

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Ali AYCAN¹

Levent GÖRÜN²

Ertan TABUK³

¹Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Bolu

²Yunus Emre İlköğretim Okulu, Düzce

³Rize Üniversitesi Fındıklı Meslek Yüksekokulu, Rize

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesidir.

Araştırmanın çalışma evrenini, Bolu ve Düzce il merkezleri kamu ilk ve orta öğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri, örneklemini ise 39' u bayan, 71'i erkek olmak üzere toplam 110 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin veriler "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin veriler ise "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ile elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal ve zorunlu bağlılık düzeyleri ile son çalıştıkları okulda çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, öğretmenlerin duygusal ve zorunlu bağlılık düzeyleri ile "diğerkâmlık", "vicdanlılık", "centilmenlik" ve "sivil erdem" davranış düzeyleri arasında pozitif bir ilişki de tespit edilmiştir. Devam bağlılığının ise, hiçbir değişken ile arasında hiçbir düzeyde ve yönde bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

AN INVESTIGATION OVER ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR OF THE PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the organizational commitment and organizational citizenship behavior of physical education teachers.

The study was conducted on the basis of the selected population of primary and secondary public school physical education teachers from the city centers of Bolu and Duzce, the sampling of which was also selected as 110 physical education teachers, including 39 female and 71 male. The data related with organizational commitment level were collected by means of "Organizational Commitment Scale". The data referring the organizational citizenship behavior of the Physical Education and teachers in sport were gathered from "Organizational Citizenship Behavior Scale".

As a result of the study, a significant correlation was reached between the affective/continuance commitment levels of the teachers and the tenure of those who worked for the latest schools. Also, it was found to be another correlation between the affective/continuance commitment levels of the teachers and the levels of altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue ve sportsmanship. For the normative commitment, no any other correlations were found to be in relation with any of the variables.

Key Words: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour

GİRİŞ ve AMAÇ

Modern toplum, örgütler/kurumlardan (örn: ticari örgütler, endüstriyel şirketler, devlet kuruluşları, okullar, üniversiteler, hastaneler, hapisaneler vb.) oluşmuş karmaşık bir yapı olarak görülebilir. Örgütlenmenin sağladığı avantajlar örgütsel yapıları zorunlu hale getirmiş ve toplumsal yaşamın her alanını kapsayacak bir yaygınlığa kavuşmalarına neden olmuştur (Aytaç, 2004). Örgütler, belirli bir amaca yönelmiş, önceden düşünülerek yapılandırılan ve koordine edilen faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantısı bulunan sosyal varlıklardır (Daft, 2004).

Günümüz toplum yaşamında küreselleşme ve bilgi toplumu kavramlarının etkisi oldukça fazla görülmektedir. Bu kavramların dinamik ve halen devam eden oluşumlar olduğu dikkate alındığında, eğitim, eğitimli insan, öğrenme, okul, okul yöneticisi, öğretmen ve öğrenci gibi kavramların yeniden ele alınması gerekmektedir (Balay, 2004).

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin sürekli değişen koşullar altında daha etkili ve verimli olabilmeleri, resmi görevlerinin ötesinde örgütlerinin başarısı adına şevk, azim ve bağlılıkla çalışan birer personel haline gelmeleri ile de yakından ilişkili olduğu düşüncesinden hareket edilmiştir.

Organ (1988) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı: Gönüllü olarak

yapılan, örgütün işleyişine olumlu katkı sağlayan, yapılması halinde herhangi resmi bir mükâfat ya da yapılmaması halinde herhangi bir cezai işlem gerektirmeyen davranışlar olarak tanımlanmıştır (Podsakoff et al., 2000). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili; diğerkâmlık (altruizm), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket tabanlı bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) boyutlarından oluşan gelişmiş bir sınıflandırma önermiştir (Organ, 1997; Jeffrey et al., 2002).

Diğerkâmlık veya Özgecilik: Örgütteki diğer kişilere iyiliğini ve haklarını düşünmeyi, onlar için endişe etmeyi ve kendini onların yerine koymayı ve diğer insanların yararına olacak şekilde hareket etmeyi içermektedir (yardım etmeye veya işle ilişkili sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik gönüllü davranışlar) (Jawahar ve Stone, 2005).

Vicdanlılık: Çalışma kurallarına itaat, katılım ve iş performansı açısından işin temel gerekliliklerinin de ötesinde gönüllü davranışları ifade eder (Redman ve Snape, 2005). Minimum rol gereklerinin ötesinde gerekli olandan daha fazlasını yapmayı içeren ve bir bütün olarak organizasyona faydalı olan davranışları içermektedir (Çınar, 2001). Başka bir ifade ile vicdanlılık, en zor şartlarda bile kendilerinden beklenin de

ötesinde bir çaba sarf etme olarak tanımlanabilir.

Nezakete: Diğer çalışanları iş ile ilgili problemlerden koruyan düşünceli ve gönüllü davranışlardır (Allison et al., 2001). Bu tür davranışlar eyleme başlamadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan faaliyetler veya tehdit edici faaliyetlere karşı organizasyondaki diğer bireyleri uyarmaktır. Nezakete dayalı bilgilendirme, daha çok gelecek odaklı davranışlardır ve herhangi bir problemin oluşumunu önlemeye çalışmak ya da problemin oluşumunu hafifletmek için tedbir almak bu davranışın kapsamı içerisindedir (Çınar, 2001). Örgütsel vatandaşlık davranışın bu boyutuna çalışma arkadaşlarına bir konu hakkında bilgi verme ve bir konuyu hatırlatma örnek olarak verilebilir.

Centilmenlik: Organ (1990) a göre, işin getirdiği zorluklara katlanma ve şikâyet etmeden çalışma anlamına gelmektedir (Allison et al., 2001). Centilmenlik davranışı gösteren çalışanlar, kişiler arası anlaşmazlıklarda olduğu gibi, çalışma koşullarında da oluşabilecek olumsuzluklara karşı yapıcı tavır ve davranış sergilerler.

Sivil Erdem: Örgüte katkı sağlayacak bütün etkinliklere (toplantı, sosyal etkinlik v.b.) gönüllü olarak katılmayı ifade eder (Bukhari, 2008). Bu davranışı gösteren çalışanlar, sorumluluk bilinci ile sürekli bir çaba sarf ederek örgüt için faydalı olma yollarını ararlar.

Bireyin bir örgüt ile olan ilişkisi ve o örgüt ile olan özdeşleşme derecesi olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramının en az üç öğeden oluştuğunu belirtilmiştir: a) Örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir şekilde kabul etme ve inanma, b) Örgüt yararına önemli ölçüde gayret gösterme isteği, c) Örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir arzu duymak (Porter et al., 1974; Steers, 1977).

Allen ve Meyer (1991) örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve zorunlu bağlılık (normative commitment) boyutlarından meydana geldiğini belirtmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütün amaçları ve örgüt ile güçlü duygusal bir bağlılık kurmalarınıdır. Duygusal bağlılık, çalışanların mutlu olmasını sağlayan bireysel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle uyumlu olması sonucu oluşmaktadır. Bu bağlılıkta çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahiptir (Meyer ve Allen, 1997; Boylu ve ark., 2007; Demirel, 2009).

Devam Bağlılığı: Çalışanın bireysel beklenti ve çıkarlarını dikkate alması sonucu oluşan bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta çalışanlar, örgütte çalıştıkları süre içerisinde harcadıkları zaman, çaba, emek, arkadaşlık bağları ve edindikleri statü gibi kazanımlardan vaz geçmenin

kendilerine pahalıya mal olacağını düşündüklerinden örgütte kalmayı istemektedirler. Ayrıca, alternatiflerin olmayışı da örgütten kalmalarına bir neden olmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004; Boylu ve ark., 2007; Demirel, 2009).

Zorunlu Bağlılık: Çalışanların örgüte karşı hissettikleri minnet, sorumluluk ve yükümlülük duyguları ile örgütlerine bağlanması temeline dayanmaktadır (Wasti, 2002; Bergman, 2006). Çalışanlar, örgütte çalışmayı bir görev olarak görür, örgütüne bağlılık göstermenin doğru bir davranış olduğunu düşünür ve örgüt üyeliğini sürdürür (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Hissedilen bu zorunluluğun kaynağı olarak çalışanların kişilikleri, sosyalleşme deneyimleri ve örgütsel yatırımlar görülmektedir (Meyer et al., 2002).

Sürekli değişen ve karmaşıklaşan toplumsal yaşam karşısında insanların en önemli silahı eğitimidir. Eğitim, insanlara hem değişen çevreyi anlama ve uyum sağlama hem de çevrede istedik değişimler ortaya koyabilme gücü vermektedir.

Bu anlamda eğitim örgütlerini ve bu örgütlerin en önemli insan kaynağını oluşturan öğretmenleri daha iyi anlamamız gerekmektedir. Toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişiminde olduğu gibi örgütlerin etkililiğinde ve verimliliğinde de insan faktörünün önemi büyüktür

Çocukları ve gençleri geleceğe hazırlamakla yükümlü olan eğitim kurumlarının başında ilköğretim ve ortaöğretim okulları gelmektedir. Söz konusu kurumların amaçlarını gerçekleştirmesinde bireylerin zihinsel, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden gelişmesine büyük katkı sağlayan beden eğitimi ve sporun önemli büyüktür.

Dolayısıyla bu araştırma, okullardaki beden eğitimi ve spor faaliyetlerini yürütmekle görevli olan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını inceleyerek, söz konusu öğretmenlerin ve eğitim sisteminin etkililiğini arttırmaya yönelik çalışmalara katkı sağlayacak bilgiler sunması bakımından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin bazı değişkenler ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki fark ve ilişkinin tespit edilmesidir. Ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi de araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

MATERYAL ve METOD

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve

verilerin analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Araştırma Modeli

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu çalışma ilişkisel tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2010-2011 eğitim-öğretim dönemi Nisan ve Mayıs aylarında Bolu ve Düzce il

merkezleri kamu ilk ve orta öğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini söz konusu illerde araştırmacı tarafından kolay ulaşılan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 39 bayan, 71 erkek toplam 110 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların, yaş, meslekte çalışma yılı ve okulda çalışma sürelerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların, Yaş, Meslekte Çalışma Yılı ve Son Çalıştığı Okulda Çalışma Sürelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	<i>Aritmetik Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Düşük</i>	<i>Yüksek</i>	<i>Toplam</i>
Yaş	33.4	6.2	23	57	110
Meslekte çalışma yılı	9.4	6.4	1	36	110
Son Çalıştığı Okulda Çalışma süresi	4.6	4	1	22	110

Veri Toplama Araçları

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin veriler Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile elde edilmiştir. Ölçek; “Diğerkâmlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” isimleri altında 5 boyut ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin veriler ise Meyer ve ark. (1993) tarafından geliştirilen ve Gürkan (2006)

tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Ölçek; “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Zorunlu Bağlılık” isimleri altında 3 boyut ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmada her iki ölçeğe ait maddeler 5’li likert (1= tamamen katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3= kararsızım, 4= katılıyorum ve 5=tamamen katılıyorum) skalasına göre değerlendirilmiş olup, yüksek puanlar örgütsel bağlılığın veya örgütsel vatandaşlık davranışı

düzeyinin fazla olduğunu işaret etmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde iki farklı analiz yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişip değişmediğini anlamak amacıyla t-testi kullanılmış, yaş, çalışma yılı ve çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

arasındaki ilişki ise korelasyon analizi ile test edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık göstermemesi durumunda, aritmetik ortalamalarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri Tablo 2'ye göre yorumlanmıştır (Akgül ve Çevik, 2005).

Tablo 2. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Aritmetik Ortalama Puanları Düzeylerine İlişkin Değerlendirme Kriteri

Düzyey	Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
Aritmetik Ortalama Puanları	1 ile 1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümde sırasıyla a) cinsiyet gruplarının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarına ilişkin t-test sonuçları, b) katılımcıların yaş, meslekte çalışma yılı ve okulda çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ve

örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki korelasyon analizi sonuçları ve c) katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Yönelik Cinsiyet Gruplarının t-test Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
Duygusal Bağlılık	Bayan	39	3.64	.71	1.200	.233
	Erkek	71	3.48	.66		
Devam Bağlılığı	Bayan	39	2.97	.76	.353	.725
	Erkek	71	2.92	.81		
Zorunlu Bağlılık	Bayan	39	3.11	.68	.291	.772
	Erkek	71	3.15	.62		

p< .05

Beden eğitimi öğretmenlerinin “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “zorunlu bağlılık” düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarına Yönelik Cinsiyet Gruplarının t-test Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Diğerkâmlık	Bayan	39	4.27	.39	.594	.554
	Erkek	71	4.21	.53		
Vicdanlılık	Bayan	39	4.12	.69	.304	.762
	Erkek	71	4.16	.53		
Nezaket	Bayan	39	4.57	.43	1.504	.136
	Erkek	71	4.42	.53		
Centilmenlik	Bayan	39	4.07	.63	.262	.794
	Erkek	71	4.04	.57		
Sivil Erdem	Bayan	39	4.27	.49	.110	.912
	Erkek	71	4.26	.54		

$p < .05$

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri “diğerkâmlık”, “vicdanlılık”, “nezaket”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 5. Katılımcıların Yaşları, Meslekte Çalışma Yılı ve Son Çalıştığı Okulda Çalışma Süreleri ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Zorunlu Bağlılık
Yaş	<i>r</i>	.086	.066	.084
	<i>p</i>	.369	.494	.385
Meslekte Çalışma Süresi	<i>r</i>	.138	.081	.072
	<i>p</i>	.151	.399	.452
Son Çalıştığı Okulda Çalışma Süresi	<i>r</i>	.312**	.118	.201*
	<i>p</i>	.001	.219	.035

** $p < .01$

* $p < .05$

Beden eğitimi öğretmenlerinin son çalıştığı okulda çalışma süreleri ile “duygusal bağlılık” ($p < .01$), ve “zorunlu bağlılık” ($p < .05$) düzeyleri arasında pozitif bir ilişkiye rastlanmasına rağmen, yaşları ve

meslekte çalışma yılları ile “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “zorunlu bağlılık” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 6. Katılımcıların Yaşları, Meslekte Çalışma Yılı ve Son Çalıştığı Okulda Çalışma Süreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

		Diğerkâmlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Yaş	<i>r</i>	-.054	.063	-.007	-.059	-.156
	<i>p</i>	.573	.513	.943	.540	.104
Meslekte Çalışma Süresi	<i>r</i>	-.030	.096	-.010	.009	-.114
	<i>p</i>	.753	.319	.921	.925	.237
Son Çalıştığı Okulda Çalışma Süresi	<i>r</i>	.131	.141	.118	.062	.044
	<i>p</i>	.172	.142	.219	.520	.649

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşları, meslekte çalışma yılları ve son çalıştığı okulda çalışma süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olan “diğerkâmlık”,

“vicdanlılık”, “nezaket”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

		Diğerkâmlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Duygusal Bağlılık	<i>r</i>	.295**	.339**	.169	.431**	.310**
	<i>p</i>	.002	.000	.077	.000	.001
Devam Bağlılığı	<i>r</i>	.013	.097	.060	-.094	.114
	<i>p</i>	.892	.315	.532	.326	.236
Zorunlu Bağlılık	<i>r</i>	.222*	.278**	.055	.200*	.240*
	<i>p</i>	.020	.003	.565	.036	.012

** $p < .01$

* $p < .05$

Beden eğitimi öğretmenlerinin “duygusal bağlılık” düzeyleri ile “diğerkâmlık”, “vicdanlılık”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” düzeyleri arasında düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p < .01$). Benzer şekilde, “zorunlu bağlılık”

düeyleri ile “diğerkâmlık”, “centilmenlik”, “sivil erdem” düzeyleri arasında düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunurken, “vicdanlılık” düzeyleri arasında ($p < .05$) pozitif bir ilişki bulunmuştur. Fakat beden eğitimi öğretmenlerinin

“devam bağıllığı” düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışının her hangi bir boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın çalışma evrenini oluşturan katılımcıların (N=110) örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı ($p>.05$) bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca rağmen, bayan ve erkek katılımcıların örgütsel bağıllıkları üzerinde “duygusal bağıllık” boyutunun “yüksek düzeyde”, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde ise “diğerkâmlık”, “nezaket” ve “sivil erdem” boyutlarının “çok yüksek düzeyde” etkili olduğu görülmektedir (Tablo: 2,3,4).

Çalışanlarda örgütsel bağıllık boyutlara ilişkin en çok istenilen durumun önem derecesine göre duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve devam bağıllığı şeklinde olduğudur¹⁵. Araştırmamıza katılan beden eğitimi öğretmenlerinin her iki cinsiyet grubunda da örgütsel bağıllık boyutlarına ilişkin bağıllık düzeylerinin benzer şekilde sıralandığı tespit edilmiştir (Tablo 2,3). İlköğretim okulu öğretmenlerinin

görev yaptıkları okulların kültürüne ilişkin algıları ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeylerinin devam bağıllığına ve zorunlu bağıllığa göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sezgin, 2010). Kendini çalıştığı örgütle bütünleştirmiş ve örgüte olan aidiyeti yüksek olan çalışanların, örgütün ve birlikte çalıştığı meslektaşlarının zarar görmemesi için, olumsuzluk doğurabilecek durumları önlemek amacıyla arkadaşlarını önceden uyarma davranışında bulunması beklenen bir durum olarak düşünülebilir.

İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin zorunlu bağıllıklarının anlamlı düzeyde erkek öğretmenler lehine farklılaştığı, duygusal ve devam bağıllığında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Kurşunoğlu ve ark., 2010). Gazi Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları birimlere ve üniversite geneline olan örgütsel bağıllıklarını ortaya koymak amacıyla yapılan bir çalışmada, akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline yönelik

duygusal, devam ve zorunlu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (Boylu ve ark., 2007).

Polat ve Celep (2008) tarafından ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının araştırıldığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının “yüksek düzeyde” olduğu saptanmıştır. Titrek ve ark (2009), okullarda görev yapan öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini ve hangi değişkenlerin bu görüşleri etkilediğini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada, cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farklılık bulamamalarına rağmen, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde “nezaket” boyutunun en etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Katılımcıların yaşları ve meslekte çalışma süreleri ile “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “zorunlu bağlılık” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$). Buna rağmen katılımcıların son çalıştığı okulda çalışma süreleri ile “duygusal bağlılık” ($p < .01$) ve “zorunlu bağlılık” ($p < .05$) düzeyleri arasında sırasıyla; zayıf ve

çok zayıf pozitif bir ilişkiye rastlanılmıştır (Tablo 5). Bu bulguya göre, son okulda çalışma süresi ile “duygusal bağlılık” boyutu arasındaki ilişkinin gücünün daha yüksek olduğu söylenebilir. Duygusal bağlılığın öğretmen ve okul arasındaki değer uyumuyla, zorunlu bağlılığın ise algılanan örgütsel ve meslektaş desteğiyle ilgili olduğu ve insanların sosyal bir varlık olduğu da düşünüldüğünde, örgütlerindeki çalışma süreleri arttıkça hem çalıştıkları örgüte hem de meslektaşlarına olan bağlılıklarının artması oldukça anlamlı görülmektedir.

Karakaş ve Güleş (2010), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılıkta yaş ve kıdemin (meslekte çalışma süresi) etkili olmadığı sonucuna varmışlardır. Kurşunoğlu ve ark. (2010), öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre duygusal, devam ve zorunlu bağlılıklarının anlamlı bir farklılık göstermediğini, fakat öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça her üç bağlılık düzeyinin de arttığını belirlemişlerdir.

Katılımcıların yaşları, meslekte ve son çalıştığı okulda çalışma süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları olan “diğerkâmlık”, “vicdanlılık”, “nezaket”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 6). Bu sonucun, görevi ülkenin geleceğini oluşturacak insanı eğitmek olan öğretmenlerin, sorumlulukların bilincinde ve fedakârca çalışmaların gerektiğinin bilincinde olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Polat ve Celep (2008), öğretmenlerin yaş, kıdem (meslekte çalışma süresi), son çalıştığı okuldaki hizmet süresinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarında yer alan davranışlara ilişkin algılamalarında anlamlı fark yaratmadığını tespit etmişlerdir. Yılmaz (2010), kamu ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerini belirlemeye çalıştığı araştırmasında, yaş ve mesleki kıdem (meslekte çalışma süresi) olarak ilerlemiş olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak daha olumlu görüşlere sahip oldukları belirtmiştir.

Katılımcıların duygusal bağlılık ($p<.01$) ve zorunlu bağlılık

($p<.05$) düzeyleri ile “diğerkâmlık”, “vicdanlılık”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” boyutlarında göstermiş oldukları davranışlar arasında zayıf/çok zayıf pozitif bir ilişki bulunmuştur (Tablo 7). Kendilerini örgütün bir parçası olarak gören ve örgütüne karşı minnet, sorumluluk ve yükümlülük duyguları besleyen çalışanların, örgüt ve arkadaşları için gönüllü bir şekilde olumlu davranışlar sergilemesi beklendik bir durum olarak düşünülebilir.

Allen ve Meyer duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde güçlü olumlu bir etkisinin olduğunu, onu zorunlu bağlılığın takip ettiğini ve son olarak da devam bağlılığının bir etkisini olmadığını veya negatif bir etkisinin olduğu yönündeki beklentilerinin daha sonra yapılan birçok araştırmada kanıtlandığını belirtmişlerdir (Powel ve Meyer, 2004). Allen ve Grisaffe (2001)’e göre, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt ve tüketici yönünde olumlu davranışlar sergilemektedirler. Aslan (2008), arzu edilen örgütsel vatandaşlık davranışıyla, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflediği araştırmasında, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında

bir ilişki tespit etmemiş ve sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışların da mesleğe bağlılıktan kaynaklandığını tespit etmişlerdir.

Araştırmada, devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır ($p>.05$). Devam bağlılığının daha çok bireysel beklenti ve çıkarların dikkate alınması sonucu oluşması, örgüt ve diğer çalışanlar düşünülerek yapılan gönüllü vatandaşlık davranışları ile arasında bir ilişkinin oluşmamasının nedeni olarak düşünülebilir. Aslan (2008) örgütsel vatandaşlık davranışıyla, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflediği araştırmasında, devam bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Sonuç olarak, bayan ve erkek öğretmenler tarafından örgütsel bağlılıklarında duygusal bağlılık boyutunun “yüksek”, örgütsel vatandaşlık davranışlarında ise “diğerkâmlık”, “nezaket” ve “sivil erdem” boyutlarının “çok yüksek” düzeyde algılandığı tespit edilmiştir (Tablo 2,3,4). Bunun yanında, duygusal ve zorunlu bağlılık düzeylerinin son çalıştıkları okulda çalışma süreleri ile ve “diğerkâmlık”, “vicdanlılık”, “centilmenlik” ve “sivil

erdem” düzeyleri arasında zayıf/çok zayıf pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.01$ ve $p<.05$). Ayrıca, devam bağlılığının hiçbir değişken ile arasında hiçbir düzeyde bir ilişkinin olmadığı ($p>.05$) ve bağlılık boyutları içinde en az etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKLAR

- Allen, N.J. & Grisaffe, D.B.** Employee Commitment to the Organization and Customer Reactions Mapping the Linkages. *Human Resource Management Review*, 2001; 11, 209–236.
- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S.** Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 2001; 76 (5), 282-288.
- Aytaç, Ö.** Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004; 14 (1), 189-217.
- Akgül, A. & Çevik, O.** İstatistiksel Analiz Teknikleri. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti. 2005.
- Aslan, Ş.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 2008; 15(2), 163-178.
- Balay, R.** Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2004; 37 (2), 61-82.
- Basım, H.N. & Şeşen, H.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2006; 6 (4), 83- 101.
- Bergman, M.E.** The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 2006; 27, 645–663.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E.** Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 2007; 44 (511), 55-74.
- Bukhari, Z.** Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management December*, 2008; 3 (12), 106-11.
- Çınar, A.F.** Organizasyonel Davranış Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Organizasyonel Yurttaşlık Kavramı, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2001;3(1), web, <http://www.isgucdergi.org>
- Daft, R.L.** Organization Theory and Design (8th ed.). Ohio: *South Western College Pub.* 2004.
- Demirel, Y.** Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009; 15 (8), 115-132.
- Gürkan, G.Ç.** Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık

- Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, Türkiye. 2006.
- Jeffrey, A., Erez, A. & Johnson, D. E.** The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002; 87 (1), 52-65.
- Jawahar, I.M. & Stone, T.H.** Associations Among Altruism, Burnout Dimensions, and Organizational Citizenship Behaviour. *Work and Stress*, 2005; 19 (1), 93-100.
- Karataş S. & Güleş, H.** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010; 3 (2), 74-89.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıören, A.** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010; 28 (2), 101-115.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J.A.** Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1991; 1, 61-98.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A.** Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 1993; 78, 538-551.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J.** Commitment in The Workplace. CA: Thousand Oaks SAGE Publications, 1997.
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L.** Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 2002; 61, 20-52.
- Organ, D.W.** Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 1997; 10 (2), 85-97.
- Porter, L.W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P.V.** Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974; 59 (5), 603-609.
- Podsakoff, P.M., Mackenze, S. B., Paine, J. B., & Achrach, D.G.** Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 2000; 26 (3), 513-563.
- Powel, D.M. & Meyer, J.P.** Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 2004; 65, 157-177.
- Polat, S. & Celep, C.** Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2008; 54, 307-331.
- Redman, T. & Snape, E.** I to Wed: The Role of Consciousness Transformation in Compassion and Altruism. *Journal of Management Studies*, 2005; 42 (2), 301-32.
- Steers, R.M.** Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment-Administrative. *Science Quarterly*, 1977; 22 (1), 46-56.
- Sezgin, F.** Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 2010; 35 (156), 142-159.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. & Zafer, D.** Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, 2009; 17, 88-107.
- Uyguç, N. & Çımrın, D.** DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıkları ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 2004; 19 (1), 91-99.
- Wasti, S.A.** Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations* 2002; 26, 525-550.
- Yılmaz, K.** Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010; 29 (1), 1-16.