalışan 350 öğretmene anket uygulamıştır. Kubilay Baykal (2013) yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yüksek, okul iklimi algılarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Olumlu okul iklimi algılarının örgütsel vatandaşlık düzeylerini artırırken, olumsuz algılamaların ise azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre okul iklimi algılarında ÖVD düzeylerinde farklılaşmalar olduğu sonucuna varmıştır.

Özetle bu çalışmanın konusu kapsamında alanyazında incelenen araştırmalar farklı açılardan değerlendirebilir. İlk olarak örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisi açısından yapılan çalışmaları incelediğimizde; Aşık’ın (2018) çalışmasında örgüt ikliminin, işe yabancılaşmanın %8,3’ünü, Demirez ve Tosunoğlu’nun (2017) çalışmasında personelin işe yabancılaşmada yaşadıkları değişimin %5’inin örgüt iklimi ile açıkladığını bu iki araştırma benzer şekilde ortaya koymuştur. Yine bu araştırmalara benzer şekilde Yazıcı’nın (2019) çalışmasında örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki bulunmuş ancak farklı olarak örgüt ikliminin işe yabancılaşmadaki değişimin %34’ünü açıkladığını ortaya koyan daha yüksek bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca Yazıcı (2019) MEB işgörenleri tarafından örgüt iklimi olumlu algılandığında ise yabancılaşma orta düzeyde azalmakta olduğu sonucuna ulaşırken benzer bir sonuca Avşar (2019)’da ulaşmıştır. Avşar (2019) da okul ikliminin olumlu bir biçimde idare edilmesinin işe yabancılaşma sorununu azalttığı tespit etmiştir. Alanyazında yazındaki bu çalışmalara baktığımızda örgüt iklimi ve yabancılaşma arasında genel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ve olumlu iklim algısının yabancılaşma sorunlarını azalttığı söylenilebilir.

Bir diğer açıdan örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar değerlendirilebilir. Kubilay Baykal (2013) yaptığı araştırma öğretmenlerin okul iklimine ilişkin olumlu algılarının örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini artırdığı, olumsuz algılamaların ise azalttığını, benzer şekilde Samancı’nın (2006) çalışmasında öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktör olarak örgüt içerisinde oluşturulan olumlu iklim yapısının olduğunu ortaya çıkarmıştır. DiPaola ve Hoy’un (2005) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında yönetici desteğinin etkili olduğunu savunurken, Samancı (2006) ise çalışmasında yöneticinin yakından takibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olduğunu savunmuştur.

Alanyazındaki alışmalar örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki açısından da ele alınabilir. Averbek (2016) ğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, ğretmenlerdeki örgütsel yabancılaşma davranışları artıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı sonucuna ulaşırken, Kılıç'ın (2010) araştırmasın da tersi bir durum ortaya çıkmıştır. Yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide olup pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu ilişki ağrı merkezi çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri attıkça yabancılaşma düzeylerinin de arttığı şeklinde bulunmuş, Kılıç (2010)'ın örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça yabancılaşmanın azalacağı şeklinde ne sürmüş olduğu hipotezi doğrulanamamıştır. Bu iki farklı çalışmada birbirinin zıttı sonuçlar ortaya konulmuştur. Mercan (2006) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdikleri oranda engellenmişlik ve güçsüzlük hissinin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Mercan (2006) ğretmenler yaptıkları isten zevk almasalar, ideallerini yitirme noktasına gelseler dahi örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebildiğini ifade ederken başka bir araştırma da ise Belogolovsky ve Somech (2010), benzer bir şekilde ğretmen ve müdürlerin, öğretmenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ve bunların ekstra-rol olmadıklarını düşündüklerini ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu araştırmalar öğretmenlerin ne derece gayretli ve fedakr olduklarını ortaya koymaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

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

Araştırma Modeli

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada betimsel tarama ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma modeliyle açıklanmaya çalışılan ilişkiler neden sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak bu duruma yönelik çeşitli ipuçları vermektedir. Bir değişkendeki durumdan yola çıkılarak diğer değişkendeki durumun tahmin edilmesine yönelik yararlı olabilecek sonuçlara ulaşılabilir (Karasar, 2012). Araştırmada işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişken olarak, okul iklimi ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ancak bu ilişki neden sonuç ilişkisi kurmak için yeterli görülmediğinden bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyleri de analiz edilerek incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Erzurum ili merkez (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) ilçelerinde, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında 126 ilkokulda görev yapan 1223 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde her bir (Aziziye, Palandöken, Yakutiye,) ilçede görev yapan öğretmen sayıları dikkate alınarak “tabakalı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır.

Araştırmada, Erzurum’a bağlı üç merkez ilçenin (Aziziye, Palandöken ve Yakutiye) her biri bir tabaka olarak ele alınmıştır. Böylece ilçelerin her birinde bulunan öğretmen sayısının, toplam öğretmen sayısındaki oranı göz önünde bulundurularak araştırma örnekleminde temsil edilmesi sağlanmıştır. Araştırma evreni kapsamında Erzurum Aziziye ilçesinde çalışan öğretmen sayısı 181, Palandöken İlçesi’nde 464 ve Yakutiye İlçesi’nde ise 578’tir. Aziziye İlçesi’nde görev yapan öğretmenlerin toplam öğretmen sayısına oranı %15, Palandöken İlçesi’nde görev yapan öğretmenlerin toplam öğretmen sayısına oranı %38 ve Yakutiye İlçesi’nde görev yapan öğretmenlerin toplam öğretmen sayısına oranı ise %47 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında uygulanacak ölçek toplam

öğretmenlerin %15'inin Aziziye İlçesi'nden, %38'inin Palandöken İlçesi'nden ve %47'sinin ise Yakutiye İlçesi'nden alınmasına karar verilmiştir. Buna nedenle araştırma örnekleme alınacak öğretmenlerin 52'si Aziziye İlçesi'nden, 132'si Palandöken İlçesi'nden ve 163'ü Yakutiye İlçesi'nden seçilmiştir.

Araştırma için uygun örneklemin seçilmesinde öğretmen sayılarının belirlenmesine benzer şekilde, uygulama yapılacak okulların seçiminde de “tabakalı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Böylece her bir ilçede bulunan ilkokul sayısının toplam ilkokul sayısı içindeki oranı hesaplanmış ve bu oran dikkate alınarak araştırma kapsamında uygulama yapılacak olan okullar belirlenmiştir. 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılı verilerine göre Erzurum'un merkez ilçelerinde 126 ilkokul bulunmaktadır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Aziziye İlçesi'ndeki ilkokul sayısı 31, Palandöken İlçesi'ndeki ilkokul sayısı 43 ve Yakutiye İlçesi'ndeki ilkokul sayısı 52'tir. Bu ilçelerdeki okul sayısının toplam okul sayısına oranına bakıldığında ise Aziziye İlçesi için %25, Palandöken İlçesi için %34 ve Yakutiye İlçesi için %41'dir. Buna göre, araştırma kapsamında uygulama yapılacak 37 ilkokulun %25'i (9 ilkokul) Aziziye, %34'ü Palandöken (13 ilkokul) ve %41'i (15 ilkokul) Yakutiye İlçesi'ndeki ilkokullar arasından random olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü, %95'lik güven düzeyi % 5'lik sapma miktarı doğrultusunda 347 öğretmenin evreni temsil edebileceği görülmüştür. Araştırma ölçekleri 355 kişiye uygulanmıştır. Uygulanan 355 ölçekten 8 tanesine eksik veya hatalı yanıtlar verilmesi nedeniyle 347 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1. *Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet, Branş Durumu, Mesleki Kıdem ve Çalıştığı İlçe Durumlarına Göre Dağılımları*

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	1.Kadın	184	53
	2.Erkek	163	47
	Toplam	347	100
Branş Durumu	1.Sınıf Öğretmeni	252	72.6
	2.Diğer	95	27.4
	Toplam	347	100
Mesleki Kıdem	1.1-5 yıl	76	21.9
	2.6-10 yıl	100	28.8
	3.11-15 yıl	71	20.5
	4.16-20 yıl	37	10.7
	5.21 yıl ve üzeri	63	18.2
	Toplam	347	100

Tablo 2. (Devamı)

Çalıştığı İlçe	1. Aziziye	52	15
	2.Palandöken	132	38
	3.Yakutiye	163	47
	Toplam	347	100

Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde 5 alt boyutu olan 23 maddelik “Okul İklimi Ölçeği”, ikinci bölümde 4 alt boyutu olan 20 maddelik “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”, üçüncü bölümde ise tek faktörlü 8 maddede oluşan “İşe Yabancılaşma Ölçeği” yer almaktadır.

Okul İklimi Ölçeği

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarını belirlemek için Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. “Ölçek 23 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Demokratiklik ve okula adanma boyutunda 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6 maddeleri), Liderlik ve etkileşim boyutunda 6 madde (7, 8, 9, 10, 11, 12 maddeleri), Başarı etkenleri boyutunda 4 madde (13, 14, 15, 16 maddeleri), Samimiyet boyutunda 3 madde (17, 18, 19 maddeleri), Çatışma boyutunda 4 madde (20, 21, 22, 23 maddeleri) yer almaktadır.”Beşli likert yapıdaki ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizine göre, okul iklimi ölçeğinin beş faktörlü yapıya sahip bir ölçeğe aracı olduğu ortaya çıkmıştır. Birinci faktör “demokratiklik ve okula adanma” faktörüdür. İlk 6 madde bu faktöre ait maddelerdir, bu maddelerin faktör yük değerlerinin .565 ile .774 değerleri arasında olduğu görülmüştür. İkinci faktör sonraki 6 maddeyi kapsayan “liderlik ve etkileşim” faktörüdür. Bu faktörün madde yük değerlerinin .645 ile .784 değerleri arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Üçüncü faktör “başarı etkenleri” faktörüdür, sonraki 4 madde bu faktör kapsamındadır. Bu faktörün madde yük değerlerinin .519 ile .694 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Dördüncü faktör “samimiyet” faktörüdür ve sonraki 3 madde de bu faktöre dâhildir. Dördüncü faktörün madde yük değerlerinin .632 ile .845 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Beşinci ve son faktör, “çatışma” faktörüdür. Ölçeğin son dört maddesi bu faktör kapsamındadır. Bu maddelerin, madde yük değerlerinin .567 ile .773 değerleri arasında değiştiği ortaya çıkmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans değeri ise %67.823’tür(Canlı vd., 2018, s.1804). Ölçeğin güvenirliği için iç tutarlılıkta Cronbach alfa katsayısı, madde ve toplam korelasyonları ile zaman karşı iç tutarlılıkta test tekrar test korelasyonu kullanılmıştır. Ölçek boyutları için Cronbach alfa katsayısı; demokratiklik ve okula adanma boyutunda “.91”, liderlik ve etkileşim boyutunda “.90”, başarı etkenleri

boyutunda “.75”, samimiyet boyutunda “.85”, ve son olarak çatışma boyutunda ise “.73” olarak hesaplanmıştır (Canlı vd., 2018, s.1797). Okul iklimi ölçeğindeki 20, 21, 22 ve 23 (çatışma boyutu) maddeleri ters maddelerdir ve bu maddeler ölçeğin toplam puanı alınırken tersten puanlanmıştır.

Bu araştırma kapsamında yapılan istatistiki analizlere göre ölçeğin toplam güvenirliği .92’dir. Alt boyutlara göre ise Cronbach Alfa katsayısı “Demokratiklik ve okula adanma” boyutunda .83; “Liderlik ve etkileşim” boyutunda .90; “Başarı etkenleri” boyutunda .76; “Samimiyet” boyutunda .83; son olarak “Çatışma” boyutunda .85 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısı Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından oluşturulan, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile ölçülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda aslı 5 boyuttan oluşan ölçek, Polat (2007) tarafından 4 boyut olarak ele alınmıştır. Bu dört boyut; yardımlaşma (1.- 2. - 3. - 4. - 5. - 6. - 7. - 8. maddeler), centilmenlik (9. - 10. -11. - 12. maddeler), vicdanlılık (13. - 14. - 15. - 16. maddeler) ve son boyut sivil erdem (17. - 18. -19. - 20. maddeler) şeklindedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %43 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı .89 bulunmuştur. Alt boyutlar için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı yardımlaşma için .86, centilmenlik için .81; vicdanlılık için .88 ve son boyut sivil erdem için ise .82 olarak hesaplanmıştır. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçeğe verilen cevaplar “ (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki centilmenlik boyutu (9. - 10. - 11. - 12. maddeler), ters maddelerdir. Bu maddeler ölçeğin toplam puanı alınırken ve analizler yapılırken tersten puanlanmıştır.

Bu araştırma kapsamında yapılan istatistiki analizlere göre ölçeğin toplam güvenirliği .86’dır. Alt boyutlara göre ise Cronbach Alfa katsayısı “Yardımlaşma” boyutunda .82; “Centilmenlik” boyutunda .84; “Vicdanlılık” boyutunda .73; son olarak “Sivil erdem” boyutunda .84 olarak hesaplanmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Nair ve Vohra (2010) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Toklu (2016) tarafından doktor tez çalışması kapsamında Türkçeye uyarlanmıştır. Beşli Likert yapıda olan ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen cevaplar “(5) kesinlikle katılıyorum, (4)

katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum” şeklindedir. Toklu (2016) araştırmasında ölçeği tek faktörlü olarak ele almış ve yaptığı güvenirlik analizinde güvenirlik değerini 0.955 olarak hesaplamıştır. Faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin .843 ile .900 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Açıklanan ortalama varyans değeri .762 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan istatistiki analizlere göre işe yabancılaşma ölçeğinin toplam güvenirliği için Cronbach alfa katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma sürecinde ölçeklerin öncelikle Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınarak 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokullarda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırmanın başlangıcında araştırma sürecine katılımın gönüllülüğe dayalı olduğu katılımcılara araştırmacı tarafından bildirilmiştir. Ölçekler, araştırmacı tarafından pandemi şartlarından dolayı çevrimiçi olarak hazırlanmış ve araştırmanın önemi ve amacı hakkında gerekli bilgilendirme yapılarak online olarak uygulanmıştır.

Veri Analizi

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

Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenlere ait ortalama puanlar 1.00-1.79 arası “çok düşük”, 1.80-2.59 arası “düşük”, 2.60-3.39 arası “orta”, 3.40-4.19 arası “yüksek”, 4.20-5.00 arası “çok yüksek” puan aralıklarına göre belirlenip yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson momentler

çarpım korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları “0,70-1,00” aralığında “yüksek”, “0,69-0,30” aralığında “orta”, 0,29 ve daha az değerde ise “düşük” düzey olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2006). Bununla birlikte, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeyi belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasında Standartlaştırılmış (β) katsayıları ve bu katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi olarak bu araştırmanın bütün aşamalarının aktif katılımcısıdır. Araştırmanın planlanması, uygulanması, verilerin toplanması ve belirlenen istatistiksel veri analizi yöntemlerinin kullanılmasıyla elde edilen sonuçların değerlendirilmesi, yorumlanması ve raporlaştırılması araştırmacının görev ve sorumluluğu kapsamındadır. Araştırmacı aynı zamanda bu alanda daha sonra yapılacak çalışmalara katkı ve destek sunmaktadır. Araştırmacı katılımcıların ölçek maddelerine verdiği yanıtlara herhangi bir müdahalede bulunmamıştır. Araştırma belirlenen iş takvimi kapsamında eksiksiz olarak tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları ölçekleri geliştiren araştırmacılar tarafından yapılmış ve veri toplama araçları başlığı altında ayrıntılı olarak sunulmuştur. Elde edilen verilerden hareketle kullanılan veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenirlik değerlerinin uygun olduğu görülmüştür. Bu araştırma kapsamında “Okul İklimi Ölçeği”, “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” nin Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak iç tutarlılığı kontrol edilmiş ve Tablo 2.’ de gösterilmiştir.

Tablo 3. *Okul İklimi Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve İşe Yabancılaşma Ölçeği’ nin Cronbach Alfa katsayısı*

Ölçekler	Cronbach Alfa katsayısı	Madde Sayısı
“Demokratiklik ve Okula Adanma”	.833	6
“Liderlik ve Etkileşim”	.909	6
“Başarı Etkenleri”	.762	4
“Samimiyet”	.832	3
“Çatışma”	.858	4
Okul İklimi Toplam	.921	23

Tablo 2. (Devamı)

“Yardımlaşma”	.828	8
“Centilmenlik”	.840	4
“Vicdanlılık”	.736	4
“Sivil Erdem”	.844	4
ÖVD Toplam	.864	20
İşe Yabancılaşma	.912	8

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

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

Okul İklimi Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul iklimi boyutlarına ilişkin öğretmen algılarına ait bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 4. *İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Demokratiklik ve Okula Adanma	N	$\bar{X}$	S
1. “Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.”	347	4.17	.66
2. “Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.”	347	4.31	.66
3. “Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.”	347	4.29	.60
4. “Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.”	347	4.37	.63
5. “Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.”	347	4.21	.73
6. “Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.”	347	4.02	.73
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	4.23	.49
Liderlik ve Etkileşim	N	$\bar{X}$	S
7. “Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.”	347	4.34	.76
8. “Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.”	347	4.11	.86
9. “Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.”	347	4.38	.69
10. “Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.”	347	4.16	.77
11. “Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.”	347	4.43	.62
12. “Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.”	347	4.15	.76
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	4.26	.62
Başarı Etkenleri	N	$\bar{X}$	S
13. “Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.”	347	3.96	.77
14. “Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.”	347	4.17	.62
15. “Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.”	347	4.21	.60
16. “Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.”	347	4.47	.59
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	4.20	.49

Tablo 3. (Devamı)

Samimiyet	N	$\bar{X}$	S
17. “Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.”	347	3.71	.87
18. “Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.”	347	3.78	.85
19. “Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.”	347	4.00	.67
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	3.83	.69
Çatışma	N	$\bar{X}$	S
20. “Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.”	347	1.96	1.02
21. “Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.”	347	1.84	.93
22. “Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.”	347	2.20	1.13
23. “Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.”	347	2.08	.92
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	2.02	.84
Okul İklimi Aritmetik Ortalaması	347	4.13	.46

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalarına ait veriler incelendiğinde en yüksek ortalama liderlik ve etkileşim ($\bar{X} = 4.26$) boyutunda, en düşük ortalama ise çatışma ($\bar{X} = 2.02$) boyutunda tespit edilmiştir. Okul iklimi alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde sırasıyla, demokratiklik ve okula adanma boyutunda ($\bar{X} = 4.23$), başarı etkenleri boyutunda ($\bar{X} = 4.20$), samimiyet boyutunda ise ($\bar{X} = 3.83$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Liderlik ve etkileşim boyutuna ilişkin “Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.” ($\bar{X} = 4.43$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.” ($\bar{X} = 4.11$) en düşük düzeyde algılanan madde olmuştur. Demokratiklik ve okula adanma boyutunda “Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.” ($\bar{X} = 4.37$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.” ($\bar{X} = 4.02$) en düşük düzeyde algılanan madde olmuştur. Başarı etkenleri boyutunda “Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.” ($\bar{X} = 4.47$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.” ($\bar{X} = 3.96$) en düşük düzeyde algılanan madde olmuştur. Samimiyet boyutunda “Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.” ($\bar{X} = 4.00$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.” ($\bar{X}$

=3.71) maddesi en düşük düzeyde algılanmıştır. Son olarak en düşük ortalamaya sahip boyut olarak algılanan çatışma boyutunda ise “Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.” ($\bar{X}=1.84$) en düşük düzeyde algılanan madde olurken, “Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.” ($\bar{X}=2.20$) en yüksek düzeyde algılanan madde olmuştur.

İşe Yabancılaşmaya Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İşe yabancılaşmaya ilişkin öğretmen algılarına ait bulgulara Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 5. *İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre İşe Yabancılaşmaya İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

İşe Yabancılaşma	N	$\bar{X}$	S
1. “Örgütümde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.”	347	1.62	.88
2. “Örgütümde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek acı ve sıkıcı bir deneyim.”	347	1.62	.79
3. “Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.”	347	1.40	.58
4. “Örgütümde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.”	347	1.53	.70
5. “Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.”	347	1.93	1.03
6. “Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.”	347	2.13	1.13
7. “İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.”	347	1.66	.86
8. “Örgütümde çevremde olan olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil).”	347	1.51	.73
İşe Yabancılaşma Aritmetik Ortalaması	347	1.67	.67

Araştırmaya katkılan öğretmenlerin algılarına göre işe yabancılaşmaya ilişkin elde edilen verilere bakıldığında; “Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.” ($\bar{X}=1.40$) en düşük düzeyde algılanan madde olurken, “Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.” ($\bar{X}=2.13$) maddesi en yüksek düzeyde algılanmıştır. İş yabancılaşmaya ait aritmetik ortalamanın ise ($\bar{X}=1.67$) olduğu görülmektedir.

ÖVD Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin öğretmen algılarına ait bulgulara Tablo 5’de yer verilmiştir.

Tablo 6. İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yardımlaşma	N	$\bar{X}$	S
1. “İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.”	347	4.18	.53
2. “Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.”	347	4.20	.71
3. “Öğretmen arkadaşlarımdan sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırıyorum.”	347	4.30	.54
4. “Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.”	347	4.13	.73
5. “Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımdan fikirlerini alırım.”	347	4.27	.56
6. “Öğretmen arkadaşlarımdan haklarını korumaya özen gösteririm.”	347	4.43	.53
7. “Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.”	347	4.18	.56
8. “İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.”	347	4.34	.56
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	4.25	.40
Centilmenlik	N	$\bar{X}$	S
9. “Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.”	347	1.82	1.05
10. “Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.”	347	1.65	.76
11. “Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.”	347	1.63	.89
12. “Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.”	347	1.76	.99
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	1.71	.76
Vicdanlılık	N	$\bar{X}$	S
13. “İşime zamanında gelirim.”	347	4.51	.75
14. “Teneffüs aralarını asla uzatmam.”	347	4.33	.82
15. “Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.”	347	4.30	.84
16. “Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.”	347	4.47	.59
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	4.40	.56
Sivil Erdem	N	$\bar{X}$	S
17. “Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımdan bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.”	347	4.01	.78
18. “Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.”	347	4.12	.77
19. “Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.”	347	4.05	.77
20. “Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.”	347	4.38	.57
Boyut Aritmetik Ortalaması	347	4.14	.60
ÖVD Aritmetik Ortalaması	347	4.26	.38

Araştırmaya katkıda bulunan öğretmenlerin ÖVD alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalarına ait veriler incelendiğinde en yüksek ortalama vicdanlılık ($\bar{X} = 4.40$)

boyutunda, en düşük ortalama ise centilmenlik ($\bar{X} = 1.71$) boyutunda tespit edilmiştir. ÖVD alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde sırasıyla yardımlaşma boyutunda ise ($\bar{X} = 4.25$) sivil erdem boyutunda ($\bar{X} = 4.14$), olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vicdanlılık boyutunda “İşime zamanında gelirim.” ($\bar{X} = 4.51$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.” ($\bar{X} = 4.30$) en düşük düzeyde algılanan madde olmuştur. Centilmenlik boyutunda “Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.” ($\bar{X} = 1.63$) en düşük düzeyde algılanan madde olurken, “Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.” ($\bar{X} = 1.82$) en yüksek düzeyde algılanan madde olmuştur. Yardımlaşma boyutunda “Öğretmen arkadaşlarımla haklarını korumaya özen gösteririm.” ($\bar{X} = 4.43$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.” ($\bar{X} = 4.13$) en düşük düzeyde algılanan madde olmuştur. Son olarak sivil erdem boyutunda ise “Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.” ($\bar{X} = 4.38$) en yüksek düzeyde algılanan madde olurken, “Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımla bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.” ($\bar{X} = 4.01$) en düşük düzeyde algılanan madde olmuştur.

Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Öğretmen algılarına göre okul iklimi alt boyutları, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyon analizine ait bulgular Tablo 6’ da sunulmuştur.

Tablo 7. *Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Korelasyonlar*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Demokratiklik-Okula Adanma	1.00											
2.Liderlik ve Etkileşim	.69**	1.00										
3.Başarı Etkenleri	.71**	.61**	1.00									
4.Samimiyet	.54**	.49**	.55**	1.00								
5.Çatışma	-.31**	-.34**	-.27**	-.16**	1.00							
6.Yardımlaşma	.38**	.38**	.33**	.27**	-.22**	1.00						
7.Centilmenlik	.34**	.31**	.26**	.09	-.39**	.26**	1.00					
8.Vicdanlılık	.18**	.16**	.24**	.06	-.14**	.39**	.18**	1.00				
9.Sivil Erdem	.40**	.41**	.34**	.29**	-.21**	.51**	.34**	.25**	1.00			

Tablo 6. (Devamı)

10.İşe Yabancılaşma	-.49**	-.48**	-.38**	-.30**	.29**	-.43**	-.56**	-.20**	-.42**	1.00		
11. Örgütsel vatandaşlık	.47**	.46**	.42**	.25**	-.35**	.79**	.66**	.61**	.73**	-.59**	1.00	
12. Okul iklimi	.85**	.85**	.78**	.66**	-.60**	.42**	.39**	.21**	.44**	-.52**	.53**	1.00

n = 347; ** p <.01

Tablo 6. incelendiğinde okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutu ile iş yabancılaşma arasında ($r=-.49$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; liderlik ve etkileşim boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r=-.48$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; başarı etkenleri boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r=-.38$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; samimiyet boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r=-.30$, $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı; çatışma boyutu ile işe yabancılaşma arasında ($r=.29$, $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

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

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

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

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

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

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

Okul İkliminin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Öğretmen algılarına göre okul iklimi alt boyutları ile işe yabancılaşma arasındaki regresyon analizine ait bulgular Tablo 7.' de sunulmuştur

Tablo 8. İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

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

$F = 28.481$; * $p <.05$ ** $p <.01$ $R = .543$; $R^2 = .284$

Tablo 5'de görüldüğü gibi, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, işe yabancılaşmayı anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=28.481$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, işe yabancılaşma puanındaki değişimin %28'ini ($R=.54$, $R^2=.28$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma($\beta=-.275$, $p<.05$) ile liderlik ve etkileşim($\beta=-.250$,

$p<.05$) boyutları işe yabancılaşmayı negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Çatışma boyutu ($\beta=.120$, $p<.05$) ise işe yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Başarı etkenleri ($\beta=.008$, $p>.05$) ve samimiyet ($\beta=-.018$, $p>.05$) boyutlarının, işe yabancılaşmayı tek başına anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre işe yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, çatışma, samimiyet, başarı etkenleri şeklinde olduğu görülmektedir.

Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına yönelik okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular; Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

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

$F = 29.297$; * $p < .05$ ** $p < .01$ $R = .548$; $R^2 = .29$

Tablo 8’de görüldüğü gibi, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=29.297$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, örgütsel vatandaşlık davranışı puanındaki değişimin %29’unu ($R=.54$, $R^2=.29$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma ($\beta=.222$, $p<.05$), liderlik ve etkileşim ($\beta=.192$, $p<.05$) boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Çatışma boyutu ($\beta=-.195$, $p<.05$), ise örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Başarı etkenleri ($\beta=.124$, $p>.05$) ve samimiyet ($\beta=-.058$, $p>.05$) boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışını tek başına anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre ÖVD üzerindeki görece önem sırası; demokratiklik ve okula adanma, çatışma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet şeklinde olduğu görülmektedir.

Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının yordanmasına yönelik okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular; Tablo 9, Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo 10. *Yardımlaşma Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları*

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

F = 15.313; *p <.05 **p<.01 R = .428; R² = .171

Tablo 9’da görüldüğü üzere okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir (F=15.313, p<.01). Bu yordayıcı değişkenler, yardımlaşma boyutundaki değişimin %17’sini (R=.42, R²=.17) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; liderlik ve etkileşim(β =.189, p<.05) boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yardımlaşma boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Demokratiklik ve okula adanma(β =.148, p>.05), başarı etkenleri (β =.067, p>.05), samimiyet (β =.050, p>.05) ve çatışma boyutları (β =-.082, p>.05), yardımlaşma boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yardımlaşma boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, çatışma, başarı etkenleri ve samimiyet şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 11. *Centilmenlik Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları*

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

F = 22.941; *p <.05 **p<.01 R = .460; R² = .202

Tablo 10’ da görüldüğü üzere, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=22.941$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, centilmenlik boyutundaki değişimin %20’sini ($R=.46$, $R^2=.20$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma($\beta=.213$, $p<.05$), boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin centilmenlik boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde, çatışma ($\beta=-.306$, $p<.05$), boyutu ise negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Liderlik ve etkileşim($\beta=.068$, $p>.05$) ve başarı etkenleri ($\beta=-.014$, $p>.05$) boyutları centilmenlik boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre centilmenlik boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; çatışma, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim ve başarı etkenleri şeklinde olduğu görülmektedir. Tablo 6’da yapılan korelasyon analizinde okul iklimi ölçeğinin samimiyet boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığından samimiyet boyutu regresyon analizine dahil edilmemiştir.

Tablo 12. *Vicdanlılık Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları*

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

$F = 5.956$; * $p < .05$ ** $p < .01$

$R = .255$; $R^2 = .054$

Tablo 11’ da görüldüğü üzere, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir ($F=5.956$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, vicdanlılık boyutundaki değişimin % 5’ini ($R=.25$, $R^2=.05$) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; başarı etkenleri ($\beta=.216$, $p<.05$), boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde, yordamaktadır. Demokratiklik ve okula adanma($\beta=-.001$, $p>.05$), liderlik ve etkileşim($\beta=.001$, $p>.05$), çatışma ($\beta=-.089$, $p>.05$) boyutları vicdanlılık boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre vicdanlılık boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; başarı etkenleri, çatışma, liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma (son iki boyut aynı sırada

olmak üzere) şeklinde olduğu görülmektedir. Tablo 6’da yapılan korelasyon analizinde okul iklimi ölçeğinin samimiyet boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığından samimiyet boyutu regresyon analizine dahil edilmemiştir.

Tablo 13. *Sivil Erdem Boyutunun Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları*

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

F = 17.650; *p < .05 **p < .01 R = .453; R² = .194

Tablo 12’ da görüldüğü üzere, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem boyutunu anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir (F=17.650, p<.01). Bu yordayıcı değişkenler, sivil erdem boyutundaki değişimin % 19’unu (R=.45, R²=.19) açıklamaktadır. Okul iklimi ölçeğinin; demokratiklik ve okula adanma (β =.173, p<.05), liderlik ve etkileşim (β =.226, p<.05), boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin sivil erdem boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde, yordamaktadır. Başarı etkenleri (β =.033, p>.05), samimiyet (β =.59, p>.05), çatışma (β =.061, p>.05) boyutları sivil erdem boyutunu tek başına anlamlı olarak yordamamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin, standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre sivil erdem boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, çatışma, samimiyet ve başarı etkenleri şeklinde olduğu görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde araştırma bulgularından yararlanılarak sonuçlara ulaşılmış ve sonuçlara yönelik tartışmalara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya konu olan her bir alt probleme yönelik sonuçlar ve bu sonuçların yorumlarına ayrı ayrı değinilmiştir.

Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

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

Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin dağılımlara göre en yüksek ortalamadan en düşük ortalamaya doğru sıralamanın; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve adanma, başarı etkenleri, çatışma ve samimiyet boyutu şeklinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin demokratiklik ve adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutlarını “çok yüksek”; samimiyet ve çatışma boyutlarını ise “yüksek” düzeyde sergiledikleri görülmüştür. Çatışma boyutu analizler yapılırken ters puanlandığından puanın yüksek olması okulda disiplin ve iletişim sorunlarının, anlaşmazlıkların, sorunların az görüldüğüne işaret etmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre ilkokullarda olumlu okul ikliminin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle ilkokullarda çoğunlukla öğrenci-öğretmen ilişkilerinde demokratik bir ortamın bulunduğu, öğretmenlerin ve öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterildiği ve çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alındığı, yönetim sürecinde öğretmenlere adil davranıldığı, çalışma sürecinde işbirliğine önem verildiği ve okuldaki sorunların birlikte çözümlendiği bir okul iklimi ortaya konmuştur. Ayrıca öğrenci başarısının artırılmasına yönelik öğretmenlerin genellikle yüksek performans ve yoğun çaba gösterdiği, sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirdiği söylenebilir. İlkokul öğretmenlerinin genel olarak birlikte vakit geçirmekten hoşlandıkları, birbirleriyle uyumlu oldukları ve ilkokullarda disiplin sorunlarının yaygın olmadığı, çalışanlar arasında iletişim problemlerinin, anlaşmazlıkların pek yaşanmadığı

söylenir. Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde en yüksek ortalama sahip boyutun liderlik ve etkileşim boyutu olduğu görülmüştür. Çalışanların örgüt içerisindeki psikolojik ortama ilişkin algısı, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirebilir. Olumlu bir örgüt iklimi algısı çalışanların verimliliğine ve etkinliklerine yansır (Avşar, 2019). Dolayısıyla olumlu bir iklimde örgütsel verimlilik ve performans yüksek olacaktır. Yüksek motivasyonlu çalışanlar artacak ve işe bağlılıkları da pozitif yönde değişecektir (Demirez & Tosunoğlu, 2017). Okul iklimi, okulda eğitimin kalitesini ve niteliğini değerlendirmek için bir ölçüt olarak da değerlendirilebilir. İnsanlar okulun iklimine bakarak çocukları için ideal bir eğitim yeri olup olmadığı hakkında fikir sahibi olabilirler. Sağlıklı bir iklime sahip okullar öğrencilerin kendini güvende hissetmesini sağlayabilir ve akademik başarılarının artmasına katkıda bulunabilir (Dağlı, 2017). Getmez' in (2018) araştırmasında liderlik ve etkileşim boyutu en yüksek boyut olarak her zaman düzeyinde yani çok yüksek düzeyde algılanmış ve aynı araştırmanın demokratiklik ve adanma boyutu ile başarı etkenleri boyutu da çok yüksek düzeyde algılanarak bu araştırmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde Metin (2020) araştırmasında liderlik ve etkileşim boyutunun görece olarak en yüksek seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Farklı olarak Canlı' nın (2016) araştırmasında liderlik ve etkileşim boyutu ile demokratiklik ve adanma boyutu çoğunlukla düzeyinde yani yüksek düzeyde algılanmış ve en yüksek boyutun demokratiklik ve adanma olduğu görülmüştür. Yine farklı olarak Şentürk (2018) ve Bilgi' nin (2020) araştırmalarında ise en yüksek puana sahip boyutun başarı etkenleri boyutu olduğu görülmüştür. Araştırmamızda en düşük puanın ise samimiyet boyutunda olduğu görülmüştür. Canlı' nın (2016) araştırmasında da samimiyet boyutu boyutlar arasında en düşük puana sahip olup çoğunlukla düzeyinde yani yüksek düzeyde algılanarak bu araştırma ile aynı yönde, tutarlı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu sonuçları alanyazındaki birçok çalışma ile genel olarak tutarlı sonuçlara sahip olmakla birlikte bazı farklı sonuçları da bulunmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak öğretmenlerin okulu iklimini katılım, paylaşım ve işbirliğinin yüksek olduğu, demokratik ilişkilerin hâkim olduğu, öğretmenlerin yüksek performans sergilemeye çalıştığı, samimi ilişkilerin geliştiği ve çatışmaların pek yaşanmadığı olumlu bir atmosfer olarak algıladıkları söylenebilir.

İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan ilkökul öğretmenlerinin işe yabancılaşmaya ilişkin genel algılarının çok düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre ilkökul öğretmenlerinin çalıştığı ortamdan ve çalışma arkadaşlarından uzaklaşmadığı, eğitim öğretim sürecinde kendilerini yetersiz ve güçsüz hissetmedikleri; yaptıkları işi anlamlı buldukları ve

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

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyut Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

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

Örgütsel vatandaşlık davranışına alt boyutlarına ilişkin dağılımlara göre en yüksek ortalamadan en düşük ortalamaya doğru sıralamanın; vicdanlılık, centilmenlik, yardımlaşma ve sivil erdem şeklinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yardımlaşma, vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarını “çok yüksek”; sivil erdem boyutunu ise “yüksek” düzeyde sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleğine ve okula ilişkin olumlu fikirlere sahip oldukları, iş yükünden şikâyet etmeden sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirmeye çalıştıkları söylenebilir. Çalışma arkadaşlarının haklarını

gözeterek onlara yardım etme ve okulun gelişimine fayda sağlayacak etkinliklere istekli bir şekilde katılma davranışlarını sıkça göstermektedirler. ÖVD alt boyutlarına ilişkin dağılımlara bakıldığında vicdanlılık boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi noktasında öğretmenlerin okul idaresince desteklenmesi, okulda yardımlaşma, paylaşma, iş birliği, adalet ve güven kavramlarının vurgulanması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin bu davranışlarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, okul etkililiğinin sağlanması için yardımlaşma ve işbirliğinin öneminin ortaya konulması gerekmektedir (Sezgin, 2005). Bu araştırma sonuçları, yapılan birçok araştırmada Polat (2007), Karakuş (2008), Karakaşoğlu (2011), Günbayı ve diğerleri (2013), Dağlı (2015), Uğurlu ve Demir (2016), Yıldırım (2017) elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. En düşük puanın ise sivil erdem boyutunda olduğu görülmüştür. Bu sonuçla örtüşen ve tutarlılık gösteren araştırmalarda oldukça fazladır (Polat & Celep, 2008; Günbayı ve diğerleri, 2013; Kubilay Baykal, 2013; Averbek, 2016; Göksal, 2017; Yıldırım, 2017). Bu araştırmada elde edilen bulgulardan farklı olarak Öztürk Yaman (2015) ve Yaprak Kaya (2015), sivil erdem boyutunun en yüksek ve vicdanlılık boyutunun ise en düşük değere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine bu araştırmadan farklı olarak Averbek (2016) araştırmasında centilmenlik boyutunun en yüksek puana ve Alanoğlu (2014) ise araştırmasında yardımlaşma boyutunun en düşük puana sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunun alanyazında yapılmış araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Okul İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Yapılan korelasyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet boyutları ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Okul ikliminin alt boyutlarından çatışma boyutu ile işe yabancılaşma pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet arttıkça işe yabancılaşma azalmaktadır. Demokratik öğrenci-öğretmen ilişkilerinin geliştiği, öğretmenlerin okulu sahiplendiği, meslektaşlarına karşı anlayış gösterdiği, bireysel farklara saygı duyulduğu, sorumlulukların yerine getirildiği bir okul ikliminde işe yabancılaşmanın azalacağı söylenebilir. Ayrıca okuldaki yönetici ve öğretmen arasındaki olumlu iletişim, birlikte karar alma, sorunların çözümü için işbirliği yapma, çalışanların gayreti ve samimi çalışma ortamı öğretmenlerin yabancılaşmasını azaltabilir. Yine araştırmaya göre çatışma artarsa işe yabancılaşmanın da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenler arasındaki iletişim sorunları, sosyal gruplaşmalar,

okuldaki gergin atmosfer ve disiplin sorunlarının da yabancılaşmayı artıracakı söylenebilir. Demirez (2016) örgüt iklimiyle ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ak (2019) öğretmenlerin okul iklimi algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında ve Yazıcı (2019) MEB işgörenlerinin örgüt iklimi algıları ile işe yabancılaşma algıları üzerine yaptığı araştırmada örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Avşar (2019) ise okul ikliminin olumlu bir biçimde idare edilmesinin işe yabancılaşma sorununu azalttığı tespit etmiştir. Bu araştırma sonucu alanyazındaki diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Olumlu iş ortamının sağlandığı ve yöneticilerin desteğinin hissedildiği örgütlerde çalışanların kurumlarına karşı bağlılıkları artar ve performansları yükselir. Ters bir durumda ise çalışanların iş doyumları azalır, işlerinden uzaklaşma ve işlerine karşı yabancılaşma görülebilir (Çetin, 2008). Örgütün fiziki çalışma koşullarının yetersizliği, örgütte yaşanan iletişimsizlik, fikir ve düşünce paylaşımının kısıtlı olması, kişilerin kararlara katılamaması, ödül-ceza mekanizmalarındaki dengesizlik ve ücret konusunda yaşanan tatminsizlikler yabancılaşmaya neden olmaktadır (Darıyemez, 2010). Araştırma kapsamında yapılan ölçeğe dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, olumlu bir okul ikliminin öğretmenlerin işe yabancılaşma sorununu azaltacağı, olumsuz bir iklimin ise işten uzaklaşmayı artıracakı söylenebilir.

Okul İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Yapılan korelasyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde orta düzeyde; samimiyet boyutu ile ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı da artmaktadır. Bu sonuca göre okuldaki demokratik uygulamalar, adil yönetim, olumlu etkileşim, işbirliği, olumlu atmosfer, performans ve çaba arttıkça olursa öğretmenlerin de gönüllü olarak sorumluluk alma, arkadaşlarına yardım etme, sorun çözme, eğitim öğretim sürecinde istekli ve aktif olarak rol alma davranışlarının artacağı söylenebilir. Okul iklimi ölçeğinin çatışma boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ise çatışma arttıkça öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır. Okulda iletişim sorunlarının, sosyal gruplaşmaların, anlaşmazlıkların, olumsuz atmosferin ve disiplin sorunlarının fazla olması öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltabilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmesi için karşılıklı etkileşime dayalı, çalışanları teşvik edici, bilgi alış verişine önem verilen, güvenin hâkim olduğu bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Bu

sebeple öğretmenleri çalışmaya teşvik edici, karşılıklı iletişimde olmalarına, bilgi alış verişine açık olmalarına, yardımlaşmalarına ve paylaşımına açık olmalarına, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olacak güdüleyici etmenlerin belirlenmesi ve yöneticiler bu konu ile ilgili elinden gelini yapması önem kazanmıştır (Arlı, 2011). Güven, bağlılık, iş doyumunu ve karşılıklı etkileşimin desteklendiği bir örgüt ikliminde, öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha istekli olurlar (Boztaş, 2007). Samancı (2006), öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktörün olumlu iklim yapısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dinçer (2013) bir kamu kurumunda yaptığı araştırmasında örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kubilay Baykal (2013), araştırmasında okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık anlamlı ilişkiler bulmuştur. Okul iklimine ilişkin olumlu algılamaların öğretmenlerin ÖVD düzeylerini artırdığını, olumsuz algıların ise azalttığını tespit etmiştir. Erkan (2017) örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Erkan (2017) örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları yardımseverlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu araştırma sonucu alanyazındaki diğer araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Araştırma kapsamında uygulanan ölçeğe dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, olumlu bir okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracığı söylenebilir.

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

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

Okul İkliminin İşe Yabancılaşmayı Yordama Düzeyi

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

Okul İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordama Düzeyi

Yapılan regresyon analizinde okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim boyutları ÖVD'yi pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Okul ikliminin alt boyutlarından çatışma boyutunun ise ÖVD'yi negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Başarı etkenleri ve samimiyet boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını yordamamaktadır. Bu araştırmaya göre okul iklimi alt boyutları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %29'unu açıklamaktadır. Dolayısıyla okuldaki demokratik uygulamalar, görevini benimseme, adil yönetim, açık iletişim, birlikte karar alma ve sorun çözme de işbirliği yapma, öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde istekli ve aktif olarak rol alma davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Ayrıca okuldaki uyuşmazlıklar, iletişim sorunları, çatışmalar ve sosyal gruplaşmalar öğretmenlerin gönüllü rol davranışlarının ve kendi isteğiyle yardım etme ve sorumluluk alma davranışlarının azalmasına sebep olabilir. Okul ikliminin olumlu bir atmosfere sahip olmasının öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde daha aktif rol almasında, okulun yararına yönelik gönüllü davranışlar sergilemesinde ve ekstra çaba göstermesinde etkisinin olduğu söylenebilir. Samancı (2006), öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla etkileyen faktörün olumlu iklim yapısı olduğunu ortaya koymuştur. Dinçer (2013) ve Erkan (2017) örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akyavuz ve Çakın (2020) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin okul iklimi algısının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

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

Okul ikliminin alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutu ÖVD alt boyutlarından centilmenliği pozitif yönde; çatışma boyutu ise negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buna göre demokratik ilişkilerin olduğu, bireysel farklara saygı gösterildiği,

sorumlulukların yerine getirildiği, çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı olduğu, öğretmenlerin okulu sahiplendiği okullarda öğretmenlerin centilmenlik boyutundaki davranışları olumlu etkilenecektir. Ayrıca gergin atmosfere sahip, sosyal gruplaşmaların olduğu, iletişim ve disiplin sorunlarının bulunduğu okullarda öğretmenlerin centilmenlik boyutundaki davranışları sergileme sıklığı olumsuz yönde etkilenebilir. Liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri ve samimiyet boyutları centilmenlik boyutunu yordamamaktadır. Kubilay Baykal (2013) öğretmenlerin çözülmeye ilişkin okul iklimi algılarının centilmenliğe ilişkin ÖVD düzeylerini negatif yönde anlamlı etkilediği tespit etmiştir.

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

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

Öneriler

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Okul ikliminin daha da iyileştirilmesi için okul içinde ve dışında sosyal etkinlikler düzenlenmeli böylece öğretmenlerin arkadaşları ile daha sağlıklı iletişim kurmaları sağlanmalıdır.
2. Okul imajının güçlendirilerek öğretmenlerin etkinliklere, toplantılara gönüllü aktif katılımı sağlanmalı, yenilik ve değişikliklere ayak uydurmada okul yöneticileri rol model olmalıdır.

3. Okulda sosyal etkileşimin sağlanacağı ve samimiyetin oluşacağı ortamlar oluşturulmalı, çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkileri güçlendirilmelidir.
4. Öğretmenlerin aktif katılımını sağlamak için çatışma ve sorunların çözümü konusunda toplantılar yapılmalı, açık bir iletişim ortamı oluşturulmalı ve fikirlere saygı gösterilmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- 1- Bu çalışma sadece ilkokul öğretmenleri örnekleminde yapıldığından ortaokul öğretmenlerine veya lise öğretmenlerine yönelik okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki farklı bir araştırma ile daha derinlemesine incelenebilir.
- 2- Benzer bir araştırma birkaç farklı kamu kurumunda yapılarak karşılaştırmalı veri elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Ada, K. (2020). Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkide öğretmen kolektif yeterliğinin aracılık rolü (Tez No.643737) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ak, K. (2019). Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki (Tez No.582846) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akbaba, A., & Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 211-227.
- Aksoy, H. (2006). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi (Tez No.207919) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akyavuz, E. K., & Çakın, M. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının bir yordayıcısı olarak okul iklimi. <https://2020.ipcedu.org/dosyalar/files/ipcedu2020-ekitap.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Alanoğlu, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi (Tez No.363096) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ.]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Alğan, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışları ile problem çözme becerilerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri “Bolu ili merkez ilçe örneği” (Tez No.278823) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi (Tez No.280359) [Doktora tezi, Ege Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Arslantaş, C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Averbek, E. (2016). İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Tez No.446065) [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi-Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Avşar, D. (2019). Okul ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi (Tez No.557237) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ayaydın İ. Ç. (2012). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi (Tez No.344596) [Yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi- Gümüşhane]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Ayık, A.,& Ataş-Akdemir, Ö. (2015). Öğretmen adaylarının okul yaşam kalitesi ve okula yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(4), 429-452.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348.
- Aytürk, N. (2019). *Örgütsel davranış örgütsel kuramlar ve uygulamalar*. (1. Baskı). Nobel.
- Bajaj, P. (1982). Örgütsel iklim algısıyla ilişkili olarak yabancılaşma. *Indian Journal of Industrial Relations*, 563-572.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Pegem Akademi.
- Bateman, T. S.,& Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.124673) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*(Tez No.327673) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Belenkuyu, C.,& Yücel, C. (2017). Örgütsel vatandaşlık. S. Özdemir & N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi*.(2. baskı. ss. 331-360). Pegem Akademi.
- Belogolovsky, E.,& Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behaviour. *Teaching and Teacher Education*. 24(4), 914-923.
- Bilgi, R. (2020). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Tez No.638288) [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi-Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Boateng, P. A., Kyeremeh, A. E., Amoako, E. P., & David, B. (2018). Antecedents of authentic leadership and organizational citizenship behaviours in selected institutions in brong ahafo region. *Global Journal of Human Resource Management*, 6(2), 34-51.
- Bora, N. (2010). *Uluslararası Bakalorya diploma programının (IB) öğretmen ve öğrencilerin öğrenme iklimi ile ilgili algıları üzerindeki etkisi* (Tez No.254000) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Boz, M., & Garipağaoğlu, B. Ç. (2016). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve EML). *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 261-276.
- Bozkurt, B. (2018). *Sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.503884) [Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Boztaş, K. (2007). *Malatya Polis Meslek Yüksekokulu'nun örgütsel iklimi* (Tez No.209661) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Budak, G., Tolay, E., Sezgin, O. B., Arpacı, S. Ç., & Aksu, S. G. (2018). *Örgütsel adalet*. Nobel.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 571-602.
- Bulut, M. (2012). *Örgüt ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi ve bir askeri kurumda uygulama* (Tez No.313186) [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi-Kütahya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. PegemA Yayınları.
- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Tez No.436951) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elementary Education Online*, 17(4), 1798-1811
- Celep, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli ili örneği)* (Tez No.231056) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Chahal, H.,& Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25.
- Cherrington, D.J., 1994, “*Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*”, 2nd Edition, Massachusetts: A Division of Paramount Publishing
- Cihangiroğlu, N.,& Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers college record*, 111(1), 180-213.
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi* (Tez No.368287) [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çakar, S. (2020). *Örgüt ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik üzerindeki etkisinde duygusal emeğin aracılık rolü: konaklama işletmelerinde bir araştırma* (Tez No.630243) [Doktora tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi-Tokat]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması* (Tez No.190237) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi- Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama* (Tez No.205823) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, O. T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.480347) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, Ö. G. N.,& Bedük, A. (2014). *Vekalet Teorisi Yaklaşımı İle İşlem Maliyeti Arasındaki İlişki: Sakarya İktisat Dergisi*, 3(1), 43-67.
- Çetin, G.(2008). *Hastanelerde çalışan hemşirelerin olumlu iş ortamına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi* (Tez No.203416) [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliğinde müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Tez No.290711) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Çetin, Ş., Korkmaz, M., & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(1), 7-36.
- Çölgeçen, Y. (2012). *Örgütsel vatandaşlık davranışının aile hekimliği uygulamaları açısından önemi: Uşak ilinde bir araştırma* (Tez No.320132) [Yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi-Yalova]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dağlı, A. (2017). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim* (2. baskı). Pegem Akademi.
- Dağlı, E. (2015). *İlköğretim okullarında müdürlerin kullandıkları etkileme taktiklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul farkındalığı ile ilişkisi* (Tez No.388220) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşıma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent üniversitesi Ankara hastanesi örneği)* (Tez No.264765) [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma* (Tez No.469541) [Doktora tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dede, N. P.(2019) Örgütsel vatandaşlık davranışı: kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki* (Tez No.219567) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini: plastik sektöründe bir araştırma*. Türkmen.
- Demir, M., Ayas, S., & Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşıma ilişkisi: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma1. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231.
- Demirci, U. (2018). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine eğitimin etkisi*(Tez No.510870) [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demirel, A.G., Ötken, A.B.,& Kunday, Ö. (2012). Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28.
- Demirez, F. (2016). *Örgüt ikliminin işe yabancılaşıma düzeyine etkisi; Gazi üniversitesi rektörlüğüne bağlı merkez birimlerine yönelik bir araştırma* (Tez No.429555) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demirez, F.,& Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşıma üzerine etkisi: Gazi üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(12), 69-88.
- Diñer, B. (2015). Kurumsal yönetimin farklı teoriler yoluyla değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36,15-25.

- Dinçer, E. (2013). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu kurumunda araştırma* (Tez No.348046) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dinibütün, S. R. (2013). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Tez No.327884) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- DiPaola, M. F.,& Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- DiPaola, M. F.,& Mendes da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490–507. <https://doi.org/10.1108/09578230910967464>
- DiPietro, R. B.,& Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Dönmez, B.,& Erdoğan, U. (2017). İşe yabancılaşma. S. Özdemir & N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi*. (2. baskı. ss. 553-576). Pegem Akademi.
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)* (Tez No.205179) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erdoğan, U. (2018). *Kolektif öğretmen yeterliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkilerin çok düzeyli analizi*(Tez No.511362) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ergil, D. (1978). Yabancılaşma kuramına ilk katkılar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 33(3), 93-108.
- Ergun Özler, N.D.,& Dirican, M. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 39, 291-310.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerinde sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Erkan, M. (2017). *Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık etkisi: Adıyaman Üniversitesi örneği* (Tez No.486348) [Yüksek lisans tezi, Adıyaman Üniversitesi-Adıyaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Ertuğrul, O., (2018). *İnsan kaynakları uygulamalarının tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik bir araştırma* (Tez No.524518) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Eryılmaz, A.,& Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161). 271-286
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma* (Tez No.204522) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Fırat, Y.B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi* (Tez No.326133) [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın insan anlayışı*. (K. H. Ökten, çev. ed.). Arıtan. (Çalışmanın orijinali 1961'de yayınlanmıştır).
- Gedik, A. (2014). *Ortaöğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi bağlamında okula yabancılaşma* (Tez No.370126) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gedikoğlu, T.,& Tahaoğlu, F. (2010). İlköğretim okullarının örgüt iklimi: Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçeleri örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(186), 38-55.
- George, J. M.,& Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological bulletin*, 112(2), 310-329
- Getmez, D. (2018). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.520220) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Göksal, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.472252) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Greenberg, J., Baron. R. A.;Behavior in Organizations, 7th Edition, New Jersey:Prentice-Hall, 2000,
- Güler, N. (2013). *Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: Gazi Üniversitesinde bir araştırma* (Tez No.336107) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Günbayı, İ., Dağlı, E., & Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (4), 575-602.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)* (Tez No.219823) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Pendik ilçesi örneği)* (Tez No.601129) [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi-Bursa]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Haller, Gilmer Von. (1971), Industrial and Organizational Psychology, New York, 1971, s.27.
- Halpin, A.W. (1966). *Theory and research in administration*. Macmillan.
- Henderson, R.R. (2013). *Organizational citizenship behavior, communication and therelationship to student achievement and school size*, Unpublished doctoral dissertation, Northern Arizona University, UMI Number: 3562135
- Hoy, W.K., Miskel C.G. & Tarter C. J. (2013) *Educational Administration: Theory, Research and Pracrice*.(9th edition) The McGraw Hill-Companies
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Tez No.486442) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(3), 399-434.
- İplik, F. N. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Nobel Kitabevi, Özyurt Matbaacılık.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, (51-73).
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. Abc-Clio.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama* (Tez No.280976) [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karakaşoğlu, N. (2011). *Eğitim yöneticilerinin yönetsel tarzları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.301963) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi* (Tez No.227491) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24. Basım). Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Katz, D.,& Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Kaya Tataroğlu, E. (2017). *Örgüt ikliminin motivasyon ile ilişkisi üzerine bir araştırma* (Tez No.460589) [Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi-Kırklareli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kayar, S. (2015). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi*. (Tez No.389008) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya ili örneği* (Tez No.300589) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıç, E. (2010). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yabancılaşma arasındaki ilişki çağrı merkezi çalışanları üzerine uygulama* (Tez No.265001) [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi-Bursa]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen* (Tez No.253346) [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi-Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılınç, A. Ç. (2014). Örgüt kültürü ile ilişkili kavramlar. N. Güçlü (Ed.), *Okul kültürü*. Pegem Akademi, 97-116
- Kızılcı, S., Erjem, Y. (1994). *Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü*, Atilla Kitabevi,
- Kızmaz, Z. (2005). “Sosyolojik suç kuramlarının suç olgusunu açıklamapotansiyelleriüzerine bir değerlendirme”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2),149-174.
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.548356) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. Beta
- Korkmaz, M. & Ada, K. (2019, Kasım). *Ortaokullarda örgüt iklimi ile örgütsel etkililik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. 10. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda sunulmuş bildiri, Antalya.
- Korkmaz, M.,& Çevik, M. S. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 675-716.
- Köprülü, T. S. (2011). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki (Tez No.296673) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, Ö. (2018). *İlkokul sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri: Karaman örneği* (Tez No.514543) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi-Karaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, S., Kartal, B. & Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Kubilay Baykal, Ö. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Tez No: 327673) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kundu, K. (2007). Development of the conceptual framework of organizational climate.
- Kurt, T.,& Çalık, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (OIÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157).
- Kurtulmuş, M. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6 (3), 277-302.
- Kurtulmuş, M. & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(3), 860-871.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65.
- Mendoza-Suarez, M. J. & Lara, P. Z-M., (2007) The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*. 15 (1), 56 – 76.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Tez No.187444) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Mercan, S. (2010). *Performansa dayalı ücret sisteminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri ve bir uygulama* (Tez No.274015) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Metin, G. (2020). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Tez No.627012) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi-Karaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship?..*Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.

- Muhr, S. L., Sørensen, B. M., & Vallentin, S. (2010). *Ethics and organizational practice: Questioning the moral foundations of management*. Edward Elgar Publishing.
- Nair, N., Vohra, N., (2010), "An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers", *Management Decision*, 48 (4), 600-615.
- Ofluoğlu, G. & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüm. *Kamu-İş Dergisi*, 10 (1), 113-144.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Önen, L. (2008). *Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi* (Tez No.227209) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özbudun, S., Markus, G. & Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve....* Ütopya Yayınevi.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi* (Tez No.227453) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (1), 93-112.
- Özdemir, F. (2006). "Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tez Çalışması, Çukurova Üniversitesi SBE, 11,
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,
- Özkalp, E.,& Kirel, Ç. (2009). *Örgütsel Davranış* (6. Baskı). *Anadolu Üniversitesi Yayınları*.
- Özler, D.E. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı. D.E Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk Yaman, S. (2015). *Ticaret meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma* (Tez No.378220) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Peker, Ö. (1993). Okullarda örgütsel havanın çözümlenmesinde bir yöntem. *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (4), 21-43.
- Podsakoff, P. M.,& MacKenzie, S. B. 1989. A second generation measure of organizational citizenship behavior. *Unpublished manuscript*, Indiana University, Bloomington.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1 (2): 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122-141.

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No.220383) [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi- Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Polat, M. & Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- Robbins, S. P., Judge, A. (2012). *Örgütsel Davranış Organizational Behavior* (İ. Erdem, çev. ed.). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık, İstanbul. (Eserin orijinali 2011’de yayımlandı).
- Sabuncuoğlu, Z.,& Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık* (Tez No.187447) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sarfraz, H. (1997). Alienation: A theoretical overview. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 12(1-2).
- Schacht, R. (2015) *Alienation. Psychology Library Editions*, Reprint edition, NY: Psychology.
- 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(3), 283-301.
- Seeman, M. (1959). “On the personal consequences of alienation in work”, *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M.(1975). AlienationStudies. *Annual Review of Sociology*, 1: 91-123
- Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki* (Tez No.498197) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi-Düzce]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir özümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Sezgin, F.,& Sönmez, E. (2017). Örgüt kültürü ve iklimi. S. Özdemir & N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*. (2. Baskı. ss. 179-226). Pegem Akademi.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational andOrganizational Psychology*, 77(3), 281–298.
- Şenturan, Ş. (2007). Mesleki yabancılaşma: kamu bankalarında yeniden yapılandırma sonucu çeşitli kurumlara aktarılan çalışanların durumu. *Kamu-İş*, 9(1), 91-104.
- Şentürk, M. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Tez No.527767) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (6. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek M, Çelik A, Akgemci T. ve Fettahlıoğlu T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetiminin araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569- 587.
- Taymaz, H. (1997). *Eğitim sisteminde teftiş*. Takav Yayınları.
- Tezcan, M. (1983). Eğitimde Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 245-254.
- Tınaz, P. (2006). “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Beta Yayınları, 1. Basım,
- Toklu, A. T. (2016). *Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına olan etkisinin incelenmesi* (Tez No.445870) [Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları:
- Tolan, B. (1996). *Toplum bilimine giriş*. (4. Baskı). Murat & Adım.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Uğurlu, C. T., & Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (56), 98-119.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. *A.Ü. DTCF Araştırma Dergisi*, 1-2, 77-84.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları (Manisa il örneği)* (Tez No.279829) [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ünsar, A.S., Karahan, D. (2011). “Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 361-378.
- Valsania, S. E., León, J. A. M., Alonso, F. M., & Cantisano, G. T. (2012). Authentic leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours. *Psicothema*, 24(4), 561-566.
- Van Dyne, L., Graham, JW ve Dienesch, RM (1994). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Yeniden tanımlama, ölçme ve doğrulama oluşturun. *Academy of Management Journal*, 37 (4), 765-802.
- Varlı, H. (2014). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler* (Tez No.356871) [Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi-Aksaray]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Vural, Z. B. A., & Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü: iletişim, liderlik, motivasyon, bağlılık, performans açısından değerlendirme*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Wayne, S. J. & Gren, S. A. (1993). The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management. *Human Relations*, 46(12), 1431-1440.
- Yalçın, Ö. ve Dönmez, A. (2017). Sosyal psikolojik açıdan yabancılaşma: Dean'ın yabancılaşma ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 150-175.

- Yapıcıer, İ. (2007). Örgüt ikliminin oluşmasında yöneticilerin kişisel ve yönetsel özelliklerinin rolü (Tez No.209644) [Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi-Tokat]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)* (Tez No.380151) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcı, S. D. (2019). *Algılanan örgüt ikliminin işe yabancılaşıma ile ilişkisi (Milli Eğitim Bakanlığı örneği)* (Tez No.572057) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşıma yönetimi*. Iq Kültür Sanat.
- Yeşiltaş, M. & Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme* (Tez No.461396) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, A. & Giderler, C. (2007). Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine kuramsal bir inceleme. *EKEV Akademi Dergisi*, 11(30), 263-278.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 471-490.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Yılmaz, S. & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşıma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 314-333.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445- 458.
- Yüner, B.,& Burgaz, B. (2019). Evaluation of the relationship between school governance and school climate. *Eğitim ve Bilim*, 44(199).
- Yürür, S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 296-308.
- Zhong, T., Chen, Q., Liang, M. Y., FENG, Y., & CHU, H. (2016). Research on relationships between nurses' silence behavior and work alienation, organizational climate. *Chinese Nursing Management*, 16(4), 472-476.

EKLER

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet : 1. Kadın ()

2. Erkek ()

Branş: 1.Sınıf öğretmeni ()

2. Diğer ()

Çalıştığı ilçe: 1. Aziziye ()

2.Palandöken ()

3.Yakutiye ()

Ek-1. Okul İklimi Ölçeği

Aşağıdaki ölçekte okul iklimine ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen maddelerin karşılarında bulunan bölümde görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği Çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.		Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her zaman (5)
1	Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7	Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9	Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10	Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11	Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
12	Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
13	Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

14	Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
15	Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
16	Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
17	Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
18	Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
19	Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
20	Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
21	Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
22	Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
23	Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐



Ek-2. İŖe Yabancılaşma Ölçeği

Aşağıdaki ölçekte işe yabancılaşmaya ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen maddelerin karşılarında bulunan bölümde görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği Çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Örgütümde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Örgütümde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek acı ve sıkıcı bir deneyim.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Örgütümde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7	İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Örgütümde çevremde olan olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil).	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Ek-3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Aşağıdaki ölçekte örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen maddelerin karşılarında bulunan bölümde görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği Çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katlıyorum (4)	Kesinlikle Katlıyorum (5)
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Öğretmen arkadaşlarımda sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımda fikirlerini alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Öğretmen arkadaşlarımda haklarını korumaya özen gösteririm.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
13	İşime zamanında gelirim.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımda bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek-4. Kullanılan Ölçekleri Geliştiren Araştırmacılardan Alınan İzinler

Okul İklimi Ölçeği Kullanım İzni

Suzan CANLI
24.01.2021 Paz 09:29
Kime: Siz

İklim ölçeği izn.doc
59 KB

Sayın Tuncay ALTAY, ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçekle ilgili bilgiler e-mail ektedir. Çalışmanızda başarılar.

tuncay altay <...>, 20 Oca 2021 Çar, 19:50 tarihinde şunu yazdı:
Sayın Suzan CANLI Hocam,
Hayırlı günler dilerim hocam, Ben Tuncay ALTAY, Erzurum'un Pasinler ilçesinde Alvar İlkokulu'nda müdür yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Ayrıca Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma tezim kapsamında Hasan Demirtaş ve Niyazi Özer ile birlikte geliştirdiğiniz Okul İklimi Ölçeğini izniniz doğrultusunda kullanmak istiyorum. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim.
Saygılarımla...

Yanıtla | İlet

tuncay altay
20.01.2021 Çar 19:50
Kime:

Sayın Suzan CANLI Hocam,
Hayırlı günler dilerim hocam, Ben Tuncay ALTAY, Erzurum'un Pasinler ilçesinde Alvar İlkokulu'nda müdür yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Ayrıca Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma tezim kapsamında Hasan Demirtaş ve Niyazi Özer ile birlikte geliştirdiğiniz Okul İklimi Ölçeğini izniniz doğrultusunda kullanmak istiyorum. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim.
Saygılarımla...

İşe Yabancılaşma Ölçeği Kullanım İzni

Kime: siz
arzu tuygun
28.01.2021 Per 13:10
Kime: Siz

Hocam Merhaba,

Bu tür çalışmalarda yayımlanan ölçekleri kullanabilirsiniz. Sadece yapmanız gereken yapacağınız yayınlarda ölçeği aldığınız ya da bir fikri aldığınız yayına atıf yapmanız gerekiyor. Yani ölçeği nereden aldığınızı yayınızdaki belirtmeniz gerekmektedir. Aksi durumda yapacağınız çalışma hakemler tarafından kabul edilmeyecek, siz de intihal yapmış konumuna düşeceksiniz. Bu temel kuralı aslında üniversitedeki hocanızın biliyor ve size de söylemiş olması gerekiyordu.

Başarılar diliyorum.

Yanıtla | İlet

tuncay altay
28.01.2021 Per 10:55
Kime:

Sayın Arzu Tuygun Toklu Hocam,

Hayırlı günler dilerim hocam, Ben Tuncay ALTAY, Erzurum'un Pasinler ilçesinde Alvar İlkokulu'nda müdür yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Ayrıca Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma tezim kapsamında Nair ve Vohra (2010) tarafından geliştirilmiş ve Toklu (2016) tarafından hazırlanan doktora tez çalışmanızda Türkçeye uyarladığınız İşe Yabancılaşma Ölçeğini izniniz doğrultusunda kullanmak istiyorum. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim. Saygılarımla...

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Kullanım İzni

20.01.2021 Çar 21:50



Kime: Siz

Merhaba

Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.
Not: Ölçek doktora tezinde ölçek var.

Prof.Dr. Soner POLAT Prof.Dr. Soner POLAT
Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

20 Ocak 2021 20:01, "tuncay altay" < > yazdı:

Sayın Soner Polat Hocam,

Hayırlı günler dilerim hocam, Ben Tuncay ALTAY. Erzurum'un Pasinler ilçesinde Alvar İlkokulu'nda müdür yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Ayrıca Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırma tezim kapsamında Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından oluşturulan, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından doktora tez çalışmanızda Türkçeye uyarladığımız Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini izniniz doğrultusunda kullanmak istiyorum. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim.

Saygılarımla...



Ek-5. Etik Kurul Kararı

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurul Başkanlığı
PROJE DEĞERLENDİRME FORMU**

Projenin/Çalışmanın Adı: Danışmanlığını Doç. Dr. Ahmet AYIK'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Tuncay ALTAY'ın "İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı Yüksek lisans tezi ile ilgili Etik kurul uygunluk-onay belgesi talep edilmesi

Gönderildiği Tarih:18.06.2021

Teslim Tarihi:18.06.2021

Değerlendirenin Adı Soyadı: **Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Adına**

**Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Etik Kurul Başkanı**

İmza :



Bu Yüksek Lisans Tez/ uygundur: ☒

Gerekçe/Açıklama: Yapılacak çalışmada yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak, konu ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bu Yüksek Lisans Tez / uygun değildir: ☐

Gerekçe/Açıklama

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu
ERZURUM

Toplantının Mahiyeti :Etik Kurul
Toplantının Tarihi :18.06.2021
Toplantının Sayısı :06

Karar-16: Danışmanlığını Doç. Dr. Ahmet AYIK'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Tuncay ALTAY'ın "İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı Yüksek lisans tezi ile ilgili Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebi ile ilgili husus görüşüldü

Yapılan görüşmelerden sonra adı geçenin "İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına,

oy birliği ile karar verilmiştir.

(İMZA)
Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Birim Etik Kurul Başkanı

Prof.Dr. Yavuz TAŞKESENLER
Birim Etik Kurul Başkan Yardımcısı

(İMZA)
Prof. Dr. Betül ASLAN
Birim Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Mücahit DİLEKMEN
Birim Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Barış DEMİRCİ
Raportör

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu Karar Formu

KARAR BİLGİLERİ	Toplantı Sayısı: 06 Karar No: 16	Toplantı Tarihi: 18.06.2021
	Aşağıda bilgileri verilen yüksek lisans tez ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu yüksek lisans tez ile ilgili yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
ÇALIŞMA BİLGİLERİ	Proje Yürütücüsü: Tuncay ALTAY Çalışma Konusu: İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	

EĞİTİM BİLİMLERİ BİRİM ETİK KURULU		İMZA
Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr. Yavuz TAŞKESENLİGİL	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof. Dr. Betül ASLAN	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Mücahit DİLEKMEN	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Barış DEMİRCİ	Etik Kurul Raportörü	

Ek-6. Anket Uygulama İzni



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-36648235-605.01-20915961
Konu : Anket Uygulama İzni
(Hilal KUNDAKÇI-Tuncay ALTAY-
Arş Gör. Dr. Nurullah AYDIN)

18/02/2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 04.02.2021 tarihli ve E.2100035003 sayılı yazısı.
b) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 05.02.2021 tarihli ve E.2100037371 sayılı yazısı.
c) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 05.02.2021 tarihli ve E.2100037467 sayılı yazısı.

İlgi yazılar gereği; 1- Atatürk Üniversitesi Eğitim Programları Öğretim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hilal KUNDAKÇI'nın, Doç. Dr. Adnan TAŞGIN'ın danışmanlığında yapacağı; "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri ile Mesleki Motivasyonları Arazındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması,

2) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuncay ALTAY tarafından; "İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul İklimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arazındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması,

3) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe Eğitim Bilim Dalı Yüksek Öğretim üyesi Arş. Gör. Dr. Nurullah AYDIN tarafından; "Türkçe Dersinde İmgesel Nitelikli Kısa Öykülerle Desteklenen Etkinliklerin 8. Sınıf Öğrencilerinin Üst Düzey Düşünme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi" konulu anket uygulama çalışması için izin talebinde bulunulmuştur.

İlgi yazı ve ekleri, Bakanlığımızın 21.01.2020 tarihli ve E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi çerçevesinde Komisyonumuzca incelenmiş olup, "Araştırmaların, Eğitim Öğretim Faaliyetlerini Aksatmayacak Şekilde, gönüllülük esasıyla ve varsa veli onay belgesinin onaylanması" ve komisyon kararlarında belirtilen veri toplama araçlarının kullanılarak anket yapılması, yapılan çalışmalarının sonuçlarının birer örneğinin Müdürlüğümüz, Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü (AR-GE Birimi)'ne gönderilmesi ve çalışmaların bir eğitim öğretim yılına kapsayacak şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Salih KAYGUSUZ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR.
Uğur KOROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (3 adet dosya)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Mırsatpaşa Mah. Yönetim Cad. Hükümet Konağı İl MEM Kat:3
No:311 Ar-Ge Birimi
Telefon No : 0 (442) 234 48 00
E-Posta: arge25@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Nihat GÜLÜM
Unvan : Şef
İnternet Adresi: erzurummem@meb.gov.tr Faks: 4422351032

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 175d-e539-3bcb-8937-ef79 koda ile teyit edilebilir.

ÖZ GEÇMİŞ

Erzurum'un ██████████ ██████████'nde dünyaya geldi. İlkokulu ve ortaokulu Merdiven Köyü İlköğretim Okulu'nda, liseyi Aşkale Anadolu Lisesi'nde okudu. 2007 yılında kazandığı Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Programı'ndan 1. Sınıfı tamamlayarak Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Programı'na yatay geçiş yaptı ve 2011 yılında bu programdan mezun oldu. 2011 yılında sınıf öğretmeni olarak MEB kurumlarında göreve başladı. 2019 yılında Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans eğitimine başladı. 2016 yılından beri Alvar İlkokulu'nda müdür yardımcılığı görevini sürdürmektedir.