

T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ  
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA  
OLAN ETKİSİNDE İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ARACI  
ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bülent KARA

İstanbul

Haziran-2024

T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ  
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA OLAN  
ETKİSİNDE İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bülent KARA

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Gülşah TAŞÇI

İstanbul

Haziran-2024

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Gülşah TAŞÇI

Üye Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKAN

Üye Dr. Öğretim Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Erhan İÇENER  
Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Islak İmza  
Bülent KARA

## ÖN SÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan tez danışmanım değerli hocam Doç. Dr. Gülşah TAŞÇI'ya, Yüksek Lisans eğitimimde beni destekleyen ve anket çalışmalarında en büyük destekçim olan öğretmen arkadaşım Ayşe Gülay ÖZDEMİR'e, tezli yüksek lisans eğitimine geçiş döneminde destek ve katkılarını benden esirgemeyen İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi öğretim görevlisi Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL'e ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Semiha KARA'ya ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

**Bülent KARA**

**İstanbul-2024**

## ÖZET

# ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA OLAN ETKİSİNDE İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ARACI ROLÜ

**Bülent KARA**

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Gülşah TAŞÇI

Haziran, 2024 -92 Sayfa

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün incelenmesidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2023/2024 eğitim ve öğretim döneminde İstanbul ili Tuzla ilçesinde devlet okullarında görev yapan 3200 öğretmenden oluşmaktadır. 3200 öğretmene ulaşmanın zor olduğu düşünüldüğü için bu araştırmanın gurubu kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 443 öğretmen ile sınırlandırılmıştır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, Üstüner (2009) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Polat (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanan iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin analizleri SPSS programı aracılığıyla yapılarak frekans ve yüzde dağılımları alınarak normallik testleri yapılmış ve ardından t-testleri, tek yönlü varyans analizleri (Anova), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında yüksek ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma analizinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarında etkisinde iş yaşam kalitesinin tam aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Yaşam Kalitesi, Eğitim, Okul, Öğretmen.

## ABSTRACT

# THE MEDIATORY ROLE OF WORK-LIFE QUALITY IN THE EFFECT OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THEIR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

**Bülent KARA**

Master's, Educational Administration

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Gülşah TAŞCI

June, 2024 - 92 Pages

This study aims to examine the mediating role of work-life quality in the effect of teachers' organizational commitment on their organizational citizenship behavior. The relational survey model, which is a quantitative research method, was used in the research. The population of the research consists of 3200 teachers working in public schools in Tuzla district of Istanbul province in the 2023/2024 academic year. Considering that it was difficult to reach 3200 teachers, the group of this research was limited to 443 teachers by using the convenience sampling method. While collecting the data, the personal information form created by the researcher, the organizational commitment scale developed by Üstüner (2009), the organizational citizenship behavior scale adapted to Turkish by Polat (2009), and the work-life quality scale adapted to Turkish after a validity and reliability study was conducted by Akar and Üstüner (2017) were used. After the data obtained from the scales were analyzed through the SPSS program, normality tests were performed by taking frequency and percentage distributions, and then t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and regression analyses were performed. In this study, it was observed that there was a high and moderate relationship between organizational commitment, organizational citizenship behavior and quality of work-life levels. According to the analysis results in the research, it was concluded that the quality of work life played a full mediating role in the effect of teachers' organizational commitment on their organizational citizenship behaviors.

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Education, School, Teacher.

# İÇİNDEKİLER

|  |             |
|--|-------------|
| <b>TEZ ONAYI</b> .....                                 | <b>i</b>    |
| <b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</b> .....                   | <b>ii</b>   |
| <b>ÖN SÖZ</b> .....                                    | <b>iii</b>  |
| <b>ÖZET</b> .....                                      | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                  | <b>v</b>    |
| <b>İÇİNDEKİLER</b> .....                               | <b>vi</b>   |
| <b>TABLolar LİSTESİ</b> .....                          | <b>xi</b>   |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....                          | <b>xi</b>   |
| <b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....                       | <b>xiii</b> |
| <b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>                                   |             |
| <b>GİRİŞ</b> .....                                     | <b>1</b>    |
| 1.1. Problem .....                                     | 1           |
| 1.2. Amaç .....  | 5           |
| 1.3. Araştırmanın Modeli .....                         | 7           |
| 1.4.Araştırmanın Önemi.....                            | 7           |
| 1.5. Varsayımlar .....                                 | 9           |
| 1. 6. Sınırlılıklar .....                              | 9           |
| 1.7. Tanımlar .....                                    | 9           |
| <b>İKİNCİ BÖLÜM</b>                                    |             |
| <b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> ..... | <b>10</b>   |
| 2.1. Örgüt.....  | 10          |
| 2.1.1. Örgütün Boyutları .....                         | 10          |
| 2.2. Örgütsel Bağlılık .....                           | 11          |
| 2.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık .....                    | 15          |
| 2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları .....              | 15          |

|   |    |
|---|----|
| 2.4.1. Allen ve Meyer Yaklaşımı.....                            | 15 |
| 2.4.2. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı .....                      | 16 |
| 2.4.3. Katz ve Kahn Yaklaşımı.....                              | 16 |
| 2.4.4. Etzioni Yaklaşımı.....                                   | 16 |
| 2.4.5. Kanter Yaklaşımı.....                                    | 17 |
| 2.4.6. Salancik'in Yaklaşımı .....                              | 18 |
| 2.5. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Benzer Kavramlar .....          | 18 |
| 2.5.1. Örgütsel Sadakat .....                                   | 18 |
| 2.5.2. Mesleki Bağlılık .....                                   | 19 |
| 2.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu .....                     | 19 |
| 2.5.4. İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık .....                | 19 |
| 2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve İşteki Stresi .....                 | 19 |
| 2.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması .....                | 20 |
| 2.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....               | 20 |
| 2.8. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar .....              | 21 |
| 2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı .....                       | 23 |
| 2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncüleri.....           | 25 |
| 2.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Alt Boyutları.....   | 25 |
| 2.11.1. Özgecilik .....   | 26 |
| 2.11.2. Centinmenlik .....                                      | 26 |
| 2.11.3. Nezaket .....   | 26 |
| 2.11.4. Sivil Erdem .....                                       | 26 |
| 2.11.5. Sportmenlik.....  | 27 |
| 2.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Kavramlar ..... | 27 |
| 2.12.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Doyumu.....     | 27 |
| 2.12.2. Olumsuz Yardımlaşma Davranışları .....                  | 27 |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.12.3. Örgütsel vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Sonucu..... | 28        |
| 2.12.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Motivasyon .....     | 28        |
| 2.13. İş Yaşam Kalitesi .....                                     | 28        |
| 2.14. İş Yaşam Kalitesinin Kökeni .....                           | 31        |
| 2.15. Okullarda İş Yaşam Kalitesi .....                           | 32        |
| 2.16. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları .....                       | 32        |
| 2.17. İş ve Kariyer Memnuniyeti ile Genel İyi Olma .....          | 32        |
| 2.18. İş Yaşamında Stres .....                                    | 34        |
| 2.19. Çalışma Koşulları ve Aile-İş Dengesi .....                  | 35        |
| 2.20. İş Yaşam Kalitesi ve İş Tatmini .....                       | 36        |
| 2.21. İş Yerinde Mobbing (Yıldırma) .....                         | 36        |
| <b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>   |           |
| <b>YÖNTEM.....</b>  | <b>37</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....                                    | 37        |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....                                      | 37        |
| 3.3. Veri Toplama Araçları .....                                  | 37        |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....                                  | 38        |
| 3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....                             | 38        |
| 3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği .....                | 38        |
| 3.3.4. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği .....                             | 39        |
| 3.4. Verilerin Analizi .....                                      | 37        |
| <b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>   |           |
| <b>ARAŞTIRMA BULGULARI .....</b>                                  | <b>40</b> |
| 4.1. Demografik Bilgiler .....                                    | 40        |
| 4.2. Normallik Testleri .....                                     | 41        |
| 4.3. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri .....                        | 41        |

|   |    |
|---|----|
| 4.4. Ölçeklerimize Ait Güvenirlik Analizleri.....   | 42 |
| 4.5. Öğretmenlerin Cinsiyete göre Ölçeklerin T Testi Analizleri .....   | 42 |
| 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Ölçeklerin T Testi Sonuçları .....   | 43 |
| 4.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kıdemine Göre Anova Analizi .....  | 44 |
| 4.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Kıdemine Göre Anova Analizi.....  | 44 |
| 4.9. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Kıdemine Göre Anova Analizi.....   | 45 |
| 4.10. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Okul Türüne Göre Anova Analizi .....  | 46 |
| 4.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Okul Türüne Göre Anova Analizi .   | 46 |
| 4.12. İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Okul Türüne Göre Anova Analizi .....   | 47 |
| 4.13. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Yaşam Kalitesi Aralarındaki Korelasyon Analizleri.....  | 48 |
| 4.14. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolünü Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizleri..... | 49 |
| 4.15. İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi.....   | 49 |
| 4.16. Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi .....   | 50 |
| 4.17. Örgütsel Bağlılığın İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi.....  | 51 |

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....52**

#### **5.1. Genel Tartışma.....52**

5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Sonuç .....

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Cinsiyete Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç .....

5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Mezuniyete Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç .....

|  |           |
|--|-----------|
| 5.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Kıdemine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç .....                  | 55        |
| 5.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç ..... | 57        |
| 5.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Sonuç .....                                  | 58        |
| 5.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolünün Olup Olmadığına Yönelik Regresyon Analizleri, Tartışma ve Sonuç .....                    | 59        |
| 5.2. Öneriler .....  | 61        |
| 5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler .....   | 61        |
| 5.2.2. Yapılacak Yeni Araştırmalara Yönelik Öneriler .....   | 62        |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>  | <b>64</b> |
| <b>EKLER .....</b>   | <b>81</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>  | <b>92</b> |

## TABLolar LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Tablo 4.1: Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Ait Frekans Ve Yüzdalık Dağılımları.....  | 40 |
| Tablo 4.2: ÖB, ÖVD ve İYK Ölçeklerine Ait SPSS Normallik Testleri.....  | 41 |
| Tablo 4.3: ÖB, ÖVD ve İYK Ölçeklerine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....  | 41 |
| Tablo 4.4: ÖB, ÖVD ve İYK Ölçeklerine Ait Güvenirlik Analizleri.....  | 42 |
| Tablo 4.5: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Ölçeği Puanlarının <i>T</i> - Testi Analizleri.....  | 42 |
| Tablo 4.6: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Ölçeği Puanlarının <i>T</i> - Testi Analizleri..... | 43 |
| Tablo 4.7: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ölçeği Puanlarının Kıdemine Göre ANAOVA Sonuçları.....   | 44 |
| Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Puanlarının Kıdemine Göre ANAOVA Sonuçları.....   | 45 |
| Tablo 4.9: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Puanlarının Kıdemine Göre ANAOVA Sonuçları.....   | 45 |
| Tablo 4.10: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Görev Yaptığı Okul Türüne Göre ANAOVA Sonuçları.....   | 46 |
| Tablo 4.11: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Puanlarının Görev Yaptığı Okul Türüne Göre ANAOVA Sonuçları.....  | 47 |
| Tablo 4.12: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Puanlarının Görev Yaptığı Okul Türüne Göre ANAOVA Sonuçları.....   | 47 |

|  |    |
|--|----|
| Tablo 4.13: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki Korelasyon Analizi.....  | 48 |
| Tablo 4.14: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....  | 49 |
| Tablo 4.15: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerinde Etkisinin Olup Olmamasına İlişkin Regresyon Analizi.....                             | 50 |
| Tablo 4.16: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerinde Etkisinin Olup Olmamasına İlişkin Regresyon Analizi..... | 50 |
| Tablo 4.17: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Yaşam Kalitesi Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....  | 51 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Şekil 1.1: Araştırma Modeli ..... | 7 |
|-----------------------------------|---|



## KISALTMALAR LİSTESİ

|      |   |
|------|---|
| MEB  | : Milli Eğitim Bakanlığı  |
| SPSS | :(Statistic Packets For Social Sciencens) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi |
| Akt. | : Aktaran   |
| vb.  | : Ve Benzeri  |
| vd.  | : Ve Diğerleri  |
| ÖB   | : Örgütsel Bağlılık   |
| ÖVD  | : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı  |
| İYK  | : İş Yaşam Kalitesi   |

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılığı, varsayımları ve tanımlarına yer verilmiştir.

### 1.1.Problem

Son yıllarda teknolojiye yaşanan gelişmeler toplumları derinden etkilemekte (Taşçı ve Çelebi, 2020: 2348) ve yaşanan bu değişimler örgütleri özellikle de eğitim örgütlerini hızlı bir şekilde bu değişim ve gelişim sürecine dâhil etmektedir. Eğitim örgütlerinin varlıklarını sürdürüp yaşamlarına devam edebilmeleri, küreselleşen dünyada meydana gelen gelişmeleri takip edebilmeleri ve yeni rekabet şartlarına ayak uydurabilmeleri ile mümkün görünmektedir. Hızlanan bu rekabet şartlarında örgütlerin ayakta kalıp hedeflerine ulaşabilmeleri ve yaşamlarına devam edebilmeleri için örgüt-iş gören ilişkileri çok önemli bir duruma gelmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 848).

Günümüzde örgütler sürekli değişen bir ortamda yaşamlarını devam ettirmeye çalışmakta ve değişen koşullara adapte olabilmek ve yüksek performans elde etmek için daha fazla para ve zaman harcamak zorunda kalmaktadır. Bu yönüyle, değişim çağının bir parçası olarak adlandırılan örgütler, son zamanlarda geleneksel yöntemlerle performans mükemmelliğine ulaşamayacaklarını anlayarak yeni yönetim yaklaşımlarını uygulamak mecburiyetinde kalmışlardır (Nikpour, 2017: 65). Meydana gelen bu değişim ve gelişime uyum sağlamada zorluklar yaşayan örgütler zamanla bu duruma ayak uyduramamaları nedeniyle başarısız olacak ve en sonunda da yok olma gerçeğiyle karşı karşıya kalacaklardır (Schein, 2004: 307). Dolayısıyla, sürekli farklılaşan ve değişen şartlar karşısında örgütlerin önemi artmış ve bu durum örgütlere yönelik çalışmaların yoğunlaşmasına vesile olmuştur.

Önceleri çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişki tek taraflı olarak iş gören tarafından kurumuna üst düzeyde katkı sağlayacak şekilde gerçekleşirken son dönemlerde bu ilişki tek taraflı olmaktan çıkarak karşılıklı paylaşım ve birlikteliğe yönelik olarak gerçekleşmektedir (Karaaslan vd., 2009: 136). Bu yönüyle insan kaynakları, örgütlerin hedeflerine ulaşma başarısının belirleyicisidir. Yaşamını sürdüren her

örgütün rekabetten ve meydana gelen değişikliklerden etkilenmeden çaba göstererek ayakta kalması gerekmektedir. İş görenler işlerini iyi yaparlarsa örgütler hedeflerine daha kolay ulaşacaktır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi son dönemde çok daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. İnsan kaynağının bir örgütün hedeflerine ulaşma başarısı için belirleyici olduğu söylenebilir (Pratama vd., 2022:74).

Çalışanlar ile kurum arasındaki uyum örgüt verimini yükselteceğinden son derece önemlidir. Çalışmış olduğu kurumu ile uyumlu olan iş görenlerin performanslarındaki artış düzeylerinin yüksek olacağı sayıtlısıyla örgütler, çalışanların işleriyle uyumlu olmalarını sağlamak amacıyla kaynaklarını seferber ederler (Balcı, 2003:33). Kurumlar çalışma ortamlarını planlayıp yeniden düzenleyerek iş görene iyi çalışma şartları oluşturarak çalışanların niteliğinin yükseltilmesini ve kurumlardaki verimliliğin artmasını sağlamaya çalışmaktadır. Bütün toplumlarda uygar bir şekilde yaşayıp hedeflere ulaşmak için örgütlere ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütlerin birbirinden çok farklı amaç ve yapıları bulunduğundan dolayı içsel değeri olduğu kabul edilen kültürleri de farklıdır. Her örgüt kendi kültürü ile varlığını ve faaliyetlerini devam ettirmektedir (Bakan vd., 2004: 9). Örgütlerin değişen şartlara uyum sağlayıp başarıya ulaşmaları, rekabet üstünlüklerini sağlayabilmeleri ve sürdürülebilirlikleri için kurum çalışanlarının örgütlere gönülden bağlılık oluşturmaları, kaynakların verimli bir şekilde kullanılması, güçlü bir kurum kültürü oluşturmaları, sürekli olarak öğrenerek gelişen bir yapıda olmaları gerekmektedir. Organizasyonların ayakta kalabilmesi farklı ve nitelikli insan kaynağına ve yaratıcı değerlere sahip olup olmadıklarıyla ilgilidir (Özdem, 2012: 49).

Örgütlerde bir diğer önemli konu ise iş yaşam kalitesidir. Örgütlerin iş yaşam kalitesi son dönemlerde çok fazla önem kazanmıştır. İş yaşam kalitesi, örgüt sahiplerinin iş görenlere daha kaliteli iş koşulları sağlayan, iş görenlerin hem fiziksel hem de psikolojik olarak refah seviyelerini yükselten, kurumun kültürünü pozitif yönde değiştirip kurumdaki tüm görev yapanların değerlerinin yükselmesine vesile olan bir yönetim anlayışıdır (Yüçetürk, 2005: 102). Rekabet düzeyinin yüksek seviyede olduğu günümüzde, iş görenlerden sadece iş tanımında yer alan görevleri yerine getirmeleri örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri için yeterli gözükmemektedir (Gürbüz, 2006: 49). Örgütün üretiminin aksamaması, verim düzeyi yüksek bir kurum meydana gelmesi için kurum çalışanları, görevlerindeki tanımlarından çok daha fazla

çalışmaya hevesli olmalıdırlar. İstekli olarak meydana gelen gönüllü iş birliği, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşarak yaşamlarını devam ettirmesi için elzem bir durumdur (Katz ve Kahn, 1977: 378). Belirsizliklerin ve yoğun bir rekabet ortamının bulunduğu iş dünyasında koşullara uyum sağlayarak faaliyetini devam ettirmeye çalışan örgütlerin iş tanımlarına bağlı kalmaksızın kurumlarının başarısına katkı sunacak çalışanlara ihtiyaç kaçınılmaz bir hâle gelmiştir (İplik, 2015: 1). Çalışanların örgütlerinde gönüllülük içerisinde yaptıkları olumlu davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olarak kabul edilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş görenlerin gönüllülüğe dayanarak kurumun faaliyetlerine etkili olarak devam etmesine katkıda bulunup yönetim kadrosundakilere yarar sağlamaktadır (Organ ve Konovsky, 1989: 158). Çalışanlar için örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen çok sayıda motivasyonun olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesi, yeterli ve adaletli ücret ödemeleri ve iş doyumu ÖVD'yi etkileyen en önemli unsurlardır (Prayuda, 2023: 11). Kurumlardaki örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmek amacıyla çalışanların örgütsel bağlılıklarının da yükseltilmesi gerekmektedir.

Özetle, bu bağlamda en önemli kurumlardan biri olan eğitim örgütlerinde yani okullarda yöneticilerin önemli görevleri vardır. Öğretmenlerin kurumun amaçlarını benimsediği bir okul kültürünün oluşturulmasında onların yaratıcı ve yenilikçi tutuma sahip, kurumda devam etme isteği önemli rol oynamaktadır (Özdem, 2012: 60). Bilimdeki ve teknolojik alandaki baş döndüren gelişmeler ile beraber ulaşımdaki ve haberleşme alanlarındaki hız, dünyayı küçültmekle birlikte sorunları da çok daha karmaşık bir hâle getirmektedir. Toplumların kalkınmaları ve ilerleyebilmeleri ve bu değişimin etkilerinin Türkiye'nin en ücra bölgelerine kadar ulaştırılması toplumun bilinçli olmasına bağlıdır. Böyle bir bilinç oluşması için en önemli faktörlerden biri eğitimidir (Yılman, 2006: 1).

Bir ülkenin geleceğine yön veren eğitim kurumlarında da iş yaşam kalitesi tartışma konusu haline gelmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi yaşanan değişime adapte olunması ve profesyonel gelişime destek olması bakımından önem taşımaktadır. Yapılacak olan bu iyileştirme sadece eğitimciyi değil eğitimin diğer ortakları olan veli, öğrenci ve toplumu da ilgilendirmektedir (Kaplan, 2021: 55). Okulların, ülkelerin amaçları istikametinde istenilen bilgi ve beceriyi öğrenciye aktarabilmesi stratejik açıdan büyük önem taşımaktadır. Günün çoğu zamanını okulda geçiren öğretmen ve öğrenciler, kurum içerisindeki iklimin kendilerini motive

edici ve destekleyici olmasını ümit etmektedir. Pozitif örgüt ikliminin, okulların amaçlarına ulaşması açısından çok önemli etki oluşturduğu bilinmektedir (Kılıç, 2019:808).Öğrenci başarılarında ve nitelikli bir eğitimde en önemli bileşen öğretmenlerimizdir. Öğretmenlerimizin öğrencilerimize yönelik tutumları, yeterli düzeyde olmaları, okul bağlılık düzeyleri, öğretmen arkadaşlarıyla olan ilişkileri, veli ve öğrencilere karşı tavırları okulun akademik başarısının artması noktasında önem arz etmektedir (Güler, 2022: 3).Bu konuda en önemli görev öğretmenlere düşmektedir (Gürbüz ve Dede, 2018: 74).Yüksek görev bilinciyle çalıştığı okuluna bağlı, öğretmen arkadaşlarıyla etkili bir iletişim kuran ve okul yaşam kalitesi yüksek yönetici ve öğretmenlerin okulun başarısını yükseltmede anahtar rol oynayacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları öğrenciler için oldukça önemlidir. Öğrencilerin iyi eğitim alması ve başarılı bir eğitim sistemi için gerekli faktörler ve bunları etkileyen davranışlar ortaya çıkarılmalıdır (Gürbüz ve Ezgi, 2018: 78). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi, özellikle politika yapıcılar ve karar vericiler için iyi olacaktır. Okul yöneticilerinin, öğretmenleri yetkilendirme ve güçlendirme hususunda çalışmalara önem vermeleri gerekmektedir. Alanyazına ve pratik uygulamalara baktığımızda 21. Yüzyılda öğretmeni güçlendirme bütün dünyada önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kendilerini güçlenmiş hisseden öğretmenlerin özgüvenleri daha yüksek olacak, daha istekli ve gayretli çalışacaklardır. Bu bağlamda tüm eğitimci ve okul idarecileri olmak üzere bütün yöneticilerin uygun çalışma ortamlarını sağlamaları gerekmektedir (Ertürk, 2022: 363). Başarılı bir okul süreci oluşabilmesi için okul yöneticilerinin bakış açıları, değer vermiş olduğu olgular, anlayış biçimi, vizyoner liderlik anlayışına sahip olmaları oldukça önem arz etmektedir. Okulların akademik olarak başarıya ulaşmalarında yönetici rolleri oldukça etkilidir. Bir lider olan okul yöneticisinin kendisini geliştirme yönünde çalışmasının olması, okuldaki personel ile bu vizyonunu paylaşması kurumsal olarak başarının yakalanmasını sağlayacaktır (Aydoğdu ve Bilgivar, 2022, 1736). Okul müdürleri, öğretmenlerin değer bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmek için onların içsel iş tatminine vurgu yapması gerekir. İçsel ödüllerin (örneğin, işin anlamlılığı, iş sorumlulukları ve işin zorluğu) karşılıklı olarak bu konuda çaba gösterilmesi gerekmektedir (Zeinabadi, 2010: 1002).

Nitelikli eğitimin ve öğrenci başarılarının en önemli aktörü şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenlerin okullarına olan bağlılıkları, okullarındaki yaşam kalitesi ve sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin yüksek seviyede olması öğrenci başarılarını pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek seviyede sergilendiği kurumlarda, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve hedeflerine ulaşması çok daha kısa sürede olacaktır. Yasal olarak belirlenmiş görev tanımlarından daha fazla olarak bağlı bulunduğu kuruma katkı sağlayan iş görenlerin, örgütleriyle ilgili sürdürülmüş oldukları tüm pozitif davranışlarını örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde tanımlayabiliriz. Örgütlerine olan bağlılığı ve iş yaşam kalitesi düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının artacağı öngörülebilir. Bu bilgiler ışığında yapılan bu çalışmanın problem cümlesi “Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolü var mıdır?” şeklinde olmuştur.

## **1.2. Amaç**

Örgütlerin en önemli görev ve hedeflerinden birisi de iş görenlerin,örgütsel bağlılıklarının sürdürülebilir olmasıdır. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek düzeyde olan iş görenler daha fazla üretip ve sadakatle çalışarak kurumlarına daha az maliyet oluşturur (Balcı, 2003: 27). Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler, kurumlarının amaç ve hedeflerine inanır ve kurallarına uyarlar. Böylece yüksek bağlılığa sahip iş görenler örgütlerinin beklentilerinin de üstünde bir performans sergileyerek örgütlerinde kalma konusunda kararlılık gösterirler.İşlerinde üst seviyede tatmine ulaşip kurumlarına karşı güçlü düzeyde bağlılık duygusu içerisinde bulunan iş görenlerin, işyerlerinden ayrılmadıkları ve işlerine olan bağlılıklarını sürdürdükleri görülmektedir (Sagie, 1998: 156). Örgütlerine olan bağlılık düzeyleri yüksek olan iş görenler, hızla değişen rekabet şartlarında örgütlerinin başarılı bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerine önemli katkılarda bulunacaklardır. Bu bağlamda örgütler için temel bir gereksinim olduğunu düşündüğümüz örgütsel bağlılık, kurumların yaşamlarının devamı için gerekli olduğunu ifade edilebilir.

İnsan kaynağı, kuruluşlar için kıymetli bir varlıktır. Çalışmakta olduğu örgütünden memnun olmayanlar, kurumlarının ilk düşmanıdır. Örgütlerin, bu rekabet piyasasında yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çok daha donanımlı iş görenlere sahip olmaları bir zorunluluktur. Bundan dolayı iş görenlere yükümlülük

yüklemekten daha çok çalışanlara merhamet gösterip onları değerli kılarak iyi bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir (Swamy vd., 2015: 282).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalite düzeylerinin yüksek olması öğretmenlerin sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını da yükseltecektir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbirini etkileyen kavramlar olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada amaç; örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün olup olmadığını belirlemektir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün olup olmadığı araştırmanın yoğunlaştığı temel konudur. Buradan hareketle bu araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeyleri cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeyleri mezuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeyleri kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeyleri görev yaptığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Öğretmenlerin ÖB ve İYK düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
8. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde İYK'nın aracı rolü var mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1.1’de verilmiştir.



Şekil 1.1. Araştırma Modeli

### 1.4. Araştırmanın Önemi

Okullarda öğretmenlerin ÖB düzeylerinin ÖVD’lerini hangi düzeyde etkilediği ve bu yordamada iş yaşam kalitesinin aracı rolünün olup olmadığının tespit edilmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Schein ve Tosun’a (1978) göre insanlar ihtiyaçlarını ve isteklerini tek başlarına karşılayamazlar. Dolayısıyla yeteneklerinin ve kuvvetlerinin sınırlı olması veya farklı yetersizliklerinden dolayı kişisel ihtiyaçların karşılanabilmesi için başka insanlara ihtiyaç duyarlar. Kişiler gayretleriyle birlikte yalnız başına yapabileceklerinden çok daha fazlasını yapabilirler. Bunun için örgütsel kavramın dayanağı olan önemli düşüncelerden biri de ortak olan hedefleri gerçekleştirebilmek amacıyla faaliyet alanlarının eş güdülenmesidir (Schein ve Tosun, 1978: 9). Örgüt başarılarını, iş görenlerin kurumlarındaki davranışlarından bağımsız olarak ele almak doğru değildir. Bu anlamda örgütlerin başarısı ile iş görenlerin başarıları arasında doğru orantı bulunmaktadır (Brown, 1996: 231). Kurum üyelerinin örgütlerine beslemiş oldukları duygular davranışlara dönüşmekte böylece bağlı bulunduğu kurumun başarısına veya başarısız olmasına yüksek düzeyde bir etki yapmaktadır (Brown, 1969: 348). Son yıllarda Türkiye’de ekonomik alanlardaki gelişmeler, toplumsal alanlardaki gelişmelere de vesile olmuştur. Bu gelişmelere bağlı olarak eğitimin amaç ve yöntemlerinde sürekli bir değişim olmaktadır. Meydana gelen bu değişim süreci şüphesiz eğitimin en önemli ayağı olan okullarda da görülmektedir. Eğitim örgütlerinin bu değişim sürecine ayak uydurup amaçlarını gerçekleştirmesinde öğretmenin yeterliliği kadar eğitim kurumuna güçlü bir bağlılığının olması da son derece önemlidir (Çillik, 2019: 12).

Örgütler için oldukça değerli olan örgütsel bağlılık, okullar açısından da tartışmasız büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlerimizin okul verimliliğini etkileyecek oldukça fazla değişkenleri bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, bu verimi pozitif yönde etkileyen en önemli etmenlerden biridir (Buluç, 2009:8). Bir eğitim kurumu olan okullar, hayatta kalmalarını sürdürmeleri için eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını yükseltme konusuna önem vermelidir. Öğretmenlerin kurum performanslarının artırılması için ödüllendirilmeleri gerekmekte ve öğretmenlere eksik yönlerinin iyileştirilmesi, iyi yönlerinin de güçlendirilmesi için fırsat sunulmalıdır (Karayılan ve Mert, 2022:375). Okullarımız Millî Eğitim Bakanlığımızın amaç ve hedeflerini gerçekleştiren en önemli örgütlerdir. Okulların, Milli Eğitim Bakanlığı'nın amaç ve hedeflerine verimli ve güçlü olarak ulaşabilmesi için, öğretmenlerimizin ve idarede görev yapanların okullarına yüksek derecede ve güçlü bir şekilde bağlı olmaları oldukça önemlidir.

Çalışan ve iş gören performansının merkeze alındığı bu düşünceler ekseninde iş yaşam kalitesine ait kavram ortaya çıkmış ve en fazla üzerinde çalışılan konulardan birisi haline gelmiştir. Şirketlerin, küreselleşen çağımızda hızla artan rekabet şartlarına ayak uydurup yaşamlarını devam ettirebilmeleri çok büyük oranda çalışanların göstereceği performansa bağlıdır. Kara (2022: 2067)'ya göre iş görenlerin kurumlarındaki yaşam kalite düzeylerinin yükselmesi bireyin mutluluğuna ve güdülenmesine olumlu katkı sunacak, çalışanın kurumuna olan bağlılığını yükseltip örgütün hedefine kısa zamanda ulaşmasını sağlayacaktır. Okullarımızdaki başarılar, öğretmenlerimizin ortaya koymuş oldukları performanslara bağlı olarak artmaktadır. Bu bağlamda okullardaki iş yaşam kalite düzeyinin yüksek seviyede olması eğitimdeki kalitenin yükselmesini sağlayacaktır.

Örgütsel bağlılık, okullardaki iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı birbiriyle yakından ilişkili kavramlar olduğu düşünülmektedir. ÖVD'nin örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi ile yükseleceği öngörülmektedir. Bu bağlamda eğitim sistemimizde oldukça önemli bir yer tutan kavramlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütsel bağlılığın hangi düzeyde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin buradaki aracı rolünün tespiti son derece önem arz etmektedir. Alanyazın çalışmaları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolü ile ilgili olarak bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilecek olan

sonuçların öğretmenler, okul yöneticileri ve MEB yöneticilerine önemli geri dönüşler sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.5. Varsayımlar**

1-Araştırmada kullandığımız ölçeklerin güvenilir bir ölçek olduğu,

2-Örneklemini oluşturan öğretmenlerin araştırma evrenini temsil ettiği ve ölçme araçlarını samimi bir şekilde ve içten cevapladıkları varsayılmaktadır.

### **1.6. Sınırlılıklar**

1-Araştırma; 2023-2024 Eğitim Öğretim döneminde İstanbul'un Tuzla ilçesindeki resmi okullar ve bu okullarda çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.

2-Ölçeklerin ölçmüş olduğu özelliklerle sınırlıdır.

3-Araştırmadaki ikinci bölüm ulaşılabildiğimiz kaynaklarla sınırlıdır.

### **1.7. Tanımlar**

**Eğitim:** Genel anlamıyla eğitim, bireylerin davranışlarını kendi yaşantıları yoluyla kasıtlı bir şekilde isteyerek değişim meydana getirme süreçleridir (Ertürk, 1982: 12).

**Okul:** Öğrencilere bilginin, becerinin ve davranışların sistemli olarak kazandırıldığı kurumlardır (Yeşilyurt, 2015: 17).

**İş Yaşam Kalitesi:** Örgüt sahiplerinin (İşverenler) çalışanlara daha kaliteli iş şartlarını sağlayan, çalışanların psikolojik ve fiziksel ortam bakımından refah düzeylerini yükselten, tüm çalışan kitlenin değerlerinin yükselmesini sağlayan yönetim anlayışıdır (Yüçetürk, 2005: 102).

**Örgütsel Bağlılık:** Bireylerin örgütte kalma, örgütü için çaba gösterme ve kurumunun amaçlarına ve değerlerine inanıp onları içselleştirmesidir (Balay, 2000: 17).

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı:** İş görenlerin, görev tanımında yazılı olmayan, teşekkür, ödül veya başka kişiler tarafından bir takdir edilme beklentisi olmaksızın örgütlerinin verimini yükseltmek için gönüllü olarak yapılan davranışlardır (Doğrul, 2013: 2).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmamızın bu kısmında örgüt, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesine ait tanımlar ve bu kavramlara ait ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1. Örgüt

Örgüt, sahip olduğu tüm üyelerinin birbirleri arasında bulunan ilişkilerin örgüsüdür. Örgütteki bu ilişkiler iyi olursa örgütün verimliliği de o derece yüksek olacaktır. Bir yapı olan örgütlerde bu yapıların verimli olarak kurulabilmesi için sağlıklı ve düzgün bir modele dayalı olmaları gerekmektedir. Ayrıca örgütlerde iletişim de son derece önemlidir. Bir örgütün başka örgütlerle kurduğu iletişim ne kadar iyi olursa verimleri de o derece yüksek olacaktır. Örgütleri, üyelerinin kurmuş olduğu bir koalisyon ekibine benzetebiliriz. Örgütte kurulan bu koalisyonun bazı koşulları vardır. Bu koşulların en önemli kavramları uzlaşma ve kontrol etmedir. Kurulacak olan bu koalisyonla birlikte planlı bir şekilde düzgün koordine edilen örgütlerde yapılan bu koordinasyonun yaratıcılığı ne kadar iyi olursa örgütün de aynı derecede etkili olacağı söylenebilir (Bursalıoğlu, 1976: 14-18).

#### 2.1.1. Örgütün Boyutları

Bursalıoğlu (1994)'na göre örgütlerde dört boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; örgütün amacı, örgüt yapısı, örgütteki süreç ve örgüt ikliminden oluşmaktadır.

**Amaç:** Örgütlerin temel amaçlarında değerler bulunmakta ve bu değerler örgütlerin varlık nedenlerini oluşturur. Örgütlerdeki görevler ise örgüt amacına uygun şekilde yapmış olduğu eylemlerdir.

**Yapı:** Birçok parçadan oluşan örgütün yapısı meydana gelmiş olduğu bu parçaların yan yana gelerek birbirlerine bağlanıp tümleştirilmesi gerekmektedir. Örgütlerdeki bu parçaları, statü, iş akışı, hiyerarşi ve görevler şeklinde düşünebiliriz.

**Süreç:** Örgütlerdeki süreçler sırasıyla; planlama, liderlik, iletişim, eş güdüleme ve karar vermedir.

İklim: Örgüt üyeleri aralarındaki ilişkinin bir neticesidir. Eğitim kurumları diğer kurum ve örgütlere göre informal olduğundan dolayı okullardaki öğretmenler arasındaki grup dinamikleri ve ilişkiler çok önemlidir. Öğretmenler ve yöneticiler eğitim kurumlarındaki iklimi meydana getiren en önemli etkenlerdir (Bursalıoğlu, 1994: 18-23).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Alanyazın incelemesi yapıldığında örgütsel bağlılığın kurumlar için son derece hayati bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Balay (2014: 15)'a göre bağlılık; insanlarda bulunan toplumsal doğal duygunun duygusal bir şekilde dışa vurmuş olan hâlidir. Bu dışa vuruş sadakat, bağlandığı toplum çıkarları için çaba gösterme, minnet duygusu içerisinde bulunma, yapmış olduğu işi isteyerek ve severek yapma şeklinde kendisini gösterir. Manyas (2018: 43)'a göre ise bağlılık, çalışanların görev yapmış oldukları kurumlarına karşı örgütsel aidiyet ile ilgili tavrıdır ve çalışan örgüt üyesinin alınmış olan kararlara katılma oranı, kurumlarının başarısı ve kurumlarında devam etmek için ortaya çıkmış olan bir durumdur. Zeinabadi (2010: 999)'ye göre örgütsel bağlılık bireyin gücüdür. Bu bağlamda kendini adanmış çalışanların iş yapma olasılıklarının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışanlar, örgütün değerlerini artırıp örgütü destekleyen davranışlarda bulunurlar. Böylece kurum ile aralarında pozitif bir ilişki kurarlar.

Alanyazın çalışması yapıldığında örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılmış çok sayıda tanımlara rastlanmaktadır. Örneğin O'Relly ve Chatman örgütsel bağlılığı; kurum çalışanlarının örgütlerine psikolojik anlamda duymuş oldukları bağlılık şeklinde ifade etmişlerdir. Kişilerin örgütlerine karşı olan bu psikolojik bağlılık, çalışan örgüt üyelerinin kurumlarına karşı duymuş oldukları psikolojik bağlılıktır. İş görenlerin örgütlerine karşı psikolojik olarak duydukları bağlanma üç boyutta ele alınmıştır (O'Relly ve Chatman, 1986: 493).

1. Spesifik.
2. Kurum üyeliğine uygun tanımlamalar ve katılım.
3. Örgüt sahiplerinin kişisel ve kurum değerlerindeki uyum sürecini dikkate almış olan benimseme ve katılımdır.

Wiener (1982: 418) örgütsel bağlılığı şöyle tanımlamıştır: "Kurumların çıkarlarına ve kurumun amacına uygun olarak normatif baskının içselleştirilmesinin

neticesidir.” Durna ve Eren (2005: 2010) ise, yapmış oldukları çalışmaları sonucunda örgütsel bağlılığı şöyle tanımlamışlardır; Kurum çalışanlarının kurumun amaçlarını ve değerlerini kabul edip örgütün bu hedeflerine ulaşabilmesi için çabalar göstererek bulunduğu örgütte kalma ve devam etme isteğidir. Farklı bir perspektifte elen alan Brown’a (1996: 231) göre ise örgütsel bağlılık, kurum hedeflerine adanmışlık ve ortak değer duyguları ile ortaya çıkan kişinin örgütüne karşı olumlu olarak tutum ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan Balay (2000: 17) ise örgütsel bağlılığı; örgütte kalmak ve devam için gayret göstermek, örgüt üyelerinin kurumun amaç ve değerlerine inanarak bu amaç ve değerleri benimsemesinin önemine dikkat çekerek açıklamaktadır. Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ederek örgütüne inanması ve örgütü için çaba göstererek burada bulunmaya karşı güçlü bir istek oluşmasıdır (Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010: 102). Örgütsel bağlılığın psikolojik yönüne vurgu yapan başka bir tanımda ise örgüt üyeleri ile örgütün kendisi arasında yansıtılmasını sağlayacak olan psikolojik bir oluş olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bununla birlikte oluşan bu psikolojinin örgüt çalışanlarının ve iş görenlerin örgütlerinde kalma isteği veya ayrılma durumları üzerindeki etkide belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir. Yine Mowday vd. (1979: 224)’e göre de örgütsel bağlılık; örgüt bağlılığına inanmak ve benimsemek, örgütün amaç ve değerlerini gerçekleştirmek için gereğinden fazla çalışarak, kuruluşun hedeflerini gerçekleştirmek için o kuruluştaki çalışmaya devam etmeyi istemek olarak ifade edilmektedir.

Özetle örgütsel bağlılığın tüm kavramsal tanımları incelendiğinde, örgütsel bağlılık; amaç, hedef ve değerlere duyulan güveni ve bunların kabulünü içermektedir. Örgütü için gereğinden fazla çaba gösterme ve örgütte kalma isteği, paydaşların hedefleriyle özdeşleşme ve örgüt değerlerinin içselleştirilmesidir (Özdem, 2012: 50). Kavramsal olarak kesin bir tanımla yapılamayan örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından her dönemde farklı şekilde tanımlanmıştır. Ortak bir tanım yapmak gerekirse örgütsel bağlılık; iş görenlerin görev yaptığı örgütlerinde belirlenmiş olan rol davranışları dışına çıkarak, örgütlerine fayda sağlayacak davranışlarda bulunmasını bağlılık olarak ifade edebiliriz. Özetle örgütsel bağlılık, iş görenle çalıştığı kurum arasındaki bağlantıdır. Bu bağlantı eğer güçlü olursa örgütün başarısı da buna bağlı olarak olumlu etkilenecektir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık; iş görenin örgütünde

kalma ve örgütün amaçları doğrultusunda gayret etme arzusudur (Esmer ve Yüksel, 2017: 261).

Yaşanan bu gelişmelere paralel olarak küreselleşen dünyada rekabet koşulları artmış ve artan bu rekabet örgütlerdeki verimliliği zaruri hale getirmiştir. Ortaya çıkan bu durum kurumlardaki insan kaynaklarına verilen önemin artmasını sağlamıştır (Becker ve Gerhart, 1996: 801). Bilgi ve teknolojinin hızla değişmesiyle birlikte küreselleşmenin getirdiği sert rekabet ortamında örgütlerin uğraşması gereken önemli konulardan birisi de kendilerini dış etkilerden koruma çabalarıdır. Bu bağlamda örgütlerin dış etkilerden kendilerini korumaları için nitelikli insan kaynağı önem kazanmıştır. Örgütlerde insan kaynaklarına verilen önemin artmasıyla birlikte örgütün en temel görevlerinden biri olan; çalışanlarına örgütün bir parçası olduklarını hissettirmek ve onlardan daha etkili bir şekilde yararlanmak ön plana çıkmıştır. Örgütlerin, çalışanları kolaylıkla yönetebilmeleri için önemli yöntemlerden birisi de onları psikolojik olarak güçlendirmektir. Psikolojik olarak güçlenen çalışanlar işlerinde daha fazla başarı sağlayacaklardır. Bunun için örgüt çalışanlarına işlerini planlama ve uygulama şansının verilmesi, alınan kararlarda onların da belirli bir etkilerinin olması, iş görenlerde çalışmış oldukları kurumlara karşı daha fazla aidiyet duygusunun oluşmasını sağlayacaktır (Ertürk, 2022: 347).

Örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan iş görenler, örgüt amaç ve değerlerine inanıp örgütün emir ve beklentilerine içtenlikle uyarlar. Örgütteki bu çalışanlar kurum amaçlarının istenilen düzeyde gerçekleşebilmesi için oldukça fazla çaba gösterirler. Bu şekilde kurumlarına karşı bağlılıkları olan çalışanların kurum motivasyonlarında da yükselme meydana gelmektedir (Balay, 2000: 23). Örgütün değer ve amacına adanmış olan iş görenler, kurumlarının gerçekleştirmiş olduğu etkinliklere aktif olarak iştirak ederler. Örgütlerine karşı adanmış olan kurum çalışanları örgütün amaçlarına ulaşma konusunda oldukça katkıda bulunup bu konuda güçlü bir istekle kurumlarında devam etmeyi sürdürürler (Steers, 1981 akt. Balcı, 2003: 28). Örgütünün amaç ve hedeflerine inanan kurum çalışanlarının örgütlerinin bir parçası hâline geldikleri görülmektedir (Balcı, 2003: 28).

Örgütsel bağlılık, gücüne göre sıralandığında aşağıdaki gibi bir sıralama olduğu görülmektedir.

1-Örgütün güvenlik durumuna uygun olarak bireysel yapılmış olan fedakârlığı yansıtması gerekiyor.

2-Örgütsel bağlılıkta bir süreklilik olmalıdır. Ancak bu sürekli bağlılık, ödül ve ceza etkenlerine bağlı olmaması gerekiyor.

3-Örgüt üyeleri kurumlarıyla ilgili zihinsel bakımdan kurumlarıyla çok fazla ilgilendiklerini her kesime göstermeleri gerekmektedir (Wiener, 1982: 421). Meyer ve Allen (1991: 67) ise örgütsel bağlılığı farklı şekillerde ölçüp kavramsallaştırmıştır. Geliştirmiş oldukları birden fazla bağlılık modeli kabul görerek; duygusal, devam ve normatif olarak üç kategoride toplamışlardır.

**Duygusal Bağlılık:** Örgüt üyelerinin kurumlarına hissetmiş olduğu duygusal (hissi) bağlılığı ve kurumuyla özdeşleşme durumunu ifade etmektedir. Örgütüne karşı duygusal güçlü bir bağlılık hisseden iş görenler, örgütlerinde devam etmek isterler ve orada bulunmaya devam ederler. Bu duyguları yaşayan kurum üyeleri zorunluluktan değil de kendi istekleri doğrultusunda örgütlerindeki varlıklarını sürdürürler. Örgütlerine karşı duygusal olarak bağlanmış olan üyeler kurumun hedeflerine ve belirlenmiş olan değerlere ulaşabilmesi için performanslarını yükselterek bu konuda çaba harcayacaklardır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

**Devam Bağlılığı:** Örgüt çalışanlarının örgütlerinden ayrılmaları halinde kendileri için oluşacak olan maliyetin farkında olmaları durumunu ifade eder. Devam bağlılığı olan iş görenler kurumlarında devam etmek zorunda olduklarının farkındadır ve muhtaç olduklarından dolayı kurumlarında kalmayı sürdürürler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışanları örgütlerinde devamlılığını etkileyen bazı faktörler vardır. Bu faktörler; işinden ayrılma durumunda meydana gelecek olan ekonomik kaybın yükseleceği düşüncesi, farklı bir işe intibak sağlayamayacak olmanın verdiği his, kurumundaki kıdem tazminatından mahrum kalma duygusu, maddi olarak yaşayacağı kayıplar ve işsiz kalmak gibi nedenler olarak açıklanabilir (Kaya ve Selçuk, 2007: 180).

**Normatif bağlılık:** Örgüt üyesinin, iş görenin istihdama hissetmiş olduğu devam etme zorunluluğu durumudur. Normatif yönden güçlü bağlılığı olan kurum çalışanları örgütlerinde kalmak zorunda olduklarını düşünürler. Böylece iş görenler bu yüksek normatif bağlılık duygusuyla kurumlarında devam etmeye ihtiyaç duyar (Meyer ve Allen, 1991: 67). Normatif bağlılık, çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri ve örgüte bağlı olduklarına inanmaları anlamına gelir. Çalışanlar iş ahlakı gereği

işlerini bırakmamalıdır. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, organizasyonda çalışmaya devam etmenin doğru bir davranış olduğu ve kuruma karşı yükümlülüklerini yerine getirmenin zorunlu olduğunu düşünürler (Özdem, 2012: 51).

### **2.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek olan örgüt üyelerinin bulunduğu örgütler diğer kurumlardan çok daha etkindir. Çünkü kuruma olan bağlılık seviyeleri kuvvetli olan iş görenlerin işlerine geç kalma, işinden ayrılma ve devamsızlık yapma gibi negatif tutum ve davranışlarda bulunma oranları örgütlerine olan bağlılık seviyeleri zayıf olan iş görenlere göre oldukça düşüktür. Organizasyonların üretimleri çalışanların göstermiş oldukları, emek, bilgi, beceri ve işlerine yoğunlaşmalarıyla gerçekleştirmektedir. Kurumların mal ve hizmet şeklinde gerçekleştirmiş oldukları üretimlerinin kalitesi, örgüt çalışanlarının öncelikli olarak yeterli olmalarıyla ilgili bir durumdur. Çalışanların yeterliliklerinin yanında örgütlerine de güçlü şekilde bağlı olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla iş görenlerin iyi seçilmesi, iyi yetiştirilmesi, güçlü bir şekilde donatılmaları işlerini nitelik ve nicelik bakımından daha verimli yapmaları için yeterli olmayacaktır (Uygur, 2007: 72).

Kurumlarına güçlü olarak bağlı olan çalışanlar, kurumlarının güçlü ve acımasız rekabet şartlarında başarılı faaliyet göstermelerine katkı sunarlar. Örgüt başarısının oluşması iş görenlerin farklı özelliklere sahip olmalarına bağlıdır. Kurumlarına karşı güçlü bir şekilde bağlılık duygusu içerisinde bulunan çalışanlar aşağıdaki özellikler sahiptir (Feldan ve More, 1982 akt. Uygur, 2007: 73).

1-Denetim ve disipline az ihtiyaç duyarlar. Performansları, kurum bağlılığı daha düşük olanlara göre oldukça yüksektir.

2-Görev yapmış oldukları örgütlere en yüksek seviyede katkıda bulunmayı amaç edinirler.

3-Davranışlarındaki güvenilirlikleri, samimiyetleri çoğunlukla kriz anlarında ortaya çıkmaktadır.

### **2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**

#### **2.4.1. Allen ve Meyer Yaklaşımı**

Bu yaklaşıma göre örgüt bağlılık; örgüt ile çalışanlar arasında psikolojik bir durumdur. Bu psikolojik durumda bağlılığın temelini tutumsallık oluşturmaktadır.

Örgütsel Bağlılıkla ilgili olarak Meyer ve Allen (1991: 67) üç farklı öneride bulundu. Bir örgüte üyeliği sürdürmek için örgütsel bağlılığın bileşenleri şunlardır: İstek (duygusal Bağlılık), ihtiyaç (devam bağlılığı) ve yükümlülük (normatif bağlılık). Örgütsel bağlılığın her üç biçiminin de örgütün gerçekleştirme fırsatına bağlı olduğunu belirtmişlerdir (Sesen ve Basım, 2012: 478). Örgüt üyelerinde meydana gelen bağlılık, duygusal sonra devam ve en nihayetinde normatif bağlılık olarak ortaya çıkmaktadır (Başol ve Yalçın, 2009: 499).

#### **2.4.2. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı**

O'reilly ve Chatman yaklaşımına göre örgüt bağlılığı psikolojiktir ve üç boyutta incelenir Bunlardan birincisi uyumdur. Uyum; örgüt sahipleri tutum ve davranışlarını ödül elde etmek veya cezalardan kaçınmak amacıyla oluştururlar. Diğer boyut ise özdeşleşmedir. Bu boyuta göre çalışanların kurumun değerlerini ve amaçlarını benimsemeyip sahiplenmesidir. Son boyut olan içselleştirme ise; iş görenin kurumları ile tam uyumlu olmalarını ifade eder. İş görenler örgütlerinin bütün değerlerini özümsemişlerdir (Avcı, 2017: 62).

#### **2.4.3. Katz ve Kahn Yaklaşımı**

Katz ve Kahn (1977); örgütsel bağlılığın bir kurum ortamında bulunan çalışanların rollerine ait gereksinimleri yerine getirip örgütlerine bağlılığa sevk eden farklı ödüllerin bulunduğunu belirtmişlerdir. Kurum üyelerinin örgüt içerisinde yaptıkları iç ve dış ödüllerin bir neticesidir. İçsel ödül olduğu durum, anlatımsal durumdur. Dışsal ödüllerin motive edici durumlarında ise araçsal durumdan bahsedilmektedir. Örgüt amaçlarına bağlılık bir rolün başarısını sadece nitelik ve sayısal bakımdan yükselterek iş kaybının ve devamsızlığın azalmasına katkıda bulunmaz, ayrıca iş göreni örgüt yaşamı içerisinde birçok gönüllü faaliyetlere sevk etmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436).

#### **2.4.4. Etzioni Yaklaşımı**

Etzioni, örgüt bağlılığının temel nedenlerini kurumun, çalışanları üzerindeki gücüne bağlı bir durum olduğunu söylemiştir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeyleri düşük olursa örgütlerin de çalışanlar üzerindeki gücünün azalabileceği söylenebilir (Balay, 2014: 19; Köse, 2014: 59). Etzioni, örgütsel bağlılığı üç kategoriye ayırmıştır (Etzioni, 1975 akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54):

1.Ahlaki bağıllık: İş görenin örgütün hedefleriyle kendini özdeşleştirerek bireysel amaçlar edinmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Moral bağıllığı olarak da tanımlanan ahlaki bağıllığa sahip örgüt üyeleri örgütleriyle kendilerini içselleştirip kurumun amaç ve yapmış olduğu görevleri yüksek düzeyde değerli görmekteirler.

2.Çıkarlara dayalı olan bağıllık: Kurum ve çalışanlar (iş görenler) arasındaki varyasyon süreçlerine yaslanmış bağıllık türüdür. Örgütlerdeki çalışanların kurumlarına sağlamış oldukları katkı (fayda) ve bu fayda sonucunda elde edecekleri ödül nedeniyle kurumlarına karşı duymuş oldukları bir bağıllık şeklinde açıklanmaktadır.

3.Yabancılaşma kavramına dayalı bağıllık: İş görenler örgütlerinde içten gelerek kalmak istememekle birlikte örgütlerinde devam etmeye zorlanmaktadır. Örgüt tarafından bazı kısıtlamalara mecbur kalmalarına rağmen kurumlarında kalma konusunda baskı görmeye devam ederler. Sonuçta örgütün bir üyesi olan iş görenler bulunmuş olduğu kurumuna karşı negatif bir tutum içerisinde bulunmakla beraber yabancılaşmaya dayalı bir şekilde kurumlarına bağıllıkları bulunmaktadır (Etzioni, 1975 akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

#### **2.4.5. Kanter Yaklaşımı**

Kanter'in bağıllığı tutumsal bir bağıllıktır. Çalışanların kurumlarına olan yaklaşımları olumlu ise ve iş görenler örgütlerinin başarıları için ortaya bir çaba koyuyorsa orada oluşmuş bir örgüt bağıllığının olduğunu söyleyebiliriz (Avcı, 2017: 62). Örgüt üyelerinin kurumlarının beklenti ve isteklerini yerine getirip çaba harcamaları ayrıca bu konuda örgütlerine karşı bağıllık içerisinde bulunmaları gerekmektedir.

Kanter (1968:500)'e göre örgütsel bağıllık sosyal sistemde üç temel alandan oluşmaktadır. Bunlar; devam bağıllığı, kenetlenme ve kontrol bağıllığıdır.

1-Devama yönelik bağıllık: Adanmışlık ile bağlantılı bir bağıllıktır. Örgüt üyesi kendisini örgütüne adayarak örgütün başarısı için fedakârlık yaparak örgütte kalmaya devam etmesine yönelik bir bağıllıktır (Avcı, 2017: 62).

2-Kontrol bağıllığı: Örgüt üyeleri, örgütteki kuralların ve uygulamaya konulan kararların doğru olduğunu kabul ederler. Kurum çalışanları yazılı veya sözlü olsun örgüt kurallarına pozitif bir düşünce ile yaklaşır ve örgütün amaç ve değerlerini önceleyerek hareket ederler (Güler, 2022: 29).

3-Kenetlenme (uyum) bağıllığı: Örgüt üyelerinin birbirleriyle oluşturduğu yakınlığı ve aralarında kurmuş oldukları bağı ifade etmektedir. Örgütteki birlik ve beraberlik duygularının yükseltilmesi için yapılacak olan aktiviteler, çalışanlar arasındaki yakınlasmayı ve kurumıyla olan bütünleşmeyi güçlendirir. Oluşacak olan bu bütünleşme örgütü güçlü kılar ve örgütün devamını sağlar (Köse, 2014: 59).

Devam bağıllığında örgüt üyeleri muhtaç oldukları için, duygusal bağıllıkta kendi istek ve arzuları için kurumlarında devam etmeyi sürdürürler. Normatif bağıllıkta bir zorunluluk ve mecburiyet durumu söz konusudur. Bu mecbur olma durumu genelde ahlaki nedenlere dayanmaktadır (Uzun ve Yıldırım, 2022: 263).

#### **2.4.6.Salancik'in Yaklaşımı**

Bağıllığı, örgüt üyelerinin kendi davranımlarına ve bu davranımlar aracılığıyla icraatlarına ve örgütlerine karşı duymuş oldukları ilgiyi güçlü kılan inançlara bağlanılması olarak ifade edilmiştir (Salancak 1977 akt. Çakır, 2007: 13). Bu yaklaşıma göre şüphe içermeyen, kesin olarak meydana geldikten sonra dönüşü olmayan, açık, kesin ve göz önünde oluşan gönüllü davranışlar örgütsel bağıllığa tesir eder. Salancik (1977), bu yaklaşımı örgüt üyelerinin tutumları ve davranışları arasında oluşacak olan uyumu temel almaktadır ve öyle ki iş görenlerin tepki ve davranışları arasındaki uyumsuzluk örgüt üyesinde gerginlik oluşturur. Bu tepki ve davranışların uyumlu olması hâlinde ise iş görenler örgüte bağıllık gösterir (Salancak 1977 akt. Çakır, 2007: 13).

### **2.5. Örgütsel Bağıllıkla İlgili Benzer Kavramlar**

#### **2.5.1. Örgütsel Sadakat**

Örgütsel sadakat, kişiye, örgüte ve bir gruba karşı olan bağıllıktır. Örgütsel sadakat ile ilgili duygular şunlardır: aidiyet hissi, bir şeyin olmak için yoğun olarak istekte bulunmak, ekiple birlikte hareket etme yönünde gönüllülük içerisinde bulunmak, güven duymak ve kurum liderlerini gönüllü olarak takip etme konusunda istekli davranmak (Adler ve Adler, 1988akt. Ceylan ve Özbal, 2008: 88). Kurumsal bağıllığı düşük-orta-yüksek düzey olarak derecelendirdiğimiz zaman örgüt üyelerinin örgüt bağıllıkları ile örgütsel sadakatleri arasında güçlü ilişki gözükmektedir. Orta ve düşük düzeydeki örgüt bağıllığı, içten bir bağıllığa dönüşmezken yüksek seviyedeki bağıllık ise zaman içerisinde sadakat halini aldığı görülmektedir (Ceylan ve Özbal, 2008: 28).

### **2.5.2. Mesleki Bağlılık**

Mesleki bağlılık, kurumdaki çalışanların mesleklerini daha nitelikli bir şekilde icra edebilmeleri, kendilerini teknik olarak geliştirebilmeleri için harcamış oldukları zaman ve göstermiş oldukları gayret şeklinde tanımlanmaktadır (Çakır, 2001 akt. Aslan, 2008: 165). Mesleki bağlılık, iş görenlerin yaşam tatminlerini yükseltecektir. Çünkü iş hayatı bireyin yaşamının bir parçasıdır. İş görenin mesleğine bağlı olup mesleğinden ayrılma istememesi ile yaşam tatminleri ile pozitif yönde bir ilişki olması beklenmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2009: 5).

### **2.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu**

Örgütlerdeki yüksek rekabet ortamı, yeniden yapılanmaları gibi bağlılıkla ilgili örgütleri etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Örgütlerde kalıcı işgücü istihdamı ve örgüt bağlılığı, yüksek maliyeti önemli ölçüde düşürecektir. Örgüt üyelerinin yaşam kalitelerinden en önemlilerinden birisi, iş yaşamındaki memnuniyettir. Bu bağlamda örgüt bağlılığının bireylerin yaşam kalitesine pozitif olarak etki edeceğini söyleyebiliriz. Literatür çalışmalarına bakıldığında örgüt bağlılığının stres, iş doyumunu, sosyalleşme ve terfi gibi çok sayıda kavram ile ilişkili olduğu görülüyor. Örgütsel bağlılığın işveren ve çalışanlar üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Yağcı, 2007: 127).

### **2.5.4. İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık**

İş görenlerin örgütlerine olan yüksek bağlılıklarının oluşması için; ücretlerinde artış, kurumları tarafından takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi gibi etkenler bulunmaktadır. Yüksek düzeydeki örgüt bağlılıklarının çalışanlar için olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bu negatif durumlar; bireysel olarak büyüme, yaratıcılık için imkânların ezilmesi, aşırı gerilim ve strestir. Örgüt üyelerinin bireysel gelişimleri ve yaratıcılıkları sınırlandırılır veya azalarak yok olur. Yüksek bağlılığın pozitif sonuçları da vardır. Bu sonuçların; kurum çalışanlarının güvenli, istikrarlı olması ve daha fazla üretim için örgütün isteklerini özümsemesi gibi pozitif sonuçlar olduğunu söyleyebiliriz (Demir, 2016: 45).

### **2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Stresi**

Örgüt bağlılığının davranışsal sonuçlarından birisi iş stresidir. Beehr ve Newman (1978) iş stresini, işle ilgili faktörler ile çalışan arasındaki etkileşim durumu nedeniyle bireyin normal işleyişinden sapmasına neden olan zihinsel ve fiziksel bir

durum olarak kavramsallaştırmaktadır. Kurumlarına karşı yüksek bağlılığı olan örgüt üyelerinin bağlılık düzeyi daha düşük olan diğer çalışanlardan daha fazla iş stresine maruz kaldıkları ve örgütsel bağlılık çalışanlara aidiyet hissi ve güven vermekte, oluşan bu duyguların yaşanabilecek iş stresinin olumsuz etkilerini azalttığı tespit edilmiştir (Zajac ve Mathieu, 1999 akt. Demirgil, 2008: 63).

## **2.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

Alanyazın çalışmalarında örgütsel bağlılığın daha çok tutumsal ve davranışsal temellere dayandığı gözükmektedir. Yani bağlılığın oluşmasında davranışsal ve tutumsal etkiler bulunmaktadır. Bağlılığı bu şekilde iki temele dayandırılarak sınıflandırılmasının temel nedenleri ise sosyal psikologların davranışsal ve tutumsal bağlılık üzerine yoğunlaşmalarından kaynaklanmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 52).

1-Tutumsal Bağlılık: Örgüt çalışanları, kendilerini örgüt ile özdeşleştirip kurumlarının amaçlarını içselleştirmektedir. Böylece iş görenler bireysel amaç ve beklentilerini, kurumlarının lehine dönüştürerek örgütlerinde kalmayı sürdürürler.

2-Davranışsal bağlılık: Uzun zaman kurumunda görev yapan iş görenler işlerinden ayrılmaları durumunda karşılaştıkları zorlukların farkında olurlar ve kurumlarında kalmaya devam ederler. Örgütlerinden ayrılmaları durumunda kurumlarının kendilerine sağlamış olduğu imkânlardan yararlanamayacağını bilir. Bu durumun kendisine oluşturacağı maliyetin farkındadır (Mowday vd., 1982akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54). Bireyin geçen yıllardaki tecrübeleri ve örgütüne uyum sağlayıp bağlı hale gelme durumu vardır. Davranışsal bağlılık; örgüt üyesinin örgütünde çok uzun zaman bulunması sonucunda oluşan sorunlar ve bu sorunlar ile nasıl başa çıkabileceği ile ilgili bir kavramdır. Kurum üyeleri örgütlerinden çok örgütlerinin yapmış olduğu faaliyetlere bağlılık göstermektedir. Davranışsal bağlılık gösteren bireyler bir davranış sergiledikten sonra bu davranışlarını farklı etmenlerden dolayı sürdürüp bu davranışa bağlanmaktadırlar. Bir süre sonra sürdürülen bu davranış haklı gerekçelere dayandırılarak tekrarlanma olasılığı artmaktadır (Bayram, 2005: 129).

## **2.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel bağlılık üzerinde yapılan bir çalışmada, bağlılığı etkileyen faktörler araştırılmış ve demografik faktörlerin çalışanın kurumuna olan bağlılıkları üzerindeki etkinin nispi olarak az, ödül ve iş değerleri ile örgüt bağlılığı arasında güçlü

korelasyon bulunduğu gözlemlenmiştir (Oliver, 1990 akt. Bayram, 2005:134). Güçlü olarak katılımcı değerlere sahip çalışanların örgütlerine daha fazla bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Çalışanların örgütlerine bağlılık duyguları içerisinde bulunmaları, iş verimini yükselterek örgütün büyümesine vesile olmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını yükseltebilecek veya azaltabilecek hususların farkında olabilmeleri son derece önemlidir (Bayram, 2005: 134).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir (Balay, 2014: 62):

- 1-Deneyim, cinsiyet ve yaş,
- 2-İş tatmini, örgütsel adalet ve güven,
- 3-Rol çatışmaları,
- 4-İşverenden alınan destek ve işin önemi,
- 5-Örgütün karar alma süreçlerine katılarak bu sürecin içinde yer alma,
- 6-Örgütte tanınır olma, yabancılaşma ve iş sağlığı ve güvenliği,
- 7-Ücret dışında yer alan diğer haklar,
- 8-Ödül ve çalışma saatleri,
- 9-Ücret politikası ve terfi imkânları,
- 10-Çalışanlara verilen değer ve başka kurumlarda bulunan iş imkânlarıdır.

Kurumların yapı ve büyüklüğü kurum bağlılığına etki eden önemli faktörlerdir. Küçük ölçekli kurumlarda iş görenlerin örgütsel bağlılıkları daha büyük ölçekli kurum çalışanlarına göre daha yüksektir. Yazılı kuralların olduğu ve bürokratik uygulamaların yüksek olduğu örgütlerde çalışanların örgüt bağlılığı, bürokrasinin olmadığı veya az olduğu kurumlara oranda daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Küçük örgütlerde kurallar ve normlar iş göreni sıkmadığından dolayı dostluk ve arkadaşlıklar ön plana çıkarak örgütlerine olan bağlılıkları daha yüksek olmaktadır (Güler, 2022: 33). Öte yandan iş görenlerin birbirlerine karşı göstermiş oldukları bağlılıkların örgüte olan bağlılıklara doğrudan etki yaptığı sonucu ortaya çıkmıştır (Balay, 2014: 71).

## 2.8. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak eğitim ve sağlık alanı başta olmak üzere çok sayıda çalışmaya rastlanılmaktadır. Tarih boyunca kurumlara sahip olanların en önemli düşünceleri kurumdaki verimliliği yükseltmek olmuştur. Başaran (1982) yapmış olduğu “Örgütsel Davranış” isimli kitap çalışmasında örgüt verimliliği üzerine durmuş ve örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanların örgütsel davranışlarının yönetimine ait çalışmalara yer verilmiştir. O’Reilly ve Chatman (1986) örgüt bağlılığını psikolojik bağlılık olarak tanımlamışlardır. Alanyazın incelemelerinde en çok kabul gören çalışmalardan birini Meyer ve Allen (1991) yapmıştır. Geliştirmiş oldukları örgüte bağlılık modeli uzmanlar tarafından kabul edilmiş ve bu bağlılık modelini; devam, normatif ve duygusal bağlılık kategorilerinde toplamışlardır. Polat (2020) tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmada öğretmenlerin okul bağlılıkları ile kararlara katılımlarında pozitif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Kararlara katılım düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin bağlılıklarının da yükseldiği görülmektedir. Balay (2000) tarafından eğitime yönelik bir çalışma yapılmış ve yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik olarak bağlılık ile ilgili görüşlerin detaylı olarak tartışıldığı ve alana katkı sunacak bir kitap yazmıştır. Güler (2022: 51) ise okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı araştırmasında okul kültürünün örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı yordadığı sonucuna varmıştır. Kara (2022: 16) farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik bir araştırma yapmış ve mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerimizin okullarına bağlılıklarının çok düşük seviyede olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Mezuniyet durumu lisansüstü olan öğretmenlerin lisans düzeyindeki öğretmenlerden daha yüksek seviyede okullarına bağlı oldukları bu çalışmada görülmüştür. Çillik (2019: 79) tarafından yapılan tez çalışmasında örgüt bağlılığı ve örgütsel sinizm birbirleriyle orta seviyede ve negatif düzeyde korelasyonu olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yükseldikçe örgütlerine karşı sinizm düzeylerinin azalacağı söylenebilir. Bayram (2015) ise yönetimde yeni bir paradigma anlayışıyla bağlılık üzerinde yaptığı çalışmada; örgütsel bağlılıkları üst düzeyde olan çalışanların kurumları ile pozitif ilişkiler kurarak görevlerini yerine getirmek için ekstra bir çaba sarf ettikleri bulgusuna ulaşmıştır. Uzun ve Yıldırım (2022: 277) örgüt kültürü ve örgütsel

bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgüt kültürü yüksek olan üyelerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Öztürk (2018: 57) orta düzey örgütsel bağlılığa sahip olan iş görenlerin, kurumlarının amaç ve hedeflerini kabul etmekle birlikte örgütlerini tam olarak içselleştiremediklerini belirtmiştir. Güler (2022: 63) çalışmasında, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarının okullarına olan bağlılıklarına önemli bir etki yaptığını tespit etmiştir. Okullarına yüksek düzeyde bağlı olan öğretmenlerin görev yaptığı okullardaki akademik başarının da artacağı belirtilmiş ve bağlılık seviyelerinin yükseltilmesi için yöneticilerin yeni politikalar üretmeleri gerektiği tavsiye edilmiştir.

## **2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Son dönemlerde üzerinde en çok çalışma yapılan konuların başında örgütsel vatandaşlık davranışı gelmektedir. Aslan (2008), Avcı (2015), Farh vd. (2004), Gürbüz (2006), Kara ve Avcı (2022), Mor ve Kara (2023), Organ (1990), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Podsakof vd. (1990) gibi çok sayıda araştırmacı ÖVD ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı yaygın bir şekilde 1980'lerde kullanılmaya başlandı (Özdem, 2012: 48). ÖVD kavramı ilk olarak Batman ve Organ (1983) tarafından kullanılmış olmakla beraber Katz ve Kahn 1960'larda örgütsel vatandaşlık kavramını, gönüllülük esasına dayanan bir davranış olarak kullanmışlardır. ÖVD terimi ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda Turnipseed (2002: 1), Katz ve Kahn (1977: 187) örgütsel vatandaşlık davranışlarını; örgüt üyelerinin resmiyette yazılı olan iş hukukunun yazılı ve sözlü kurallarının ötesinde örgütün kendilerinden beklenen iş performansından daha fazlasını yaparak gönüllülüğe dayalı bir şekilde ekstra rol davranışı şeklinde tanımlamışlardır. George (1991: 299) ise prososyal bir davranış olduğu yönünde bir tanımlama yapmış, Doğrul (2013: 2) ise iş görenin resmi iş tanımında bulunmayan ve kurum verimliliği ile etkisini yükseltmeye yönelik olarak gönüllü bir şekilde göstermiş oldukları davranış olduğunu belirtmiştir. Yönetim bilimleri alanında yaygın olarak kabul edilen en kapsamlı örgütsel vatandaşlık davranışına ait açıklamayı Organ yapmıştır. Organ (1988: 4)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı; bireyin işinde daha fazla çalışması anlamına gelmektedir. İş görenler kuruluşun belirlediği standartların ve görev tanımlarının ötesinde sorumluluklar üstlenir. Bu bağlamda ekstra gönüllü çaba (resmi ödüle dâhil edilmeyen ve tanımlanmayan çaba) gösterir (Özdem, 2012: 48).

Değişen şartlardaki bu gelişim gerekliliğini idrak eden örgütler varlıklarını sürdürürken, bu değişim süreçlerini algılayamayan örgütler ise küçülmüş veya yok olma tehlikesiyle karşılaşmıştır (Sesen ve Basım, 2006: 84). Bütün kurumlarda çok büyük bir önem taşıyan örgütsel bağlılık, örgütün başarı düzeyine sadece nitelik ve işgücü bakımından katkı sunmaz. Aynı zamanda iş göreni, kurumun hayatını sürdürebilmesi ve en yüksek seviyede başarılı olması için çok sayıda gönüllü icraate yönlendirmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436). Örgütlerinde üst düzey bir doyuma ulaşmış örgütlere güçlü bağlılıkları olan çalışanların, işi bırakma eylemlerinde bulunmadıkları ve kurumlarına bağlılıklarını sürdürdükleri görülmüştür (Sagie, 1988: 156). Bu bağlamda kurumların temel ihtiyaçlarından biri olan örgütsel bağlılığın, kurumların yaşamlarını sürdürmedeki en önemli etkenlerden birisi olduğu söylenebilir.

ÖVD üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanın iş tanımlarında yazılı olanın çok ötesinde örgüt tarafından beklenen performanstan daha fazlasını yapmasıdır. İkincisi, iş görenin bu davranışlarını bir zorlama olmaksızın gönüllülüğe dayalı olarak gerçekleştirmesi, üçüncüsü ise; yapılan bu davranışların kurumlardaki ödülle dayalı olmamasıdır (Greenberg ve Baron, 2000akt. İplik, 2015: 7). Örgütsel vatandaşlık davranışının özünde gönüllü olma durumu bulunmaktadır. Bundan dolayı tanımında bulunan isteğe bağlılık kavramını; rolünün gerektirmediği, iş sözleşmesinde belirtilmemiş olan, yapmadığından bir ceza veya yapıldığında ise bir ödülle karşılaşılmayacak olan davranışlar olarak ifade edebiliriz (Çelik, 2007: 84). Psikolojik bakımdan örgüt çalışanları kurumlarında pozitif ilişkiler kurup örgüt çıkarı doğrultusunda faydalı davranışlarda bulunurlar. Amirlere karşı itaat, örgütüne sadakat ve iş birliği yapma durumları bu davranışlardan bazılarıdır. Dolayısıyla iş görenlerin katılım düzeyleri yüksek ve bu psikolojik sözleşmeyi pozitif yönde algılamışlarsa iş görenden yüksek düzeyde bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenir (Gürbüz, 2006: 54). Çelik'e (2007: 87) göre ÖVD; iş görenlerin sağduyularına bağlı, kurumlardaki iş ahenginin düzenlenmesini sağlayan olumlu ekstra rol (rol fazlası) çalışmalar ile oluşabilecek negatif davranışlardan kaçınma şeklinde tanımlanmaktadır.

ÖVD'nin 21. Yüzyılda alanyazın çalışmalarında çok sayıda işlenmesinin oldukça fazla sebepleri vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen örgüt üyeleri işverenler tarafından ücret ve terfi durumları değerlendirildiğinde pozitif

uygulamalara tabii tutuluyorlar. Ancak ÖVD sergilenmesiyle ilgili olarak iş görenlere bir güç ve yaptırım uygulanmaz. Örgüt üyeleri de gösterecekleri örgütsel vatandaşlık davranışları sonucunda herhangi bir ödül ve terfi beklentisinde bulunmazlar. Buna rağmen işverenler çalışanlarının göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları hususunu göz önünde bulundurarak işgörenleri ödüllendirirler (Mackenzie vd., 1998: 88). ÖVD bütün kurumlar için büyük bir öneme sahip olmakla birlikte eğitim kurumları için de gerekli olduğu muhakkaktır. Örgütsel davranışları yüksek düzeyde bulunan öğretmenler, yönetim kadrosuyla, mesai arkadaşlarıyla, velileriyle ve öğrencileriyle güçlü bir iletişim kurarak birbirlerine yardımcı olarak üstün gayret göstererek görevlerini yerine getirirler. ÖVD düzeyi yüksek öğretmenler çalışmış olduğu okulların amaçları doğrultusunda daha başarılı öğrenci yetiştirip bu öğrencilerin ülkesine ve milletine faydalı bireyler olmaları için çaba gösterirler (Yücesan, 2022: 5).

Örgüt üyelerinin örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları pozitif yaklaşımlar ve tutumlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına dönüşmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 142). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık, kurumlara pozitif etki eden oldukça fazla örgütsel sonuçla ilişkisi bulunan iki kavramdır. Alanyazın çalışmaları incelendiğinde örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği görülmektedir (Kara ve Avcı, 2022: 2436). O'Reilly, Chatman ve Becker gibi araştırma yapanlar örgütsel bağlılığın ÖVD'yi pozitif yönde yordadığını belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, kamu kurumları için de çok önemli bir yere sahiptir. Kamuda görev yapan personellerin sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışları kamu kuruluşlarına yönelik tutum ve davranışları etkilemektedir. Böylece meşruiyetleri gelişerek kamuya olan güven yükselir (Cohen ve Vigoda, 2000: 598).

## **2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncüleri**

Örgütsel vatandaşlık davranışları alanında en kapsamlı çalışmaları Bateman ve Organ (1983) yapmıştır. Çalışmalarında liderlik tarzlarını ve özgecilik kavramlarını öne çıkartmışlardır. Organ ve Ryan (1995) ise tatmin kavramını ön plana çıkartarak güven, adil olma ve liderlerden gelen destek öne çıkmaktadır. Konovsky ve Organ (1996) araştırmalarında iş tatmini ve adalet duygusunun örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olduğu sonucuna varmıştır. MacKenzie ve arkadaşları

(1998) ÖVD ile ilgili yaptığı çalışmalarında ise iş tatmini ile örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını birinci derecede yordadığını görmüşlerdir.

## **2.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Alt Boyutları**

Alan yazındaki öncüler; Bateman ve Organ (1983), Fahr, Zong ve Organ (2004); Katz ve Kahn (1977), Organ ve Konovsky (1989), Podsakoff vd. (1990), Podsakoff ve MacKenzie (1994), ve Podsakoff vd. (2000) gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını genelde beş boyut altında toplamışlardır:

### **2.11.1. Özgecilik**

Kurumda bulunan çalışanların örgütün vermiş olduğu görevlerle ilgili olarak mesai arkadaşlarına gönüllülük esasına dayalı olarak yardımcı olma yönünde sergilemiş oldukları eylemlerdir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Çalışma ortamlarında mesleğinde başarısız olan bir arkadaşına destek olma, sağlık sebebiyle işine gelemeyen iş görenin işini üstlenme, mesleğinde tecrübesi olan kurum çalışanlarına gönüllü destek olma ve bir çalışanın tem başına tedarik etmede zorluk yaşayacağı durumlarda ihtiyaç duyulan malzemelerin tedarik edilmesi gibi davranışlar diğerkâmlık olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2000: 513). İş ile ilgili olarak örgütteki arkadaşlarına yardımcı olmak ve kurumda çıkabilecek problemlerin meydana gelmesine engel olma konusunda işverenin göstermiş olduğu gönüllü eylemlerdir (Organ ve Konovsky, 1989: 157).

### **2.11.2. Centinmenlik**

İşgörenlerin kurumlarında bir çatışma ve gerginlik ortamlarından kaçınıp bu konuda oluşabilecek olumsuz davranışlardan uzak durarak önemsiz sorunları şikâyet konusu haline getirmekten uzak duran davranıştır (Organ, 1990: 44).

### **2.11.3. Nezaket**

Örgütlerde çalışanlar işyeri yükümlülüklerinden dolayı sürekli olarak birbirleriyle bir etkileşim ve iletişim halinde bulunmaktadır. Birbirlerinden sıkça etkilenmekte olan örgüt üyelerinin sergilemiş oldukları pozitif davranışlardır. Organ (1990:47) nezaket boyutu ile ilgili olarak şu örnekleri vermektedir; bilgi aktarma ve paylaşım, hatırlatmalarda bulunma, öncesinden haber verme ve danışıp yapılması gerekenlerin özet olarak aktarılmasıdır.

#### **2.11.4. Sivil Erdem**

Türkçe kaynaklarında örgütsel erdem olarak ve kurumsal gelişime destek olmak anlamında kullanılan “sivil erdem” boyutu Organ (1990:48) tarafından isimlendirilmiştir. Podsakoff ve MacKenzie (1994: 351) ise bu boyutu, örgütün siyasal yaşantısına aktif olarak katılma olarak tanımlamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun temelinde siyasi ve sosyoloji çalışmaları bulunmaktadır.

#### **2.11.5. Sportmenlik**

Örgüt üyeleri, kurumlarında yaşamış oldukları olumsuz durumlar ve çeşitli sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden görevlerini en güzel bir şekilde yerine getirerek görevlerini yaparlar. İş görenler,örgütteki diğer üyeler tarafından rahatsız edilmiş olsalar bile şikâyette bulunmadan örgütteki diğer üyelerin isteklerini geri çevirmeden yerine getirme durumu söz konusudur (Farh vd., 2004: 242).

### **2.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Kavramlar**

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili kavramlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

#### **2.12.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Doymu**

ÖVD ile birlikte en fazla ilişkilendirilen konuların başında iş doymu gelmektedir. İşgörenlerin işlerine yönelik etki durumu ve örgütlerine olan duygusal tepki anlamına gelen iş doymu, ÖVD ile tutarlı bir ilişki göstermekte ve iş doymunun örgütsel vatandaşlık davranışına sebep olduğu görülmektedir. İş doymu ile ÖVD arasında korelasyon olduğu ve iş doymunun ÖVD’yi doğrudan etkilediği belirlenmiştir (Sezgin, 2005: 326). Örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumların sosyal mekanizmalarındaki işleyişleri kolaylaştırıp örgütlerin düzenli çalışmalarını sağlayan davranışlardır. İş konusunda çalışma arkadaşına yardımcı olma, kurallara uyarak şikâyetten vazgeçme, işyerine vaktinde gelme, iş ortamlarını düzenleme, mesai saatlerine riayet etme, kuruma ait tüm kaynakları koruyup sahiplenme ve kurumu hakkında olumsuz konuşma ve davranışlarından kaçınmaları örnek gösterebiliriz (Bateman ve Organ, 1983: 588).

### **2.12.2. Olumsuz Yardımlaşma Davranışları**

Örgütsel vatandaşlık davranışlarında kabul gören yardımlaşma davranışı, kurumların menfaatleri olan eylemler şeklinde kabul görmektedir. Örgüt üyeleri, örgütleri ile çatıştıkları konularda kurumlarına karşı dayanışma halinde bulunabilmektedirler. İşte bu tarz bir yardımlaşma bazen örgütlerin yararından ziyade zararına olabilmektedir. Zam ve sosyal haklar almak için bir araya gelen çalışanlar kendi aralarındaki dayanışmanın bir sonucu olarak örgütün üretimindeki aksamalara neden olabilmektedirler. Ayrıca iş görenlerin birbirleriyle gerçekleştirmiş oldukları bu yardımlaşma ve dayanışmalar, kuruma gelen siparişlerin yetiştirilememesine, taahhüt edilen ürünlerin zamanında teslim edilemeyip gereksiz maliyetlerin oluşmasına neden olmaktadır. Bu durumda örgütler, pazar paylarını kaybedip en sonunda ciddi zararlarla birlikte makineleri elden çıkartmak zorunda kalabilmektedirler (Kaya, 2013: 274).

### **2.12.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Sonucu**

Cohen ve Vigoda (2000: 603) örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt başarısına olan katkılarını şu şekilde açıklamışlardır: 1-ÖVD örgüt üyelerinin ve örgütün verimliliğini yükseltir. 2-Örgütlerdeki yetenekli iş görenlerin kurumlarına olan devamlılığı sağlar. 3-Örgütlerdeki performans yüksekliğini devamlı hale getirir. 4- Örgütteki çalışanlar ve çalışanların aralarında bulunan eşgüdümüne katkıda bulunur. 5-Örgütün değişimlere karşı uyum sağlamasına destek olur.

### **2.12.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Motivasyon**

Örgütler, iş görenlerin motivasyonlarını yükseltmek için fedakârlıklar yapmak zorundadır. Bu durumda iş görenler;tecrübe, bilgi ve birikimlerini cömert bir şekilde örgütlerinin başarıları için sarf edeceklerdir. Böylece kurumlardaki örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları yükselerek çalışanların örgütlerindeki sürekliliği gerçekleştirmiş olacaktır (Uzun ve Yıldırım, 2022: 263). Öğretmenlerin ÖVD sergilemelerine etki eden en önemli kavramlardan birisi motivasyondur. Ödüller, yöneticilerde bulunan liderlik becerileri, hizmet içi eğitim kapsamında alınan kurs ve seminerler, öğretmenlerin yurt dışı atamaları, yüksek lisans ve doktora yapmalarına yönelik olanaklar öğretmen motivasyonlarını güçlendirmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri için yönlendirilmeleri gerekiyor. Öğretmenleri takdir etmek, mesleklerindeki gelişmeleri için olumlu katkılar sunarak

onlara destek olmak, geri bildirimde bulunularak kendilerini değerli hissetmelerine vesile olup başarılarının yükselterek örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayacaktır (Gürbüz ve Dede, 2018: 83). Ayrıca öğretmenlerin mesleki konularla ilgili olarak karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanması, kendi kaderlerini tayin etme boyutunda psikolojik olarak güçlenmelerini artıracaktır (Ertürk, 2022: 363).

### **2.13. İş Yaşam Kalitesi**

Yapılan ilk tanımlara bakıldığında, iş yaşam kalitesinin bireyin gücü ile ilgili planlama ve yapılan planların etkilerini yansıttığını görmekteyiz. Son dönemlerde ise iş yaşam kalitesinin tanımına iş yeri olanakları ve adaletli bir ücret dağılımı da eklenmiş böylece İYK tanımının genişlediği görülmektedir. İş alanlarına ilişkin olarak yapılan iş sözleşmeleri, işin mevcudiyeti, iş görenlerin hizmet içi eğitimleri, işyeri sağlığı ve güvenliği, maaş dışında kalan diğer ödül, hak ve kazançlar olarak yeniden düzenlenmiştir (Mirvis ve Lawyer III, 1984: 199). İş yaşam kalitesi kurumlarda çalışanın lehinde veya aleyhinde oluşabilecek olan her şey şekliyle tanımlanmaktadır. İş yaşam kalitesinin kapsamlı şekilde ele alınması için bu tanım oldukça önemlidir. Örgüt üyelerinin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, ücret, iş yeri memnuniyeti, güvenlik ve sağlık gibi fiziksel şartların iyileştirilmesi İYK'nın kapsamındadır (Erdem, 2010:515). İş yaşam kalitesi kavramında resmi olarak bir tanımlama yapılmamasına rağmen yönetsel alanda araştırma yapan bilim insanları ve endüstri alanında yetkili psikologlar tarafından İYK'nın genel olarak refah düzeyini ilgilendiren bir yapıya sahip olduğu beyan edilmiştir. İş yaşam kalitesi; öznellik ve mutluluk gibi çalıştığı kurumdan memnun olma ve genel iyi olma durumu gibi işi etkileyebilecek faktörleri kapsamaktadır (Sirgy vd., 2001: 241). Bu bağlamda iş yaşamı kalitesini, çalışanların örgütlerinde bireysel ihtiyaçlarının karşılanması böylece doyuma ulaşması şeklinde ifade edebiliriz (Akan ve Bektaş, 2014: 29). Saraji ve Dargahi (2006: 8), İYK'nın; karar verme, ödül, kariyer, katılım ve eğitim sistemleri gibi çok yönlü bir yapıya sahip bir olduğunu ifade etmişlerdir. Nair (2013: 35)'e göre iş hayatının kalitesi, yalnızca iş temelli değil aynı zamanda bir perspektifler hiyerarşisini de içermektedir. İş tatmini, ücret tatmini ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi faktörlerin yanı sıra yaşam durumunu ve genel refah duygularını da geniş ölçüde yansıtmaktadır. Nair (2013: 35)'e göre ise İYK; bir işin üyelerinin organizasyondaki tecrübeleri aracılığıyla mühim bireysel ihtiyaçları karşılayabilmesidir. Daha spesifik olarak İYK, çalışanların fiziksel durumlarına

ilişkin algıları açısından uygulamaya konulabilir ve iş yerinde psikolojik iyilik hali olarak tanımlanır. İYK son yirmi yılda işçilerin uğruna mücadele ettiği her önemli sorunu içermektedir. Çalışma hayatının kalitesi, bir bireyin ‘işle ilgili daha geniş anlamdaki durumunu tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

İş dünyasında meydana gelen küreselleşme, pazar alanındaki yarış, doğal kaynakların azalması ve teknoloji alanında meydana gelen gelişmelerle birlikte şirketlerdeki “iyi” olma tanımlarında değişiklikler meydana gelmiştir. Bir dönem örgütler tanımlanırken kurumun ekonomik verilerinden faydalanılmaktaydı. Zamanımızda ise örgütler yaşamlarını sürdürebilmeleri için iş yaşam kalitesine, etik değerlere ve iş doyumunu gibi etkenlere dikkat etmek zorundadır (Beğis, 2019: 33). Örgütlerin üretimlerini artırırken maliyet baskılarını azaltmaları çok mümkün olmadığı için çalışanlarını işe başlatırken ve kurumdaki devamlarını sağlarken örgütün performansını sağlamak için çok yönlü (daha sofistike) yaklaşımlar gerekmektedir (Brooks ve Anderson, 2005: 319). Çalışanlar, örgütleri tarafından çabalarının takdir edilmesini, kendilerine değer verilip sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının desteklediğini görmek isterler. Bu destekler karşılık bulduğu zaman iş görenler de kurumlarına karşı daha iyi davranırlar. Böylece çalışanlar, elde ettiği faydalarla (maaş, sosyal güvenlik vb.) ve sosyal-duygusal ihtiyaçların (özgüven, tanınma, başarılar ve ödüller) işverenler tarafından karşılanmasıyla çaba ve gayretlerine karşılık bulmuş olurlar. Her iki tarafın da yararına olacak bu durumun hem örgüt hem de çalışanlar tarafından gerçekleşebilmesi için karşılıklı iyi muamelenin de olması gerekmektedir (Nst vd., 2023: 125). İş görenlerin yüksek performans sergilemeleri açısından işverenlere düşen en büyük mesuliyetlerden biri de çalışanların kabiliyetlerini kullanıp geliştirebilecekleri bir örgüt ortamı ve iklimi oluşturmaktır (Bulut, 2003: 11).

Okullardaki iş yaşam kalitesi, okul çalışanlarının her açıdan mutlu oldukları bir iklimi ifade etmektedir. Öğretmenlerimizin okullarında başarılı olmaları kurumlarındaki nitelikli bir iş yaşamının oluşmasıyla mümkün olur. Toplumların ilerlemesinde ve gelişmesinde yapmış olduğu işten memnun olan ve iş doyum seviyesi yüksek iş görenlerin varlığı çok önemlidir. Ülkelerin geleceği için eğitimin önemi düşünüldüğünde, okullarımızda yüksek kaliteli bir iş hayatı, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin de kaliteli bir şekilde gerçekleşmesine katkı sunacaktır (Çoruk ve Çiçek, 2017: 751).

## 2.14. İş Yaşam Kalitesinin Kökeni

1940'lı yıllarda sendika çalışmalarından sonra iş yerlerindeki yaralanma gibi tehlikeleri ortadan kaldırmak amacıyla iş güvenliği sorunlarına yönelik olarak mevzuatlar çıkartılarak çalışanlar için ekonomik olarak bazı kazanımlar ve haklar elde edilmiştir. 1950 ve 1960'lı yıllarda iş yaşam kalitesi ile ilgili olarak farklı teoriler geliştirilmiştir. Psikologlar tarafından üretkenlik ile moral düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu açıklanarak İYK ile ilgili çalışmalar hız kazanmıştır (Baharathi vd.,2011: 3). Başlangıçta İYK kavramı sadece iş alanında kullanıldı. İlerleyen dönemlerde ise teknik ve sosyal süreçler göz önünde bulundurulduğunda müdahaleler yapılarak yeniden tasarlanan bu kavram genişletilerek yeniden tanımlandı. İş yaşam kalitesi iş görenin memnuniyet ve tatmini terimleriyle genişletildi. Genişleyen iş yaşam kalitesi, kuruluşlara ve iş görenlere farklı avantajlar sağladı. İş kalitesindeki iyileşme, esnek zaman, özerk çalışma şartları ile iş görenlerdeki kurum kültürünün statüsünde genişlik oluşturmak mümkündür (Swamy vd., 2015: 281).

İş yaşam kalitesi kavramı ile ilgili olarak ilk alanyazın, 1950'li yıllarda oluşmaya başlamıştır. İlk olarak Londra'da İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde görevli Eric Trist ve arkadaşları deneysel çalışmalardan elde etmiş oldukları bilgiler ile iş yaşam kalitesi kavramı, alan yazında yer bulmaya başlamıştır. 1972 yılında ise Kolombiya Üniversitesi'nde bir işte demokratikleşme temasıyla uluslararası bir konferansta Quality of Work (iş yaşam kalitesi) kavramı ilk olarak uluslararası bir kongrede kullanılarak uluslar arası düzeyde bu konuda bir konsey kurulmuştur (Davis ve Chems, 1975 akt. Akar ve Üstüner, 2017: 164). Çalışma yaşam kalitesi terimi ilk kez 1972 yılında uluslararası bir toplantıda ortaya atılmıştır. Çalışma ilişkileri konferansı, United Auto Workers ve General'den sonra daha fazla ilgi gördü (Nair, 2013: 35). Yaşam kalitesi kavramını; insanın iş yaşamı dışındaki aile hayatı veya ruhsal sağlık şeklinde tanımlamak İYK kavramını kısırlaştırmak olur. 1970'lerden bugüne kadar iş yaşam kalitesi, iş görenlerin ve kurumların vazgeçemediği kavram haline gelmiştir. İş yaşam kalitesi kavramı, çalışmakta olduğu kurumda ihmal edilenleri hatırlatmakta ve kurumu için maddi kazanç elde eden çalışanların feda edilmemesi gerektiği anlatılmaktadır (Taştan ve Erdem, 2010: 93). İş yaşam kalitesi ile örgütsel verimlilik artacak iş görenlerin de mutluluk düzeyleri yükselecektir (Akram vd., 2017: 245).

## **2.15. Okullarda İş Yaşam Kalitesi**

Eğitim öğretim ortamlarındaki iş yaşam kalitesi örgütsel bağlılığın niteliğini ve derecesini değiştirir ve işin kalitesinde de değişiklikler meydana getirir. Okullarda iş yaşam kalitesi her ne kadar yöneticiler ve öğretmenleri etkilese de çocuklara verilen eğitimin kalitesini de dolaylı olarak etkilemektedir. Bu anlamda yaşam kalitesi, iş kalitesinin artırılmasına yönelik bir araç olarak değerlendirilebilir. Yönetici ve öğretmenlerin çalışma yaşam kaliteleri iyileştirildiğinde okullarına olan bağlılıklarının da arttığı söylenebilir (Özgenel, 2021: 138). Eğitim kurumlarındaki en işlevsel örgüt olan okullardaki işleyişlerde eğitim çalışanları en önemli görevleri yüklenmiştir. Bundan dolayı eğitimcilerin kurumlarına ve mesleklerine bağlı olması, okulları bir yaşam alanı olarak kabul etmeleri, eğitim alanlarında kendilerinin mutlu, huzurlu ve rahat hissetmeleri, kısacası öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyde olması performanslarını beklenen düzeyde ortaya koymadaki en temel faktör olarak değerlendirilebilir. Yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında okullardaki iş yaşam kalite düzeyleri yükseldikçe öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Eğitim kadrolarındaki çalışanları kurumlarında kendilerini ne kadar huzurlu ve mutlu hissederse okul bağlılıkları ve kurumlarını sahiplenmeleri de o kadar artmaktadır (Yalçın vd., 2016: 215).

## **2.16. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları**

İki üniversite bir de muhasebe şirketinde çalışmalar yapan Sirgy vd. (2001: 241) İYK'yı toplam yedi boyutta toplayarak sınıflandırmışlardır. Bu boyutlar; 1-İş yerlerinde sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik olarak sağlık ve güvenlik. 2-İş güvenliği, ekonomi ve aile ihtiyaçları. 3-İş yerindeki meslektaşlık ve iş dışındaki zamanlardaki sosyal ihtiyaçlar. 4-Saygınlık ihtiyacı doğrultusunda kurum içerisinde veya kurum dışı iş görenin takdir edilmesi, tanınması. 5-Çalışanların işyerine ait ihtiyaçların yerine getirilmesine yönelik olarak gerçekleştirme ihtiyacı. 6-Meslek becerilerinin öğrenilmesine yönelik olarak bilgi ihtiyacı. 7-Estetik ihtiyaçlar ve iş yerinde yaratıcı olmak.

## **2.17. İş ve Kariyer Memnuniyeti ile Genel İyi Olma**

İş görenlerin yaşantılarının çok büyük bir kısmı çalışmakta oldukları kurumlarda geçmektedir. Aynı şartlar altında ve sıradanlaşan çalışanların yaşamları zamanla monotonlaşmaktadır. Zaman içerisinde oluşan bu monotonlaşma durumu

çalışanlarda bir bıkkınlık hatta yılgınlığa neden olabiliyor. Eğer çalışanlara iş yerinde kendilerini geliştirme ve kıdem imkânları verilirse bu problemler yaşanmadan engellenebilir böylece örgütlerdeki verim de artacaktır (Yüksel, 2004: 55). Zamanımızdaki çalışanlara baktığımızda, kendilerini daha üst düzeyde gerçekleştirme, bireysel olarak büyümek ve isteklerini karşılayabilecek, onlara fırsatlar sunabilecek iş yerlerinin olmasını beklemektedirler (Kotzé, 2005: 97).Yapılan başka bir çalışmada, iş görenlerin psikolojik olarak iyi olma durumları ile iş görenlerin mesaideki zaman dilimlerinin uzunluğu, iş yükünden dolayı kendilerini aşırı baskı altında hissetmeleri, kurumdaki iş denetiminin yeterli düzeyde gerçekleşmemesi, karar alma süreçlerine katılamamak ve örgüt yönetimindeki belirsizlikler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Michie ve Williams, 2003: 3).

Malezya'da bir devlet kurumunda 470 yöneticinin üzerinde yapılmış olan bir çalışmada İYK'deki varyansların yüzde altmış üçünü; kariyer tatmini, kariyer başarısı ve kariyer dengesinin oluşturduğu görülmektedir. İnsanlar kariyerleri süresi boyunca büyüyerek ve gelişerek, meslekleri hakkında öneriler almak ve mesleğinde başarılı olduğu zaman işverenler ve arkadaşları tarafından takdir edilmeyi beklemektedir. Örgütlerdeki iş görenlerin yaşam kaliteleri, kariyerlerindeki gelişim süreçleriyle bağlantılıdır. Örgütlerdeki bireylerin kurumlarından kariyerlerinin geliştirilip kıdemlerinin yükseltilmesi hususunda beklentileri bulunmaktadır (Beh ve İdris, 2006: 2152). İYK'nın memnuniyet derecesi, çalışanların kendilerine olan inancı, örgüt üyeleri tarafından oldukça önemsenen kurumdaki iklimi, başarı kriterleri ve iş görenlerin kişisel gelişimleri ile birbirleriyle yakından ilgilidir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile aile yaşantılarının birbiriyle büyük oranda ilişkili oldukları görülmektedir (Beh ve İdris, 2006: 2157).

Son yıllarda yapılmış olan çalışmalara bakıldığında çalışanların örgütlerine karşı sergilemiş oldukları olumlu duyguların, işyeri performansı ve kurum bağlılığı için oldukça önemli olduğu görülmektedir. İş görenlerin duygu ve düşüncelerinin anlaşılması, insan kaynakları açısından ziyadesiyle değerlidir (Kanten ve Sadullah, 2012: 364). İnsan hayatı, çok büyük oranda iş yaşantısıyla ve iş görenin çalışmasıyla geçiyor. Eğer iş yeri, çalışanların beklentilerini karşılayabiliyorsa motivasyonları yükselir fakat kurumlar üyelerinin beklentilerini karşılayamazsa motivasyon ve iş doyumunu azalır. Bu durumda bireylerdeki iş yaşam kalitelerinde de düşme meydana

gelir. İş kalitesi yükselen çalışanların performansları ve üretkenlikleri de yükselecektir (Yaman, 2019: 17). Çalışanların örgütleri tarafından desteklenerek değerli olduklarının hissettirilmesi, iş şartlarının iyileştirilmesi gibi alanlarda iş görenler kurumlarından beklenti içerisindedirler. Çalışanların beklentileri işyerleri tarafından karşılanması durumunda iş görenlerin hizmet kaliteleri ve üretim artacak ayrıca işyerlerinde oluşabilecek negatif durumlar da ortadan kalkacaktır (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013: 61).

Eğitmcilerin okullarında önemli görevleri bulunmaktadır. Okulun amaçlarına ulaşmasında öğretmenlerin yüklenmiş oldukları görevler önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleklerine bağlılıkları, stres ve tükenmişlikle baş ederek mesleğinde doyuma ulaşması, öğretmen arkadaşları ile pozitif ilişkiler kurması ve okul yaşam kalitesinin yüksek olması eğitimdeki başarıda en etkili faktör olduğunu söyleyebiliriz. İYK'nın yükseltilmesi örgütlerin kendilerine özgü koşullarına bağlı olarak belirlenmektedir. Eğitimcilerin okul ve çalışma koşullarının psikolojik ve akademik ihtiyaçlarının giderilmesi ve iyileştirilmesi, işin insancıl hale getirilmesinin birinci adımıdır. Eğitimcilerin değerleriyle okulların değerlerini tutarlı hale getirmek işin insancıl hale getirilmesiyle ilgili bir durumdur (Taştan ve Erdem, 2010: 94).

## **2.18. İş Yaşamında Stres**

Stres, günlük yaşantımızda sıkça karşılaştığımız bir kavramdır. Kurumlardaki iş görenlerin verimli çalışmaları ile iş yeri stresi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Örgütünün verimini yükseltmek, üretimini artırmak için iş yerlerinde oluşan stresi iyi yönetmek ve çalışanlar tarafından kontrol altında tutulması gerekmektedir. Stresli bir iş hayatı, çalışanların duygusal olarak gergin ve mesai arkadaşlarıyla çatışma ortamının oluşmasına yol açabilmektedir. Böyle bir durumda işverene yüksek bir maliyet oluşacağı gibi iş yeri kalitesinin azalmasına, verimin de düşmesine neden olacaktır (Sosyal, 2009: 19). İşteki kontrol düzeylerinin (işine ve mesleğine sahip olma durumu) düşük olması kadın ve erkeklerde yüksek düzeyde stres oluşturmaktadır. Sadece işyerinde değil, evde de kontrol düzeyleri düşük olan insanların depresyon risklerinde artışlar olmaktadır (Griffin vd., 2002: 783).

Acil servislerde görev yapan doktorlar üzerinde nicel bir çalışma yapılmış ve çalışma sonucu elde edilen bululara göre acil servislerde görev yapan doktorlarda yüksek düzeyde görülmüştür. Kaynak eksiklikleri, kendilerine istenilen oranda destek

verilememesi, çalışma şartlarının zorluk derecelerinden dolayı kendilerini aşırı stres ve baskı altına hissettikleri ve psikolojik problemler yaşadıkları görülmüştür (Bragard vd., 2015: 227). Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada mesleki stresin hemşireler için ve çalışmış oldukları kuruluşlar için önemli bir sorun olduğu görülmüştür. Örgütteki iş yaşam kalitesi ve çalışma ortamları hemşirelerin performansını oldukça etkilemektedir. Bu nedenler mesleki stresin hemşirelerin iş yaşam kalitesini negatif yönde giderek etkilediği görülmektedir (Prithivi ve Thilagaraj, 2023: 1925).

İş yerindeki stres genellikle ayrı ayrı ele alınır ve burada dikkat edilmesi gereken hususlar ayrıntılı olarak değerlendirilir. İş yeri stresine alternatif olarak iş tatmini değerlendirilebilir. Böylece pozitif bir eylem gerçekleştirilmiş olur. İş tatmini, bireyin performansını genellikle bir farkındalık oluşturup artıracak şekilde planlanır. Daha geniş bir şekilde iş ve aile bağlamı ile diğer faktörler dikkate alınır. Bireylerin kişisel özellikleri ve daha geniş ekonomik ve kültürel iklim gibi özellikleri bu konuda öne çıkmaktadır. Bu bağlamda öznel refahın hem işten hem de iş dışı durumdan etkilendiği söylenebilir (Nair, 2013: 36).

### **2.19. Çalışma Koşulları ve Aile-İş Dengesi**

Bir kurumdaki çalışanlar, iş yerlerinde kendilerini rahat hissettiklerinde iş verimleri yükselecek, üretimleri artacaktır. Isıtma sistemi, ışıklandırma durumu, kötü fiziksel ortamlarda görev yapan çalışanların fiziksel ve ruh sağlıklarında olumsuz durumlar meydana gelecektir. Kurumların, çalışanlardan yüksek düzeyde verim elde etmeleri için çalışma şartlarında düzeltmeler yapmaları gerekmektedir (Göral, 2006 akt. Hayta, 2007: 22).

Aile-İş dengesi; çalışanların aileleriyle işlerine olan sorumluluklardaki uyumu ifade etmektedir. İş görenlerin toplumsal statüsü ne olursa olsun, aileleri ile işleri arasında bir denge oluşturmak için mücadele ederler. Zamanımızda şartların değişime uğraması ile beraber insanların yalnızca kendi uğraşlarıyla bu iş ve aile dengesini kurmaları günden güne zorlaşmaktadır. Ortaya çıkan bu zorluklar beraberinde stresi üretmekte ve ortaya çıkan bu stres çalışanlar tarafından çok daha fazla hissedilerek hayatımızdaki ekonomik sıkıntılar, ailenin vazgeçilmez bir kurum olmasıyla beraber iş ile aile kurumu arasındaki taleplerin rekabetini artırmaktadır (Kapız, 2002: 140).

## 2.20. İş Yaşam Kalitesi ve İş Tatmini

İş görenlerin çalıştıkları örgütlerde geçirdikleri toplam süre, yaşamlarının önemli bir bölümünü kapsar ve bu durum çalışanların yaşam kalitesini ve kişiliklerini etkilemektedir. İş görenlerin işyerinde geçirdikleri bu süre bireylerin toplumsal alandaki sosyal statüsünü, yaşayış tarzını, giyimini, tutum ve düşüncesini, değerlerini, amaç ve dünya görüşlerini de etkiler. Bireylerin seçmiş oldukları meslek, onların başarılı veya başarısız olmalarını, arkadaşlarını, çevresini ve eş seçimini, geçim şeklini, aile kazancını, işi severek yapıp yapmamasını, mutluluğunu ve iş tatminini belirler (Çelik, 2008: 18). Yapılan alanyazın incelemelerinde, iş tatmini ile örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkilerin geniş yer aldığı görülmektedir. Yaş, eğitim, ücret, cinsiyet, iş tatmini ve iş koşulları arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırmaların daha çok iş tatminine etki eden sebeplerin neler olduğu üzerine yoğunlaştığına rastlanılmaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara bakıldığında iş tatmini ile maaşların yanında dönemlik maaş artışları arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Ünsar vd., 2006: 2). İş hayatında, çalışanların işlerinde tatmin dereceleri yükseldikçe işin kalitesi ve örgütlerine olan yansımaları da pozitif yönde olacaktır. İsteddiği işi yapan, örgütünde uygun imkânlarla sahip ve yaptığı işin karşılığında tatminkâr maaş alan iş görenler maddi ve manevi olarak doyuma ulaşarak daha huzurlu ve mutlu olurlar (Şangar, 2016: 14).

## 2.21. İş Yerinde Mobbing (Yıldırma)

Zaman zaman kurumlarda gördüğümüz ve mobbing olarak adlandırılan davranışlar kurumlar için yeni bir durum değildir. Yeni olan bu kavramın tanımıdır. Son dönemlerde ise mobbing kavramıyla açıklanmaktadır. Bu kavram il kez 1960'larda Konrad Loren tarafından kullanılmış, 1980'li yıllarda ise Hein Leymann mobbing kavramını; iş yerlerinde tehditkâr ve saldırgan tutum ve davranışlar olarak tanımlamaktadır (Yüçetürk, 2005: 100). Mobbing sözcüğü, Webster's New World sözlüğünde sayfa 780'de "çevreyi kuşatma, topluca saldırıp sıkıntı verme" anlamında kullanılmaktadır. İş görenlere eşit ve adil davranılmadığı, şikâyet mekanizmasının iyi çalışmadığı, birlik ve beraberlik ikliminin bulunmadığı kurumlarda etkin liderlik ve güçlü yönetimlerden söz etmek mümkün değildir. Bu tarz örgütlerde baskı ve yıldırma davranışlarına fırsat veren ortamlar oluşabilmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmamıza ait yöntem ele alınmıştır. Araştırmamızın modeli, evren ve örnekleri, verilerimizi toplama araçları, bu çalışmamızda kullandığımız ölçeklerimiz ve elde etmiş olduğumuz verilerimizin çözümlenmesiyle ilgili olarak ayrıntılı olarak bilgiler yöntem bölümünde bulunmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada İstanbul Tuzla ilçesinde bulunan farklı okul türlerinde görevini icra eden öğretmenlerin “Örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkilerinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün” incelenmesi amaçlandığı için, araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2012: 79-81)’a göre ilişkisel tarama modeli; iki ve daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişimin varlık ve nicelik derecesini belirlemeyi amaç edinen bir araştırma modelidir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini2023-2024 eğitim ve öğretim döneminde İstanbul’un Tuzla ilçesinde devlet okullarında görev yapan 3200 öğretmen den oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 443 öğretmen oluşturmaktadır. Altunışık vd., (2010: 139) kolayda örneklem yöntemini; ölçeklere cevap verenlerin örnekleme dahil edilme esasına dayandığının altını çizmektedir. Nakip (2006: 204) ise kolayda örneklem tekniğinin kullanım amacının ekonomik olduğunu ve zamandan tasarruf sağlayarak verilerin elde edilebileceğini ifade etmiştir. Örnekleme ait büyüklük belirlenirken güven seviyesi olarak %95 ve kabul edilebilen hata oranı ise %5 olarak belirlenip örneklem büyüklüğünün 339 kişi ile yeterli olacağı hesaplanarak araştırmaya okul öncesi öğretmenlerinden 115, ilkokullardan 172, ortaokullardan 83 ve lise düzeyindeki okullardan ise 73 öğretmen toplamda ise 443 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 4.1 de gösterilmiştir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Veri toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, Üstüner (2009) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık ölçeği, Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden anket ve araştırma izni, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nden etik onay belgesi uygunluk raporu ve araştırmacılardan ölçeklere ait gerekli izinler alınmıştır.

#### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Öğretmenlere ait demografik özelliklerini ölçmek amacıyla bazı sorulardan oluşturulmuş olan bir formdur. Araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan bu kişisel bilgi formu; öğretmenlerin görev yaptığı okul türü, cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumları gibi bilgilere yönelik maddeleri içeren sorulardan oluşmaktadır.

#### **3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Öğretmenlerimizin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Üstüner (2009)'in geliştirmiş olduğu "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeği geliştiren Mehmet Üstüner, farklı iki öğretmen grubunda çalışma yapmış ve geçerlik güvenirlik çalışmasının sonucunda ölçekteki iç tutarlılık katsayı .96, test tekrarında ise korelasyona ait katsayı .88 olduğu hesaplanmıştır. Faktör analizleri sonucunda 17 maddeden ve tek boyuttan oluşan beşli likertli bir ölçek elde edilmiştir. Araştırmalarda ölçekteki maddelere 1-"Hiçbir zaman", 2-"Nadiren", 3-"Bazen", 4-"Çoğu zaman" ve 5- "Her zaman" olarak derecelendirmeleri yapılmıştır.

#### **3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği**

Öğretmenlere ait ÖVD düzeyleri, MacKenzie, Podsakoff, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilmiş olan ve Polat (2007)'in Türkçe 'ye uyarlamasını yaptığı "örgütsel vatandaşlık davranışı" ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin deneme uygulamasında güvenirlik katsayısı .97 olarak çıkmıştır. Ölçek maddelerinden her birinin faktör yükü .45'ten büyük olduğu için bütün maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Verilerin toplanmasından sonra yapılan güvenirlik analizinde ise Cronbach's Alpha katsayısı .89 hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizinde yardımlaşma boyutu .86, centilmenlik boyutu .88, vicdanlılık boyutu .88 son boyut olan sivil erdem boyutu ise .82 olduğu tespit edilmiştir. Aslı beş boyutlu olan ölçeğin yapılan faktör analizinde

ölçek dört boyutta toplanmıştır. Ölçeğin beşinci boyutunda bulunan “nezaket” boyutu “yardımlaşma” boyutuyla ilgili olduğu için bu nezaket boyutundaki maddeler yardımlaşma boyutu altında toplanmıştır. Ölçek, beşli likertli bir ölçek olup 20 maddeden oluşmaktadır.

#### **3.3.4. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği**

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ait düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe ‘ye uyarlaması yapılan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek beşli likert ve 23 maddeden oluşuyor. İş yaşam kalitesi ölçeği altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1-3-8-11-18 ve 20. maddeleri “İş kariyer memnuniyeti” alt boyutunu, 4-9-10-15-17 ve 21. maddeleri “Genel iyi olma”, 2-12 ve 23. maddeleri “İşi kontrol edebilme” 13-16 ve 22. maddeleri “Çalışma koşulları” 7 ve 19. maddeleri “İş yaşamında stres” 5-6 ve 14. maddeleri ise “Aile-iş yaşamı dengesi” alt boyutlarını oluşturmaktadır. İş yaşam kalitesi ölçeği dört ayrı grup ile geçerlik ve güvenirlik çalışması yürütmüş olup ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının “.95” olduğu görülmüştür. Yapılan bu araştırmadaki veriler doğrultusunda bu ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir.

#### **3.4. Verilerin Analizi**

Bu çalışmada ölçeklere ait veri analizleri IBM SPSS Statistics 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklere ait verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşıldığından parametrik testler kullanılmıştır. Demografik bölümdeki iki gruplu olan değişkenler için Independent – Samples T Test, ikiden fazla gruplardan oluşan değişkenler için ise One- Way Anova ve Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD kullanılmıştır. Ayrıca ölçekler arasındaki ilişki düzeyini ölçmek için korelasyon analizi ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama düzeyini ölçmek için de regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizlerden elde edilen sonuçlardaki anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak değerlendirilmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulguların analizleri yer almaktadır.

#### 4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin demografik bilgilerine ait frekans ve yüzdelikleri tablo 4.1 de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1: Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Ait Frekans Ve Yüzdellik Dağılımları**

|               | Gruplar       | <i>f</i> | %     |
|---------------|---------------|----------|-------|
| Cinsiyet      | Kadın         | 327      | 73.8  |
|               | Erkek         | 116      | 26.2  |
| Meslek Kıdemi | 1 ile 5 yıl   | 77       | 17.4  |
|               | 6 ile 10 yıl  | 76       | 17.2  |
|               | 11 ile 15 yıl | 124      | 28    |
|               | 16 ile 20 yıl | 87       | 19.6  |
|               | 21 yıl ve üz. | 79       | 17.8  |
| Mezuniyet     | Lisans        | 363      | 81,9  |
|               | Yüksek Lisans | 80       | 18,1  |
| Okul Kademesi | Anaokulu      | 115      | 26    |
|               | İlkokul       | 172      | 38.8  |
|               | Ortaokul      | 83       | 18.7  |
|               | Lise          | 73       | 16.5  |
|               | Toplam        | 443      | 100.0 |

Tablo 4.1.incelendiğinde örneklem grubumuzu oluşturan 443 öğretmenin 327'si (%73.8) kadın, 116'sı (%26.2) erkek öğretmendir. Mesleki kıdemleri incelediğimizde ise; 77 öğretmen (%17.4) 1-5 yıl arası, 76 öğretmen (%17.2) 6-10 yıl

arası, 124 öğretmen (%28) 11 ile 15 yıl arası, 87 öğretmen (%19.6) 16 ile 20 yıl arası ve 79 öğretmenin ise (%17.8) 21 yıl üzerinde bir kıdemlerinin bulunduğu görülmektedir. Mezuniyet durumların baktığımızda, 363 öğretmen (%73.8) lisans ve 80 öğretmen ise (%26.2) yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Okul kademesi durumuna baktığımızda; 115 öğretmen (%26) anaokulunda, 172 öğretmen (%38.8) ilkokul, 83 öğretmen (%18.7) ortaokul ve 73 öğretmen (%16.5) liselerde görev yapmaktadır.

#### 4.2. Normallik Testleri

Araştırmada ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan normallik testleri aşağıda bulunan tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4.2: ÖB, ÖVD ve İYK Ölçeklerine Ait SPSS Normallik Testleri**

|     | Kolmogorov - Smirnov |     |      | Shapiro - Wilk |     |      |
|-----|----------------------|-----|------|----------------|-----|------|
|     | Statistic            | df  | Sig. | Statistic      | df  | Sig. |
| ÖB  | .089                 | 443 | .00  | .948           | 443 | .00  |
| ÖVD | .066                 | 443 | .00  | .956           | 443 | .00  |
| İYK | .069                 | 443 | .00  | .973           | 443 | .00  |

Tablo 4.2. incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinde üç ölçeğimize ait verilerin normal dağılım göstermediği görülmektedir ( $P < .05$ ). Böyle bir durumda ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır.

#### 4.3. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Çalışmanın normallik testleri yapılırken çarpıklık ve basıklık değerlerine ait analiz tabloları aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.3:ÖB, ÖVD ve İYK Ölçeklerine Ait Çarpıklı ve Basıklık Değerleri**

|     | Çarpıklık Değerleri | Basıklık Değerleri |
|-----|---------------------|--------------------|
| ÖB  | -.529               | -.421              |
| ÖVD | -.707               | 1.098              |
| İYK | -.395               | -.228              |

Tablo 4.3. incelendiğinde ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. George ve Mallery'ye göre skewness ve kurtosis değerlerinin +2.0 ve -2.0 aralığında olması durumunda verilerin normal bir dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bu durumda parametrik testler kullanılarak analizlerin yapılabileceği ifade edilmektedir (George ve Mallery, 2010: 248). Tablo 4.3. verilerine bakıldığında zaman verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Araştırmada analizlere parametrik testler kullanılarak devam edilecektir.

#### 4.4. Ölçeklerimize Ait Güvenirlik Analizleri

Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş yaşam kalitesi ölçeklerin tablo 4.4 de şu şekilde gösterilmektedir.

**Tablo 4.4: ÖB, ÖVD ve İYK Ölçeklerine Ait Güvenirlik Analizleri**

|     | Güvenirlik Değerleri | N of Items |
|-----|----------------------|------------|
| ÖB  | .966                 | 17         |
| ÖVD | .833                 | 20         |
| İYK | .914                 | 23         |

Tablo 4.4. incelendiğinde ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenirlik düzeylerinin .80'in üzerinde bulunduğu ve ölçeklere verilen cevapların yüksek güvenilir düzeyinde olduğu görülmektedir.

#### 4.5. Öğretmenlerin Cinsiyete göre Ölçeklerin *t*-Testi Analizleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ait *t* testi sonucu tablo 4.5 de gösterilmiştir.

**Tablo 4.5: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Ölçeği Puanlarının *t*-Testi Analizleri**

| Puan | Cinsiyet | N   | $\bar{x}$ | ss   | Sh $_{\bar{x}}$ | <i>t</i> Testi |           |          |
|------|----------|-----|-----------|------|-----------------|----------------|-----------|----------|
|      |          |     |           |      |                 | <i>t</i>       | <i>Sd</i> | <i>p</i> |
| ÖB   | Kadın    | 327 | 3.92      | .809 | .044            | -1.269         | 441       | .205     |
|      | Erkek    | 116 | 4.03      | .675 | .062            |                |           |          |

|            |       |     |      |      |      |       |     |      |
|------------|-------|-----|------|------|------|-------|-----|------|
| <b>ÖVD</b> | Kadın | 327 | 4.36 | .383 | .021 | 3.484 | 441 | .001 |
|            | Erkek | 116 | 4.20 | .486 | .045 |       |     |      |
| <b>İYK</b> | Kadın | 327 | 4.00 | .616 | .034 | 2.240 | 441 | .026 |
|            | Erkek | 116 | 3.85 | .583 | .054 |       |     |      |

Tablo 4.5. incelendiğinde cinsiyet durumuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t[441]=-1.269$ ;  $p>.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına bakıldığında ise kadın ve erkek öğretmenlere ait örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t[441]=3.484$ ;  $p<.05$ ). Kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ( $X=4.36$ ) erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden ( $X=4.20$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri incelendiğinde ise kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir ( $t[441]=2.240$ ;  $p<.05$ ). İş yaşam kalitesi düzeylerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarında olduğu gibi kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ( $X=4.00$ ) erkek öğretmenlerden ( $X=3.85$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Ölçeklerin *t*-Testi Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ait *t* testi sonuçları tablo 4.6 da gösterilmiştir.

**Tablo 4.6: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Ölçeği Puanlarının *t*-Testi Analizleri**

| Puan | Eğitim Düzeyi | N   | $\bar{x}$ | ss   | Sh $_{\bar{x}}$ | <i>t</i> Testi |           |          |
|------|---------------|-----|-----------|------|-----------------|----------------|-----------|----------|
|      |               |     |           |      |                 | <i>t</i>       | <i>Sd</i> | <i>p</i> |
| ÖB   | Lisans        | 363 | 3.96      | .761 | .039            | .508           | 441       | .612     |
|      | Lisansüst     | 80  | 3.91      | .848 | .094            |                |           |          |
| ÖVD  | Lisans        | 363 | 4.32      | .413 | .021            | -.034          | 441       | .973     |
|      | Lisansüs      | 80  | 4.32      | .442 | .049            |                |           |          |

|     |           |     |      |      |      |      |     |      |
|-----|-----------|-----|------|------|------|------|-----|------|
| İYK | Lisans    | 363 | 3.97 | .609 | .032 | .513 | 441 | .608 |
|     | Lisansnüs | 80  | 3.93 | .618 | .069 |      |     |      |

Tablo 4.6. incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yaşam kaliteleri anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>.05$ ).

#### 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kıdemine Göre Anova Analizi

Öğretmenlerin ÖB düzeylerinin kıdemine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ait Anova analizleri tablo 4.7 de gösterilmektedir.

**Tablo 4.7: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ölçeği Puanlarının Kıdemine Göre ANOVA Sonuçları**

| Okul Türü       | N   | $\bar{x}$ | Ss  | Varyans Kaynağı | KT    | sd  | KO   | F    | p    |
|-----------------|-----|-----------|-----|-----------------|-------|-----|------|------|------|
| 1-5 Yıl         | 77  | 4.09      | .74 | G. Arası        | 5.32  | 4   | 1.33 |      |      |
| 6-10 Yıl        | 76  | 3.95      | .81 | G. İçi          | 261.4 | 438 | .597 |      |      |
| 11-15 Yıl       | 124 | 3.79      | .74 | Toplam          | 266.7 | 442 |      |      |      |
| 16-20 Yıl       | 87  | 3.98      | .85 |                 |       |     |      | 2.22 | .065 |
| 21 Yıl ve Üzeri | 79  | 4.03      | .70 |                 |       |     |      |      |      |
| <b>Toplam</b>   | 443 | 3.95      | .77 |                 |       |     |      |      |      |

Tablo 4.7. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri meslek kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=2.22$ ;  $p>.05$ ).

#### 4.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Kıdemine Göre Anova Analizi

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin kıdemine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova analizleri tablo 4.8 de gösterilmiştir.

**Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Puanlarının Kıdemine Göre ANOVA Sonuçları**

| Okul Türü       | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>Ss</i> | Varyans Kaynağı | <i>KT</i> | <i>sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1-5 Yıl         | 77       | 4.40      | .34       | <b>G. Arası</b> | 1.398     | 4         | .350      |          |          |
| 6-10 Yıl        | 76       | 4.39      | .35       | <b>G. İçi</b>   | 75.88     | 438       | .173      |          |          |
| 11-15 Yıl       | 124      | 4.27      | .42       | <b>Toplam</b>   | 77.282    | 442       |           |          |          |
| 16-20 Yıl       | 87       | 4.28      | .46       |                 |           |           |           | 2.01     | .091     |
| 21 Yıl ve Üzeri | 79       | 4.28      | .41       |                 |           |           |           |          |          |
| <b>Toplam</b>   | 443      | 4.32      | .77       |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 4.8. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri meslek kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=2.01$ ;  $p>.05$ ).

#### 4.9. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Kıdemine Göre Anova Analizi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin kıdemine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova analizleri tablo 4.9 da gösterilmiştir.

**Tablo 4.9: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Puanlarının Kıdemine Göre ANOVA Sonuçları**

| Okul Türü | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>Ss</i> | Varyans Kaynağı | <i>KT</i> | <i>sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1-5 Yıl   | 77       | 4.12      | .56       | <b>G. Arası</b> | 3.059     | 4         | .765      |          |          |
| 6-10 Yıl  | 76       | 3.99      | .65       | <b>G. İçi</b>   | 161.92    | 438       | .370      |          |          |
| 11-15 Yıl | 124      | 3.91      | .57       | <b>Toplam</b>   | 164.98    | 442       |           |          |          |
| 16-20 Yıl | 87       | 3.96      | .65       |                 |           |           |           | 2.06     | .084     |

|                       |     |      |     |
|-----------------------|-----|------|-----|
| 21 Yıl<br>ve<br>Üzeri | 79  | 3.87 | .60 |
| <b>Topla<br/>m</b>    | 443 | 3.96 | .61 |

Tablo 4.9. incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri meslek kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=2.06; p>.05$ ).

#### 4.10. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Okul Türüne Göre Anova Analizi

Öğretmenlerin ÖB düzeylerinin görev yaptığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ait Anova analizleri tablo 4.10 da gösterilmiştir.

**Tablo 4.10: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Görev Yaptığı Okul Türüne Göre ANOVA Sonuçları**

| Okul Türü          | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>S<sub>s</sub></i> | Varyans Kaynağı | <i>KT</i> | <i>sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--------------------|----------|-----------|----------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Anaok (1)          | 115      | 3.99      | .81                  | G. Arası        | 1.850     | 3         | .617      |          |          |
| İlkoku (2)         | 172      | 3.92      | .75                  | G. İçi          | 264.92    | 439       | .603      |          |          |
| Ortaok (3)         | 83       | 3.87      | .78                  | Toplam          | 266.77    | 442       |           | 1.02     | .383     |
| Lise (4)           | 73       | 4.06      | .76                  |                 |           |           |           |          |          |
| <b>Topla<br/>m</b> | 443      | 3.95      | .77                  |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 4.10. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=1.02; p>.05$ ).

#### 4.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Okul Türüne Göre Anova Analizi

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin görev yaptığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova tablo 4.11 de gösterilmiştir.

**Tablo 4.11: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Puanlarının Görev Yaptığı Okul Türüne Göre ANOVA Sonuçları**

| Okul Türü     | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>Ss</i> | Varyans Kaynağı | <i>KT</i> | <i>sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | Anlamlılık |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| Anaok (1)     | 115      | 4.34      | .46       | <b>G. Arası</b> | 1.855     | 3         | .618      |          |          |            |
| İlkoku (2)    | 172      | 4.37      | .37       | <b>G. İçi</b>   | 75.427    | 439       | .172      |          |          |            |
| Ortaok (3)    | 83       | 4.20      | .38       | <b>Toplam</b>   | 77.282    | 442       |           | 3.59     | .014     | 1-3<br>2-3 |
| Lise (4)      | 73       | 4.28      | .44       |                 |           |           |           |          |          |            |
| <b>Toplam</b> | 443      | 4.32      | .41       |                 |           |           |           |          |          |            |

Tablo 4.11. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=1.02$ ;  $p<.05$ ). Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ( $X=4.34$ ), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinden ( $X=4.20$ ) daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri de ( $X=4.37$ ), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinden ( $X=4.20$ ) daha yüksektir.

#### 4.12. İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Okul Türüne Göre Anova Analizi

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi düzeylerinin görev yaptığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova analizleri tablo 4.12 de gösterilmiştir.

**Tablo 4.12: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Puanlarının Görev Yaptığı Okul Türüne Göre ANOVA Sonuçları**

| Okul Türü | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>Ss</i> | Varyans Kaynağı | <i>KT</i> | <i>sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | Anlamlılık |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|

|               |     |      |     |                 |        |     |      |            |
|---------------|-----|------|-----|-----------------|--------|-----|------|------------|
| Anaok<br>(1)  | 115 | 4.12 | .69 | <b>G. Arası</b> | 4.886  | 3   | 1.61 |            |
| İlkoku<br>(2) | 172 | 3.92 | .54 | <b>G. İçi</b>   | 160.09 | 439 | .365 |            |
| Ortaok<br>(3) | 83  | 3.83 | .55 | <b>Toplam</b>   | 164.98 | 442 | 4.46 | .004 1-2,3 |
| Lise<br>(4)   | 73  | 3.97 | .62 |                 |        |     |      |            |
| <b>Toplam</b> | 443 | 3.96 | .61 |                 |        |     |      |            |

Tablo 4.12. incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=4.46; p<.05$ ). Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre anaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ( $X=4.12$ ), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinden ( $X=3.92$ ) ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinden ( $X=3.83$ ) daha yüksektir.

#### 4.13. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Yaşam Kalitesi Aralarındaki Korelasyon Analizleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon analizi tablo 4.13 te gösterilmiştir.

**Tablo 4.13: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki Korelasyon Analizi**

|                           |   | Örgütsel Bağlılık | Örgütsel Vatandaş Dav | İş Yaşam Kalitesi |
|---------------------------|---|-------------------|-----------------------|-------------------|
| Örgütsel Bağlılık         | r | 1                 |                       |                   |
| Örgütsel Vatandaş Davran. | r | .412**            | 1                     |                   |
| İş Yaşam Kalitesi         | r | .752**            | .551**                | 1                 |

Tablo 4.13. incelendiğinde yapılan korelasyon analizlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlığı davranışları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde

( $r=.412$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve yüksek düzeyde ( $r=.752$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde ( $r=.551$ ) bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

#### 4.14. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolünü Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizleri

Çalışmamızın problem cümlesi olan “Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolü var mıdır?” sorusunun cevabının bulunmasına yönelik yapılan regresyon analizleri tablo 4.14 te gösterilmiştir.

**Tablo 4.14:Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi**

| Bağımsız Değiş. | Bağımlı Değiş. | B    | Std. Hata | ( $\beta$ ) | t    | p    | R    | R <sup>2</sup> | F      | p    |
|-----------------|----------------|------|-----------|-------------|------|------|------|----------------|--------|------|
| ÖB              | ÖVD            | .222 | .023      | .412        | 9.50 | .000 | .412 | .170           | 90.337 | .000 |

Tablo 4.14. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını ( $r^2=.170$ ;  $p<.05$ ) anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisinde aracı değişkenin aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilebilmesi için dört koşulun sağlanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 284). Böylece aracı değişkenin aracı rolünün olup olmadığına dair ilk ön şartın gerçekleştiği bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.15. İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde iş yaşam kalitesinin bir aracı rolünün olması için aracı değişkenimizin de bağımlı değişken üzerinde bir anlamlı etkisinin olması gerekiyor. Bu bağlamda aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi tablo 4.15 te gösterilmektedir.

**Tablo 4.15: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerinde Etkisinin Olup Olmamasına İlişkin Regresyon Analizi**

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | B    | Std. Hata | ( $\beta$ ) | t      | p    | R    | R <sup>2</sup> | F       | p    |
|-------------------|------------------|------|-----------|-------------|--------|------|------|----------------|---------|------|
| İYK               | ÖVD              | .377 | .027      | .551        | 13.864 | .000 | .551 | .304           | 192.214 | .000 |

Tablo 4.15 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ( $r^2=.304$ ;  $p<.05$ ) anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Böylece aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı olarak yordaması gerektiğine dair ikinci şartın da gerçekleştiği görülmüştür.

#### 4.16.Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi

Çalışmamıza ait problem sorusu olan örgütsel bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde iş yaşam kalitesinin bir aracı rolünün olup olmadığı, aracı değişkenimizin bir aracılık rolü bulunuyorsa kısmi bir aracılık mı yoksa tam bir aracılık mı olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan lineer regresyon analizi tablo 4.16 da gösterilmiştir.

**Tablo 4.16: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerinde Etkisinin Olup Olmamasına İlişkin Regresyon Analizi**

| Aracı ve Bağımsız Değiş. | Bağımlı Değiş. | B     | Std. Hata | ( $\beta$ ) | t    | R <sup>2</sup> | F      | p    |
|--------------------------|----------------|-------|-----------|-------------|------|----------------|--------|------|
| İYK                      | ÖVD            | .379  | .041      | .554        | 9.18 | .304           | 95.893 | .000 |
| ÖB                       | ÖVD            | -.002 | .032      | -.04        | -.06 | .304           | 95.893 | .945 |

Tablo 4.16 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş yaşam kalitesi düzeyleri bağımsız değişken olarak düşünülüp linear regresyon analizlerini çoklu regresyon olarak yaptığımızda aracı değişken olan iş yaşam kalitesinin bağımlı değişken olan ÖVD'lerini güçlü ve pozitif olarak yordadığı görülmektedir ( $r^2=.554$ ;  $p<.05$ ). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinin incelediği Tablo 4.13. regresyon analizinde anlamlı bir etkinin olduğu görülmüştü ancak bu analiz sonucunda ise bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın, bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki anlamlı etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir ( $p>.05$ ). Bu durumda ÖB'nin, ÖVD üzerinde olan etkisinde iş yaşam kalitesinin tam aracı rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.17. Örgütsel Bağlılığın İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ortaya koymamız gereken son unsur ise bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın, aracı değişken olan iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunması gerekmektedir. Bu konuda yapılan son regresyon analizi tablo 4.17 de gösterilmektedir.

**Tablo 4.17: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Yaşam Kalitesi Üzerinde Etkisine Yönelik Regresyon Analizi**

| Bağımsız Değişken | Aracı Değişken | B    | Std. Hata | ( $\beta$ ) | t      | p    | R    | R <sup>2</sup> | F       | p    |
|-------------------|----------------|------|-----------|-------------|--------|------|------|----------------|---------|------|
| ÖB                | İYK            | .591 | .025      | .752        | 23.932 | .000 | .752 | .565           | 572.760 | .000 |

Tablo 4.17 incelendiğinde bağımsız değişken olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aracı değişkenimiz olan iş yaşam kalitesini pozitif yönde güçlü düzeyde etkilediği görülmektedir ( $r^2=.752$ ;  $p<.05$ ). Bu dördüncü regresyon analiz sonuçları; iş yaşam kalitesinin, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde tam aracı rolü olduğunu doğrulamaktadır. Bu bağlamda yapılan bu çalışmada örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin tam aracılık rolü olduğu görülmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonuçları ile araştırmanın bulgularına uygun önerilere yer verilmiş ve alanyazındaki bulgular tartışılarak çıkarımlarda bulunulmuştur.

#### 5.1. Genel Tartışma

Bu bölümde amaçlarda bulunan soruların tartışma ve değerlendirmeleri ayrı ayrı yapılmıştır.

##### 5.1.1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeylerine yönelik Tartışma ve Sonuç

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç Akalın (2022: 81), Aslan (2017: 62), Avcı (2005: 200), Çakırğlı (2016: 67), Çıllık (2019: 66), Gökyer ve Koçak (2020: 72), Güler (2022: 48), İncekara (2020: 81), Memişoğlu ve Kalay (2017: 375), Özdemir ve Orhan (2018: 321), Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 10), Yalçın (2014: 151), Yaman (2019: 47), Yalçın ve Akan (2016: 1143) ve Yorulmaz ve Çelik (2016: 179) ile benzerlik göstermektedir. Aslan (2017: 62), Çıllık (2019: 66), Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 10), Yalçın (2014: 150), ve Yorulmaz ve Çelik (2016: 179) gibi bazı araştırmacılar ise ÖB, ÖVD ve İYK'nın orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen bulgulara bakıldığında öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin çoğunlukla yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Ancak alan yazındaki bazı çalışma sonuçları da öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin orta seviyede bulunduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin çalıştığı şehirler, okul türleri ve okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik anlayışlarıyla oluşan okul iklimlerinin bu farklılığı oluşturduğu düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin puan aralıkları: 1-1.79= Çok düşük, 1.80-2.59= Düşük, 2.60-3.39=Orta, 3.40-4.19=Yüksek ve 4.20-5.00 arası ise çok yüksektir (Çıllık, 2019: 63; Polat ve Celep, 2008: 315).

### **5.1.2.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Cinsiyete Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmada cinsiyete göre öğretmelerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamli bir farklılık oluşmadığı ancak örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyete göre kadın öğretmenlerin lehine anlamli farklılık gösterdiği görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile ilgili elde edilen veriler alanyazındaki çok sayıda araştırma bulgularını desteklemektedir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar; Aslan (2017: 62), İncekara (2020: 81), Gökyer ve Koçak (2020: 72); Karacaoğlu ve Güney (2010: 147), Karataş ve Güleş (2010: 82), Memişoğlu ve Kalay (2017: 376), Nartgün ve Menep (2010: 299), Selbi (2019: 42), Tekinaslan (2019: 78) ve Yalçın (2014: 120), tarafından ulaşılan sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Alanyazın çalışmalarında farklı sonuçların da elde edildiği görülmektedir. Alcan (2018: 54), Canpolat (2011: 79) ve Temur (2012: 52) örgütsel bağlılık düzeyinin kadın öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşmışlar. Kara ve Avcı (2022: 2439) ise erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yörük (2023:31) ve Kösterelioğlu (2011: 110) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet bakımından kadın öğretmenlerin lehine olduğunu, Cihan (2022: 20), Kaplan (2021: 66) ve Yalçın ve Akar (2016: 1151) ise anlamli farklılığın erkekler lehine olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Girgin ve Demir (2019: 561) ve Tekinaslan (2019: 67) gibi alanyazındaki az sayıdaki çalışmaya bakıldığında ise öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyete göre anlamli bir farklılık oluşturmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Kara ve Avcı (2022: 2439) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin cinsiyet değişkeni bakımından kadınlar lehine olduğu bulgusuna ulaşarak bu araştırmayı destekleyen çok az sayıdaki çalışmalardan birisi olmuştur. Avcı (2015: 198) tarafından yapılan araştırmada ise erkeklerin ÖVD düzeylerinin anlamli şekilde kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çakıroğlu (2016: 76), Dönder (2006: 27), Karacaoğlu ve Güney (2010: 147), Mor ve Kara (2023: 7804) Oğuz (2011: 391) Özdemir ve Orhan (2018: 80), Polat ve Celep (2008: 321), Titrek vd., (2009: 12) gibi çok sayıda araştırmacı örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin cinsiyete göre anlamli farklılık göstermediği bulgusuna

ulaşmışlardır. Araştırmalarda örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre farklı sonuçlar göstermesinin sebepleri olarak; çalışmış olduğu okul türü, okul iklimi, bulunduğu il, okulun bulunduğu bölge ve kıdeminin etkili olduğu düşünülmektedir.

### **5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Mezuniyete Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeyleri mezuniyeti bakımından anlamli bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili olarak yapılan çok sayıda çalışma bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Aslan (2017: 76), Çorbacı ve Bostancı (2013: 239), İncekara (2020: 82), Karataş ve Güleş (2010: 122) ve Yalçın (2014: 120) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mezuniyete göre anlamli farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır. Temur (2012: 63) ise çalışmasında lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin okula olan bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık bakımından lisans düzeyindeki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine bakıldığında ise bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen bulguya ulaşan birçok çalışma olduğu görülmektedir. Avcı (2015: 392), Çoloğlu (2018: 47) ve Titrek vd., (2009: 13) öğretmenlerin ÖVD düzeylerinin öğretmenlerin eğitim düzeyi bakımından anlamli farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Koçak (2019: 93) ise ön lisans mezunlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri anlamli olarak lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Şu anda milli eğitim müdürlüğünün kadrolu öğretmenleri arasında ön lisans mezunu bulunmadığından dolayı Koçak (2019) tarafından yapılan araştırmadaki ön lisans mezun öğretmenlerin kadrolu değil de ücretli öğretmen olduğu düşünülmektedir. Bu öğretmenlerimizin de bir sonraki yıllarda da ücretli öğretmenliğe devam edebilmek ve okul yönetimine de kendisini daha fazla gösterebilmek için ekstra bir çaba göstererek ÖVD düzeylerini yükselttikleri düşünülmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin İYK düzeyleri eğitim durumuna göre anlamli bir farklılık göstermemektedir. Yaman (2019: 66) tarafından yapılan çalışma bu

araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir. Alanyazın çalışmalarında farklı bulgulara da ulaşıldığı görülmektedir. Cihan (2022: 22), Girgin ve Demir (2019: 563) ve Yörük (2023: 35) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin İYK düzeylerinin mezuniyeti bakımından anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Bu araştırmalarda lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin lisans düzeyindeki öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### **5.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Kıdemine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmada öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin mesleki kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Alanyazın çalışmalarına bakıldığında; Çoloğlu (2018: 45), Memişoğlu ve Kalay (2017: 378), Oğuz (2011: 393) Polat ve Celep (2008: 321), Tekinaslan (2019: 71) ve Yaman (2019: 66) tarafından yapılan çalışmalara ait bulgular bu araştırmanın bulgularıyla aynı olduğu ve ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin öğretmenin kıdemine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Alan yazın çalışmalarında farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Özellikle örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğretmenin kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Alcan (2018: 54), Aslan (2017: 71), Çorbacı ve Bostancı (2013: 237), İncekara (2020: 86), Karataş ve Güleş (2010: 127), Nartgün ve Menap (2010: 301), Selbi (2019: 44), Tekinaslan (2019: 80) ve Yalçın (2014: 127) mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, kıdemi daha fazla olan öğretmenlerden anlamlı olarak daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşımlardır. Canpolat (2011: 76) ise kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının en güçlü düzeyde olduğunu, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerin de 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha güçlü bir örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Temur (2012: 66) ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdemleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak 21 yaş ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın da yükseldiği bulgularına ulaşan çok sayıda çalışmalara rastlanılmaktadır. Balay (2000), Çakınberg ve Aksel (2009), Çoban ve Demirtaş (2011), Ketchand ve Strewser (1998) ve Yörük ve Şağban (2012) gibi araştırmacılar, çalışanın kıdemi

artıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Çakıroğlu (2016: 79) araştırmasında 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, meslek kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Çetin (2003: 53) ise meslek hayatının başlarında olan genç öğretmenler ile otuz beş yaş üstü öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin az olduğu ve yeterli olmadığı sonucuna varmıştır. Titrek vd., (2009: 14) ve Avcı (2015: 199) ise mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre daha düşük ve yetersiz düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Koçak (2019: 83) ve Dönder (2006: 28) ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin ÖVD düzeyleri, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve öğretmenlerin kıdemleri arttıkça sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yükseldiği sonucuna ulaşmıştır.

İş yaşam kalitesi düzeyine bakıldığında ise; Girgin ve Demir (2019: 567) iş yaşam kalitesinin stres alt boyutu ile kıdem değişkeni bakımından bir farklılık oluştuğu, kıdemi düşük olan öğretmenlerin (1-5 yıl) daha az stresli oldukları, kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin stres algılarının daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yörük (2023: 33) ise araştırmasında elde ettiği bulgulara göre 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri, kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yalçın (2014: 150) çalışmasında kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin, kıdemi daha fazla olan öğretmenlerden anlamlı olarak düşük kaldığı bulgusuna ulaşmıştır.

Bu veriler doğrultusunda kıdemi düşük olan öğretmenlerin, kıdemi daha fazla olan öğretmenlere göre ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin düşük kaldığı ve öğretmenlerin mesleki kıdemleri yükseldikçe örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin yükseldiği görülmektedir. Öğretmenler ilk atamalarda genellikle gönüllerindeki şehir ve okullara atanamıyorlar. Dolayısıyla öğretmenler fırsatını bulduklarında ilk atandıkları okullardan ayrılıp istedikleri şehirlere gitme istekleri bulunduğu ve ilk atandıkları okullara yeterince bağlanamadıkları düşünülmektedir. Bu bağlamda meslek kıdemi düşük olan özellikle 1-5 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yaşam kalitesi algılarını güçlendirecek ekstra çalışmaların yapılması önem arz

etmektedir. Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin yüksek olmasının sebebi olarak; okuldaki tüm mesai arkadaşları ve yöneticilerle daha güçlü bir iletişim kurdukları, okullarını daha çok benimseyip kabullendikleri, kendilerini kurumlarının önemli bir parçası olarak gördükleri ve çok zorunluluk olmadıkça buldukları okullarından tayin istemeyecekleri düşünülmektedir. Kıdemi yüksek olan bu öğretmenler okuluna hem daha çok bağlıyor hem de daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek okul ortamına ayak uydurduğu ve yaşam kalitesinden daha az şikâyetçi olduklarını söyleyebiliriz.

#### **5.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmada, öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı sonuçlarına bakıldığında; örgütsel bağlılık düzeyinin okul türüne göre anlamlı değişiklik göstermediği ancak örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Selbi (2009: 43) ve Yalçın (2014: 126) tarafından yapılan araştırmalar, bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Alanyazın çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşan farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Aslan (2017: 67) okul öncesi öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre, ilkokul öğretmenlerinin de liselerde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. İncekara (2020: 84) ise özel okullarda yaptığı araştırmada lise öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu bulgusunu elde etmiştir. Tekinaslan (2019: 82) sınavlı öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlerin sınavsız öğrenci alan lise öğretmenlerinden, Koçak (2019: 98) ise anaokulu öğretmenlerinin liselerde görev yapan öğretmenlerden daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin okul türleri bakımından anlamlı olarak farklılaştığını gösteren ve bu çalışmanın bulgularını destekleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Koçak (2019: 98), Karacaoğlu ve Güney (2010: 149), Kaplan (2021:66) ve Titrek vd., (2009: 14) gibi araştırmacılar okul türüne göre ÖVD ve İYK düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığını

belirtmişlerdir. Bu çalışmalarda genellikle ilköğretmenlerinin anlamlı olarak ÖVD ve İYK düzeylerinin yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Özdemir ve Orhan (2018: 81) ve Polat ve Celep (2008: 321) ise ÖVD düzeyinin okul türüne göre anlamlı olarak değişmediği sonucunu elde etmiştir. Yaman (2019: 69) ise özel okul ve devlet okullarında görevli öğretmenlerin İYK düzeylerinde anlamlı bir farklılığın oluşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalarda genellikle anaokulu ve ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeylerinin, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Anaokulları ve ilköğretimde öğrenci yaşlarının küçük olması ve öğrenci davranışlarının kontrol edilebilir olması bu okullarda görev yapan öğretmenlerin ÖB, İYK ve ÖVD düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olmasının sebeplerinden birisi olduğu düşünülmektedir.

#### **5.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada öğretmenlerin ÖB, ÖVD ve İYK düzeyleri ile ilgili yapılan korelasyon analizlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve çok güçlü düzeyde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Alanyazın incelemesi yapıldığında ise bu araştırmanın bulgularını destekleyen çok sayıda çalışmaya rastlanılmaktadır. Akalın (2022), Çoloğlu (2018), Gnanayudam ve Dharmasiri (2007), Erdem (2010), Kara ve Avcı (2022), Kayan (2008), Radja vd., (2013) ve Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından yapılan araştırmalarda ÖB, ÖVD ve İYK arasında pozitif yönde güçlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tekinaslan (2019: 83) ise araştırmasında ÖB ve İYK arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yükseldikçe iş yaşam kalitesi düzeylerinin de yükseldiğini, İYK algı düzeyleri yükseldikçe de örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiğini ifade etmektedir.

Araştırmalarda genelde öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıkça İYK ve ÖVD düzeylerinin de yükseldiği görülmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi için personel güçlendirmesi yapılabilir ancak iş görenlerin personel

güçlendirmesine karşı negatif tutum içerisinde bulunması durumunda örgütsel bağlılık olumsuz etkilebilir (Doğan ve Kılıç: 2007: 59). Öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarına iş yaşam kalitesinin önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Öğretmenin görev yaptığı okulunu içselleştirip, okul yaşantısı ile kendi yaşantısını bütünleştirmesi okulda sağlıklı ve güçlü iletişim süreci oluşmasında önemli bir etken olduğu düşünülmektedir (Yalçın vd., 2016: 220). Alan yazın çalışmaları incelendiğinde Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi de çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını ve sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görüldüğünden İYK, ÖB, ve ÖVD arasında pozitif yönlü bir korelasyonun oluşmasının beklenen bir durum olduğunu söyleyebiliriz.

### **5.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolünün Olup Olmadığına Yönelik Regresyon Analizleri, Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde iş yaşam kalitesinin aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilebilmesi için aşağıda bulunan dört koşulun sağlanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 284).

Birinci koşul olarak bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak yordaması gerekmektedir. Bu araştırmanın Tablo 4.14. bulgularına baktığımızda ÖB bağımsız değişkenin ÖVD bağımlı değişkeni anlamlı olarak yordadığı ve ilk koşulun gerçekleştiği görülmektedir. Alan yazın çalışmalarına bakıldığında bu araştırmanın bulgularını destekleyen çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Akalın (2022: 96), Bolat ve Bolat (2008: 85), Çoloğlu (2018: 77), Doğrul (2013: 89), Karacaoğlu ve Güney (2010: 146), Sevinç (2014: 83), Sökmen vd., (2017: 425), Tekin (2014: 75) ve Varlı (2014: 93) yapmış oldukları araştırmalarda örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada iş yaşam kalitesinin bir aracı rolünün olması için gerçekleşmesi gereken ikinci koşul, aracı değişken olan İYK'nın bağımlı değişken olan ÖVD üzerinde bir anlamlı etkisinin olması gerekiyor. Tablo 4.14.1' de görüldüğü gibi aracı

değişken olan İYK, bağımlı değişken olan ÖVD'yi anlamlı olarak yordadığı ve ikinci koşulun da gerçekleştiği görülmektedir. Üçüncü koşul ise bu çalışmadaki aracı değişkenin (İYK) bağımsız değişkenle (ÖB) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişken (ÖB) ile bağımlı değişken (ÖVD) arasında anlamlı olmayan ilişki çıkması durumunda tam aracılık etkisi, bağımsız değişken (ÖB) ile bağımlı değişken (ÖVD) arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi meydana gelir. Bu çalışmadaki Tablo 4.14.2. incelendiğinde üçüncü koşulun da gerçekleştiği ve İYK ve ÖB birlikte yapılan regresyon analizinde İYK'nın ÖVD üzerinde anlamlı etkisi devam ederken bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın, bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki anlamlı etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olan etkisinde iş yaşam kalitesinin tam aracı rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Dördüncü ve son koşul ise bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın, aracı değişken olan iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunması gerekmektedir. Tablo 4.14.3. incelendiğinde bu dördüncü koşulun da gerçekleştiği ve örgütsel bağlılığın iş yaşam kalitesini anlamlı olarak yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Dördüncü koşulun gerçekleşmiş olmasıyla bu araştırmada örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde iş yaşam kalitesini tam aracı rolünün olduğunu söyleyebiliriz. Karaköse ve Bozgeyikli (2012: 172) yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığın iş yaşam kalitesini pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşarak bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Afşar (2011: 236), Eral ve Koç (2019: 1598), Erdem (2010: 526), Gnanayudan ve Dharmasiri (2007: 132) ve Yalçın (2014: 137) ise iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yalçın (2014: 154) araştırmasında dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş yaşam kalitesinin tam bir aracılık rolü üstlendiği bulgusuna ulaşmıştır. Alan yazın çalışmalarına ve bu araştırmaya baktığımızda örgütsel bağlılığın iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını, iş yaşam kalitesinin de örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Yine alan yazın çalışmalarında bu üç değişkenden İYK'nın aracı rolünün bulunup bulunmadığıyla ilgili olarak daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışmada İYK'nın tam aracı rolü olduğu bulgusu elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

davranışı sergilemelerinde iş yaşam kalitesinin oldukça önemli ve etkili olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda okullardaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yükseltilmesi son derece önem arz etmekte olduğu düşünülmektedir.

## **5.2. Öneriler**

Bu bölümde araştırmanın sonuçları doğrultusunda uygulamaya ilişkin ve yeni yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler yer almaktadır.

### **5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler**

1. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün incelendiği bu çalışmada oldukça önemli bulgulara ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında pozitif yönde orta ve güçlü düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı olarak yordamaktadır ve iş yaşam kalitesinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamada tam bir aracı rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda okulların amaç ve hedeflerine ulaşmasında ve gelişiminde öğretmenlerin sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının oldukça önemli bir yer tuttuğu düşünüldüğünden örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkileyen örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin yükseltilmesine yönelik MEB ve okul yöneticileri tarafından ekstra çalışmaların yapılması son derece önemlidir.

2. Bu çalışmada ve alanyazındaki çok sayıda araştırma incelendiğinde kıdemi düşük olan özellikle 1-5 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin ÖB, İYK ve ÖVD düzeylerinin kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre anlamlı olarak düşük kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda kıdemi düşük öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yükseltilmesine yönelik Milli Eğitim Bakanlığı yeni strateji ve eylem planlamaları yapmalıdır. Görevine yeni başlayan öğretmenlerin okullarına bağlılıklarını güçlendirecek ve asli görevlerinin dışında ekstra rol sergilemelerine olanak sağlayacak etkinlik ve organizasyonların yapılması gerekmektedir. Bu konuda yine okul yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Genellikle okul yöneticilerinin yaş ortalaması kırk yaş ve üzeri olduğu düşünüldüğünden görevine yeni başlayan yirmili yaşlardaki öğretmenler ile aralarında bir nesil farkı olduğu unutulmamalıdır. Yeni nesil öğretmenler kendi

duygu ve düşüncelerinin, bakış açılarının ve çözüm önerilerinin doğruluğuna inanarak bunları savunur. Böylece kırklı yaşlardaki okul yöneticileriyle yirmili yaşlarda göreve yeni başlamış öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda okul yöneticileri kendi tecrübeleriyle genç öğretmenlerin dinamik ve farklı düşünce yapısını iyi harmanlayıp okul iklimine pozitif olarak yansıtması kıdemi düşük olan öğretmenleri okula daha fazla bağlayıp daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini sağlayacaktır.

Öğretmenlerin göreve başladıkları ilk dönemlerde karşılaşmış oldukları zorluklar, onların mesleklerine karşı tutumlarının oluşmasında yüksek bir etki gücüne sahiptir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin hizmet öncesinde iyi bir eğitime sahip ve mesleklerinde iyi olduklarını hissetmeleri, kendilerini yetersiz hisseden öğretmenlere kıyasla mesleklerine karşı daha pozitif olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca göreve yeni başlayan öğretmenlerin tecrübeli arkadaşları ve okul yöneticileri tarafından desteklenmesi mesleklerinde kalarak başarılı olmalarını sağlayacaktır (Korkmaz vd., (2004: 276). Bunun için göreve yeni başlayan öğretmenlerin uyum ve adaylık eğitimlerinin MEB ve taşra yöneticileri tarafından çok iyi planlanması ve bu plana mutlaka okul yöneticilerinin de dâhil edilmesi gerekmektedir.

4. Araştırmalarda genellikle anaokulu ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yükseltilip daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine olanak sağlayan okul ortamlarının oluşturulması hususunda Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri tarafından yeni eğitim politikaları geliştirilmelidir.

### **5.2.2. Yapılacak Yeni Araştırmalara Yönelik Öneriler**

1. Alanyazın çalışmaları incelendiğinde öğretmenlere yönelik böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışma sonuçları itibariyle aynı konuda yeni yapılacak olan araştırmalara öncülük edeceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinde iş yaşam kalitesinin aracı rolünün belirlenmesi için yapılan bu araştırma İstanbul'un Tuzla ilçesinde görev yapan öğretmenler ile ve ölçeklerin ölçmüş olduğu özelliklerle sınırlı kalmıştır. Sonuçları itibariyle öğretmenler ve eğitim camiası için son derece önemli

olduđu dűşűnűlen bu çalıřma farklı il ve ilçelerde de uygulanabilir. Gűzlem ve gűrűřme yűntemleri ile nitel çalıřmalar da yapılarak farklı bulgulara ulařılabilir. Aynı zamanda yeni yapılacak olan bu çalıřmalardan elde edilecek bulgular karřılařtırılabilir.

2. Öğretmenlerin rgűtsel bađlılık, iř yařam kalitesi ve rgűtsel vatandaşlık davranıřı dűzeylerinin yűkselmesini engelleyen sebeplerin nitel veya nicel çalıřmalarla belirleyecek farklı arařtırmalar yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akalın, U. (2022). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Tekstil Firması Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Akan, D., ve Bektaş, F. (2014). Öğretmen görüşlerine göre okullarda iş yaşamı kalitesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2(2), 29-42.
- Akar, H., ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675.
- Akram, M., Ilgan, A. & Ozu, O. (2017). Quality of school work life of public scholl teacher: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altunışık, R., Çoşkun R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-168.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(42), 191-206.
- Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkishor Turkic*, 12(6), 55-76.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından yan etkileri. *Hayef Journal of Education*, 12(2), 11-26.
- Aydoğan, İ., ve Bilgivar, O. O. (2022). Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1735-1763.
- Baharathi, P. S., Umaselvi, M. & Kumar, N. S. (2011) Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 2(1), 47-69.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü: Teorik ve ampirik yaklaşım*. İstanbul: Alfa Yayımları.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. (2. Baskı), Ankara: Pegem.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 64 (4), 83-101.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108. AÜ Basımevi, Ankara.

- Başol, G., ve Yalçın, B. (2009). Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *The 5th International Balkan Educational And Science Congress, 5th Internaional Balkan Educational And Science Congress Full Text Book*, 2: 497-507.
- 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.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Beehr, J.A., & Newman. J.E. (1978). Job stress, employee, health and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature view. *Pers Psychol.*, 31, 669-670.
- Beh, L. S.,& Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Becker, B.,& Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Akademy of Management Journal*, 39(4), 799-801.
- Bolat, O. İ., ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bragard, I., Dupuis, G.,& Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: A qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227-234.
- Brooks, B. A.,& Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319-326.
- Brown, J. L. (1969). Territorial behavior and population regulation in birds: a review and re-evaluation. *The Wilson Bulletin*, 293-329.

- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*,49(3), 230-251.
- Buluç, B. (2009a). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bulut, F. (2003). *Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Erzurum Emniyet Müdürlüğü Personeli Üzerinde Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum.
- Bursalıoğlu, Z. (1976). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (4. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*.Ankara: Pegem Yayınları.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamaları İle Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Ceylan, A., ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration & Society*, 32(5), 596-624.
- Çakınberk, A., ve Aksel, G. (2009). Ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Malatya ili merkez sağlık ocaklarında yapılan bir uygulama- *Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 277-298.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çakiroğlu, K. (2016). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama-* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çelik, N. S. (2008). *Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Uygulamalı Bir Çalışma ile Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Çetin, M. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(17), 39-54.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çoban, D., ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 317-348.
- Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çorbacı, S., ve Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (ÖYGE Özel Sayısı), 238-254.
- Çoruk, A., ve Çiçek, H. K. (2017) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 750-761.
- Cihan, G. (2022). *Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Demir, T. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Alguları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bürokrasi* (Yüksek Lisans Tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(29), 210-219.
- Eral, O., ve Koç, H. (2019). İş görenlerin yaşam kalitesi düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1589-1607.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 511-536.
- Ertürk, R. (2022). The prediction level of teacher' perceptions of psychological empowerment on job satisfaction and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Modern Education Studies*, 6(2), 346-377.
- Ertürk, S. (1982). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Meteksan A. Ş.
- Esmer, Y., ve Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 258-272.

- Farh, J. L., Zhong, C.B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- George, J.R. (1991). State or trait: Effect positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Girgin, S., ve Demir, T. (2019). Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları. *The Journal Of Academic Socience*, 56(56), 555-572.
- Gnanayudam, J., & Dharmasiri, A. (2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment: a study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, 12(3), 117-140.
- Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effect vary by gender and social class? *Social Science & Medicine*, 54(5), 783-798.
- Gökyer, N., ve Koçak, O. (2020). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (54), 382-414.
- Güler, E. (2022). *Örgüt Kültürü, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Okul Büyüklüğü ve Öğrencilerin akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırma Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, F. G., ve Ezgi, D. (2018). The relationship between perceived job insecurity and organizational citizenship behaviors of middle school teacher. *Eğitim Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 73-88.
- Gürbüz, F. G., ve Dede, E. (2018). The relationship between perceived job insecurity and organizational citizenship behaviors of middle school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 73-88.

- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.
- İncekara, S. (2020). *Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Kanten, S.,& Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organizations. *American Sociological Review*, 33(4), 449-515.
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,4(3), 139-153.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri İli Örneği). *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 51-73.
- Kara, B. (2022). Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*,8(99), 2065-2077.
- Kara, B., ve Avcı, A. (2022) İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi. *International Social Sciences Studies Journal*,8(100), 2432-2443.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*,9(34), 137-153.

- Karaaslan, A., Özler, D. E., ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karagölge, C., ve Peker, K. (2002). Tarım ekonomisi araştırmalarında tabakalı örnekleme yönteminin kullanılması. *Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Derg.*,33(3), 313-316.
- Karaköse, B., ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerinde bir çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(12), 164-180.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karayılan, E., ve Mert, P. (2022). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının performansına etkisi: Özel ve devlet okulu karşılaştırması. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(4), 357-377.
- Katz, D.,& Kahn, R. L. (1977).*Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar), Ankara: TODAİE 167.
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi*, (476), 265-287.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,8(2), 175-190.
- Kayan, M. (2008) *Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Vatandaşlık* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ketchand, A. A.,& Strewser, J. R. (1998). The existence of ultiple measures of organiational commitment and experience related differences in a public accounting setting. *Behavioral Resarch in Accounting*, 10(1), 109–137.
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik ikliminin, örgütsel bağlılık

ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3), 807-836.

Koçak, O. (2019). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.

Korkmaz, İ., ve Akbaşı, S. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 38(38), 266-277.

Kotzé, T. (2005). The nature and development of the construct quality of work life. *Acta Academica*, 37(2), 96-122.

Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Çalışması* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Kösterelioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Kurşunoğlu, A., ve Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87-98.

Manyas, S. (2018). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İstanbul Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Memişoğlu, S. P., ve Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). *Turkish Studies(Elektronik)*,12(4), 367-392.
- Meyer, P.,& Allen, N. J. (1991). A three-compenet conceptualization of organizational commitment.*Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89
- Michie, S.,& Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 3-9.
- Mirvis, P. H.,& Lawyer III, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), 197-212.
- Mor, D., ve Kara, B. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasındaki ilişki. *Social Sciences Studies Journal*,9(114), 7796-7809.
- Mowday, R. T., Steers, R. M.,& Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nair, G. S. (2013). A study on the effect of quality of work life (qwl) on organisational citizenship behaviour (ocb)-with special reference to college teachers in thrissur district, Kerala. *Intergral Review*,6(1), 34-46.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nartgün, Ş. S., ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak / İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: the mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). The effect of organizational commitment on employee performance at pt. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Darma Agung*,31(2), 123-140.

- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3 (3), 377-403.
- O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/DC Heath And Com.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W.,& Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Özdem, G. (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 6(2), 47-64.
- Özdemir, T. Y., ve Orhan, M. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 73-90.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
- Özen, Y., ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimi araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15,394-422.
- Özgenel, M. (2021). The effect of quality of life work on organizational commitment: a comparative analysis on school administrators and

teachers. *Elementary Education Online*, 20(1), 129-144.

Öztürk, K. Y. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Morman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effect on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, August, 351-363.

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.

Polat, İ. (2020). *Öğretmenlerin Karara Katılmaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: İzmir Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Polat, S., ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.

Pratama, E. T., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6(1), 74-82.

Prayuda, R. Z. (2023). Pengaruh green human resource management, quality of work life, job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior. *International Journal of Social, Policy and Law*, 4(5), 11-16.

- Prithivi, S.,& Thilagaraj, A. (2023). Job stress and quality of nurses'work life in Chennai city. *Journal of Research Administration*,5(2), 1924-1934.
- Radja, J., Tawe, A., Rijal, S., & Tiro, M. A. (2013). Effect quality of work life and organizational commitment towards work satisfaction in increasing public service performance (a study of license of founding building service in Makassar City). *Public Policy and Administration Research*, 3(12), 38-45.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156-171.
- Saraji, G. N.,& Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (qwl). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.
- Schein, Edgar. H. (2004). *Organizational culture and leadership*(Vol. 2). John Wiley & Sons. San Francisco, CA: Jossey, 2004.
- Schein, E. H., & Tosun, M. (1978). *Örgüt psikolojisi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Selbi, A. (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stilleri ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yabancılaşmalarını Yordama Derecesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Sesen, H., ve Basim, N.H. (2012). Impact of satisfaction and commitmnet on teachers' organizational citizenship.*Educational Psychology*,32(4), 475-491.
- Sevinç, A. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P.,& Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfactionan and spillover theories. *Social Indicators Research*,55(3), 241-302.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*,23(3), 17-40.

- Sökmen, A., Benk, O., ve Gayaker, S. (2017). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.
- Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.
- Taşçı, G., ve Çelebi, M. (2020). Eğitimde yeni bir paradigma: “Yükseköğretimde yapay zekâ”. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(29), 2346-2370.
- Taştan, M., ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Tekin, S. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tekinaslan, R. (2019). *Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Alguları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahı Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Temur, Ö. F. (2012). *Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Karar Verme Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Rize İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Tuncer, M., ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırma Dergisi*, 5(1), 57-78.

- Turnipseed, D. L. (2002). Exploring the link between organization citizenship behavior and the personal ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Uzun, İ., ve Yıldırım, T. (2022). Büyükşehir belediye çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması: karşılıklı bir analiz. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 259-280.
- Ünsar, S., Taştan, İ., ve Dindar, İ. (2006). İş tatmini düzeyleri ve etkileyen etmenler: sağlık sektöründe bir alan araştırması. *Verimlilik Dergisi*, (2), 1-14.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18.
- Varlı, H. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri iş görenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçın, S., ve Akan, D. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1138-1156.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 18(1), 205-224.

- Yaman, Z. B. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Beceri Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Okul Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yılman, M. (2006). *Türkiye’de öğretmen eğitiminin temelleri*. Nobel Yayın Dağıtım, 2006.
- Yorulmaz, A., ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yörük, T. Ç. (2023). *Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Algıları İle Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yörük, S., ve Sağban, G. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 2795-2813.
- Yücesan, B. (2022). *Öğretmenlik Meslek Etiği Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma (mobbing). *İktisat İşletme ve Finans*, 97-108.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.
- Zeinebadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.

# EKLER

## Etik Kurulu Onay Raporu



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Etik Kurulu Başkanlığı



Sayı : E-20292139-050.04-2400010739  
Konu : Etik Kurul Kararı (Bülent KARA)

12.03.2024

Sayın Bülent KARA  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü" başlıklı araştırmanızla ilgili başvurunuz, kurulumuzun 31.05.2023 tarihli ve 2023/05 sayılı toplantısında değerlendirilerek araştırmanızın etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN  
Kurul Başkanı

Ek: Bülent KARA

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: PAAM8HH

Belge Takip Adresi: <https://ubys.izue.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Hakkalı Caddesi No: 281 Kültürköyü/İstanbul

Bilgi için :

Solda Şerh

Telefon No:

Faks No:

Telefon No:

Yemini Katip

e-Posta:

İnternet Adresi:

Direkt Hat:

Keş Adresi: [ku@izue.edu.tr](mailto:ku@izue.edu.tr)





T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU

ETİK ONAY BELGESİ

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Tarih                             | 31.05.2023   |
| Sayı                              | 2023/05  |
| Araştırmanın Niteliği             | Yüksek Lisans Tezi   |
| Araştırmanın Adı                  | Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü |
| Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı | Bülent KARA  |
| Danışman Adı Soyadı               | Doç. Dr. Gülşah TAŞÇI  |
| Karar                             | UYGUNDUR   |

(Istanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

(Katıldı)  
Prof. Dr. Kadir CANATAN  
Başkan

(Katıldı)  
Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ  
Başkan V.

(Katıldı)  
Prof. Dr. Mustafa ATEŞ  
Üye

(Katıldı)  
Prof. Dr. Beytullah KAYA  
Üye

(Katıldı)  
Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK  
Üye

(Katıldı)  
Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTCU  
Üye

(Katıldı)  
Av. Bilal ŞAMAT  
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ KURTULUŞ

## MEB Anket Araştırma İzinleri

BELGE TARİHİ: 9.11.2023 BELGE SAYISI: 2300013247



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



**GÜNLÜDÜR**

Sayı : E-59090411-44-89314363  
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Bülent KARA)

09.11.2023

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.02.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.  
b) Valilik Makamının 02.11.2023 tarihli ve E-590980411-20-88653824 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Dilek MADEN  
İl Millî Eğitim Müdürü a.  
Şube Müdürü

Ek:  
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)  
2- Rapor Örneği  
3- Ölçekler

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-e-bys>  
Telefon : 0212 384 36 32 Bilgi İçin : Havva ÖZDOĞAN ÇAĞLAR  
E-posta : stratejige@isfime34@meb.gov.tr Unvanı : Şef  
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2b f0-3aaa-3289-888b-c592 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-20-88653824  
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Bülent KARA)

02/11/2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.  
b) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 02.10.2023 tarihli ve 2300007083 sayılı yazısı.  
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 20.10.2023 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü  
Araştırma Türü : Anket  
Araştırma Yeri : Tuzla İlçesinde Bulunan Eğitim Kurumları  
Araştırma Kişiler : Öğretmen  
Araştırmanın Süresi : 2023 - 2024 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mührürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Doç. Dr. Murat Mücahit YENTÜR  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
02/11/2023  
Mustafa KAYA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)
- 2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)
- 3- Araştırma Geri Dönüş Formu (1 Sayfa)

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Oktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-eby5>  
Telefon : 0212 384 36 28 Bilgi İçin : Aydın BALTA  
E-posta : stratejigelestirme34@meb.gov.tr Uzman : VHKİ  
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden F494-19c8-35b0-ba6e9-a3a9 kodu ile teyit edilebilir.

ARAŞTIRMA / ANKET GERİ BİLDİRİM FORMU

| ARAŞTIRMACI BİLGİLERİ  |   |
|--|---|
| Adı ve Soyadı  |   |
| Unvanı   |   |
| Kurum / Üniversite   |   |
| Telefon  |   |
| E-Posta  |   |
| KATILIMCI BİLGİLERİ  |   |
| KATILIMCI / ÖRNEKLEM GRUBU   |   |
| İlçe Sayısı  |   |
| İlçe Adı   |   |
| Okul Sayısı  |   |
| Okul Adı   |   |
| Katılımcı Sayısı   |   |
| Katılım Oranı  |   |
| ARAŞTIRMA / ANKET BİLGİLERİ  |   |
| Araştırmanın Amacı / Hedefi  |   |
| Anketin Kapsamı  |   |
| Valilik Onayının Tarihi ve Sayısı  |   |
| Anket Uygulama Tarihi  |   |
| ÖLÇEK BİLGİLERİ  |   |
| Ölçek Adı  |   |
| ÖLÇEK VERİ ANALİZİ   |   |
| Araştırma Amacı Doğrultusunda Elde Edilen Bulgular                           | Analiz ederek maddeler halinde yazınız. |
| Araştırmanın Eğitim ve Öğretim Açısından Sunacağı Faydalar / Çözüm Önerileri | Maddeler halinde yazınız.               |

09.11.2023

Adı SOYADI  
Araştırmacı

09.11.2023

Adı SOYADI  
Danışman

Sayfa 1 / 1

# Ölçekler

16.10.2023 15:32

about:blank

85870108/3

| İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü ANKET ARAŞTIRMA KOMİSYONU DEĞERLENDİRME FORMU   |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
|--|--------------------------|---|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>ARAŞTIRMA SAHİBİNİN</b>   |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Adı Soyadı</b>  |                          | Bilent KARA   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Kurumu / Üniversitesel</b>  |                          | İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Araştırma Yapılacak İller</b>   |                          | İstanbul  |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi</b>   |                          | Resmî Anasınıfı, Resmî İlkokul, Resmî Bağımsız Anasokulu, Resmî Ortaokul, Resmî Anadolu Lisesi, Resmî Fen Lisesi, Resmî Sosyal Bilimler Lisesi, Resmî İmam Hatip Ortaokulu, Resmî İmam Hatip Anadolu Lisesi, Resmî Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,..... |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Araştırmanın Konusu</b>   |                          | Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Üniversite / Kurum Onayı</b>  |                          | Var   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>Veri Toplama Araçları</b>   |                          | Anket   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| MEB 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 Genişletme Kapsamında Araştırma, Yargıma ve Sosyal Etkinlik İmlerinde Dikkat Edilecek Hususlar   |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| Maddeler   | Uygun                    | Uygun Değil   | Maddeler                      | Uygun                    | Uygun Değil              | Maddeler                      | Uygun                    | Uygun Değil              |
| 2020/2 Genelgenin 1. Maddesi   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 2. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 3. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 4. Maddesi   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 5. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 6. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 7. Maddesi   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 8. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 9. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 10. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 11. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 12. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 13. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 14. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 15. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 16. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 17. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 18. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 19. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 20. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 21. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 22. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 23. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 24. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 25. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 26. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 27. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 28. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 29. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 30. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 31. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | 2020/2 Genelgenin 32. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2020/2 Genelgenin 33. Maddesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020/2 Genelgenin 34. Maddesi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| <b>KOMİSYON GÖRÜŞÜ</b> <i>Uygun</i>  |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| Veri toplama araçlarının eğitim-öğretimi alanındaki mevcut pedagojik uygulamalarla uyumunu ve araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden alınmadan kamuoyuyla paylaşılması hususunda bir sakınca bulunmabtedir <input checked="" type="checkbox"/> bulunmabtedir <input type="checkbox"/> |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| Komisyon Kararı <i>Uygun</i>   |                          |   |                               |                          |                          | Oybirliğiyle Alınmıştır.      |                          |                          |
| KOMİSYON   |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| Açıklama:  |                          |   |                               | Ünvan-Adı Soyadı-İmza    |                          |                               |                          |                          |
| 16.10.2023 Üye: <i>Dr. Feriye Akdoğan</i>  |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| 16.10.2023 Üye: <i>Hale Çiğdem</i>   |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |
| 16.10.2023 Üye: <i>Yusuf EREN</i>  |                          |   |                               |                          |                          |                               |                          |                          |

### Saygıdeğer Meslektaşım;

Bu araştırmaya, öğretmen algılarına göre öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına olan etkisinde İş Yaşamı Kalitesinin aracı rolünün belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Ölçeklere vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçla kullanılacaktır. Kişisel bilgileriniz kimseyle paylaşılmayacaktır. Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve aşağıda verilen ölçütlere göre size en uygun olan seçeneği bularak "X" işaretiyle belirtiniz. Her madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz ve diğer boş madde bırakmayınız. Samimi cevaplarınız için teşekkür ederim.

Bülent KARA  
İZÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Gülşah TAŞÇI  
İstanbul 29 Mayıs Vakıf Üniversitesi

|                            |              |                |               |               |                     |
|----------------------------|--------------|----------------|---------------|---------------|---------------------|
| Görev yaptığınız Okul Türü | Anaokulu ( ) | İlkokul ( )    | Ortaokul ( )  | Lise ( )      |                     |
| Cinsiyet                   | ( ) Kadın    | ( ) Erkek      |               |               |                     |
| Mesleki Kıdem              | 1-5 Yıl ( )  | 6-10 Yıl ( )   | 11-15 Yıl ( ) | 16-20 Yıl ( ) | 21 yıl ve üzeri ( ) |
| Eğitim Durumu              | Lisans ( )   | Lisansüstü ( ) |               |               |                     |

### Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

| Aşağıdaki ifadelerin karşısındaki seçeneklerin üzerine (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.                                     | Her zaman | Çoğunlukla | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
|---|-----------|------------|-------|---------|--------------|
| 1. Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.                        | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 2. Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.                   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 4. Okulda karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu okula bağlıyor.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 5. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 6. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 7. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 8. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 9. Okul müdürümüzün, çabalarımıza destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.                  | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 10. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.   | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 11. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.  | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 12. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.                                       | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 13. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.              | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 14. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor. | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 15. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.                            | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 16. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.                             | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |
| 17. Bu okulda dikkate alınmışlığımı/tesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.                             | 5         | 4          | 3     | 2       | 1            |



### Öğretmenler İçin Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

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

### Öğretmenler İçin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

| Aşağıdaki ifadelerin karşısındaki seçeneklerin üzerine (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.                          | Tamamen Katılmıyorum | Çoğunlukla Katılmıyorum | Orta Düzeyde Katılıyorum | Az Katılıyorum | Katılıyorum |
|--|----------------------|-------------------------|--------------------------|----------------|-------------|
| 1-Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 2-Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 3-Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 4-Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 5-Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlanamada gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.                     | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 6-Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 7-Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla <b>baskı altında</b> hissedirim.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 8-Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 9-Son zamanlarda kendimi <b>mutsuz</b> hissediyorum.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 10-Hayatımdan memnunum.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 11-Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 12-Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 13-Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.                                   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 14-Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri koşulları sağlar.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 15-Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 16-Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 17-İşlerim genellikle yolunda gider.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 18-Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 19-Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi <b>aşırı stres</b> altında hissedirim.                                     | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 20-Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 21-Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.   | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 22-Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.  | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |
| 23-Çalıştığım okuldaki diğer çalışanlarla etkileşim kararları <b>etkili</b> edilirim.                                      | 5                    | 4                       | 3                        | 2              | 1           |

Sayın Katılımcımız;

Katılacağınız bu çalışma, "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü" adıyla, Bülent KARA tarafından 01.06.2023 - 30.06.2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırmaya uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına olan etkisinde İş Yaşam Kalitesinin aracı rolünün olup olmadığını belirlemektir.

Araştırmanın Nedeni:  Bilimsel araştırma  Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): İstanbul İli Tuzla İlçesindeki Resmi Okullar

Araştırma Uygulaması:  Anket

Görüşme

Gözlem

.....

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Bülent KARA

İletişim Bilgileri :

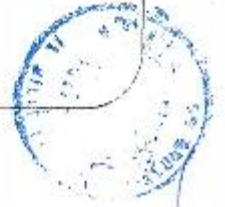
*Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.*

---/---/---

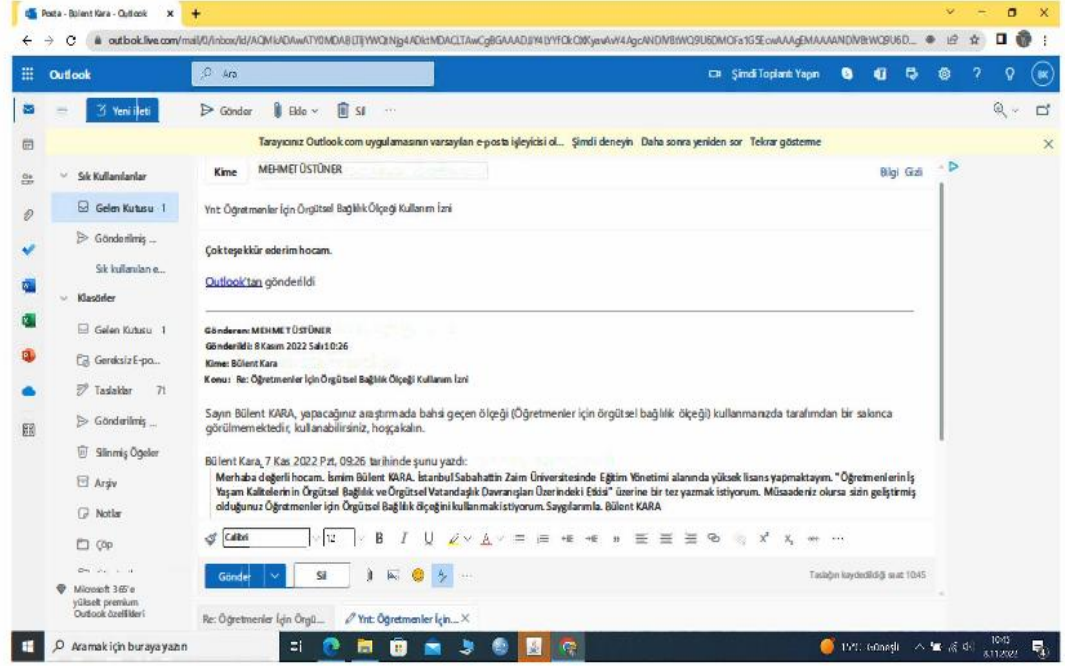
İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

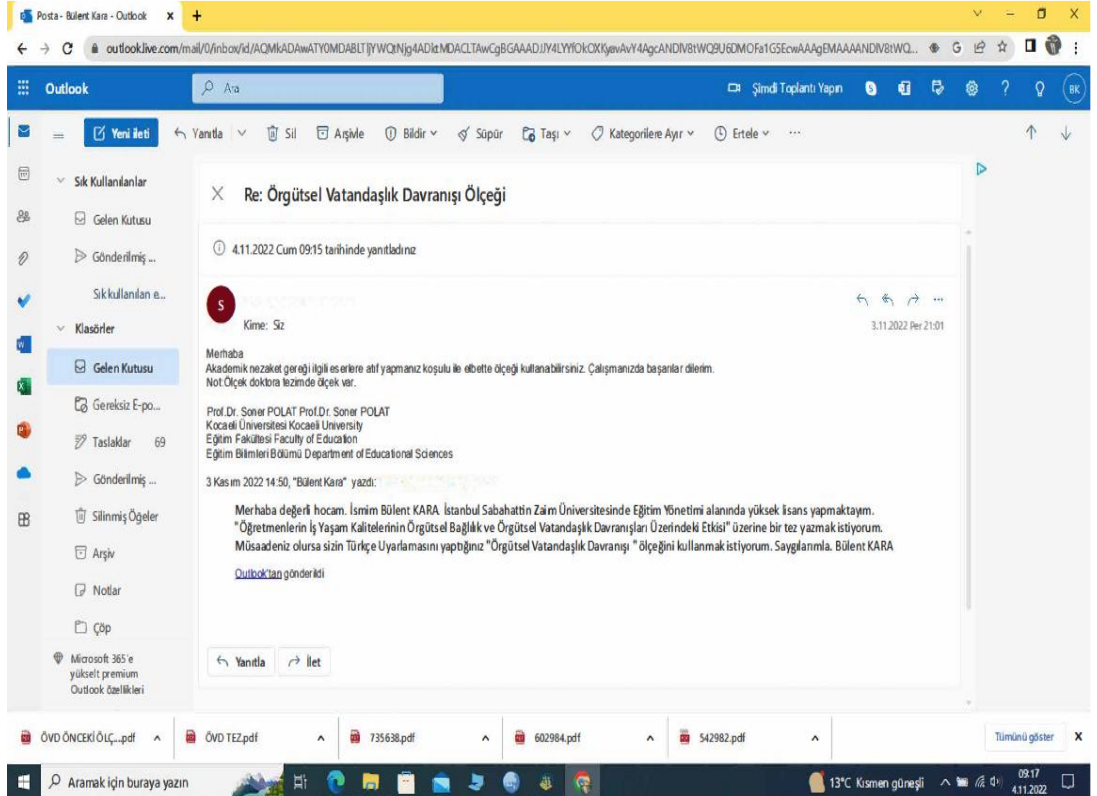
Telefon Numarası :



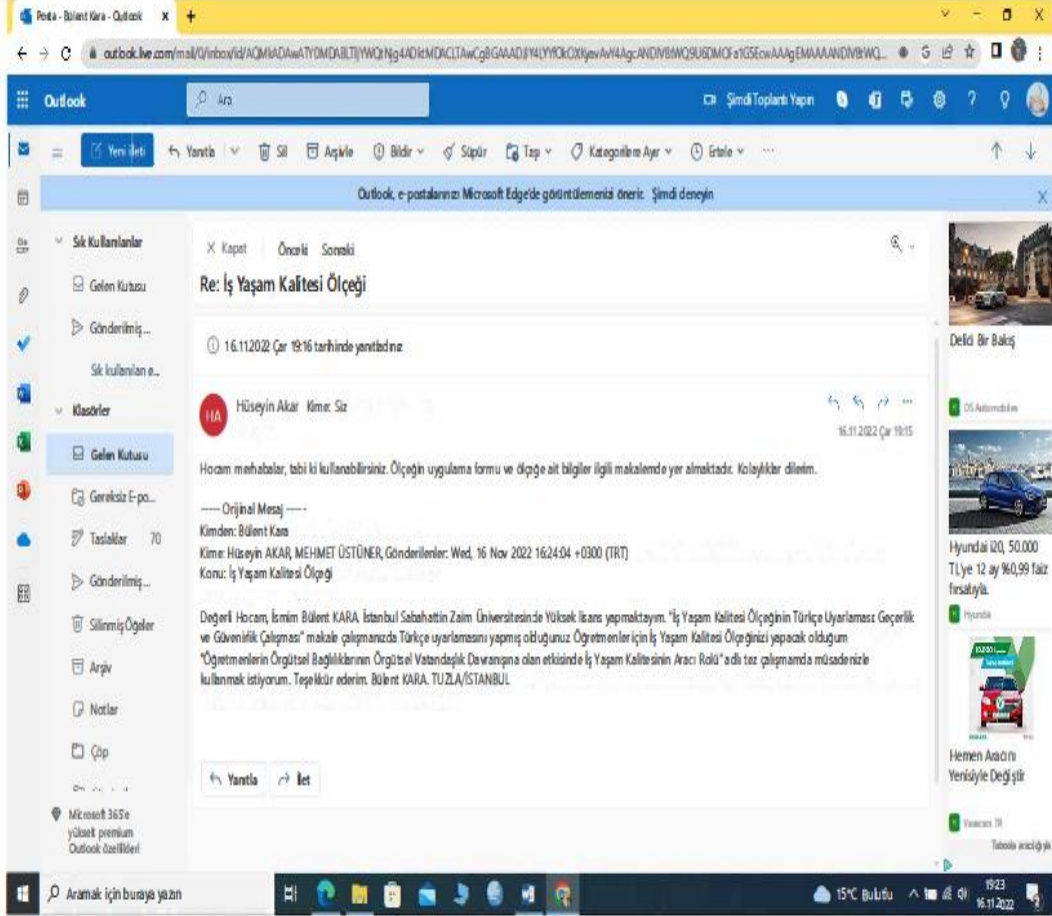
## Örgütsel Bağlılık Ölçek İzni



## Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçek İzni



## İş Yaşam Kalitesi Ölçek İzni



# ÖZGEÇMİŞ

**Bülent KARA**

## A. EĞİTİM

**Yüksek Lisans:**İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim, Eğitim Yönetimi Bölümü, 2024, İstanbul

**Lisans:**Marmara Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü, 1998, İstanbul

**Lise:** Çayeli İmam Hatip Lisesi, 1991, Rize

## B. MESLEKİ DENEYİM

1998-2000 Sultanbeyli Cumhuriyet İlkokulu Sınıf Öğretmeni

2000-2002 Muş Malazgirt Kadı Köyü İlkokulu Sınıf Öğretmeni

2002-2008 Ümraniye Şehit Ahmet Kılıçarslan İlkokulu Öğretmen ve Müdür Yard.

2008-2010 Tuzla Tapduk Emre İlkokulu Sınıf Öğretmeni

2010-2013 Pendik Prof. Dr. Erol Güngör İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı

2013-2014 Tuzla Atatürk İlkokulu Müdür Yardımcısı

2014-2023 Tuzla Peyami Safa İlkokulu Okul Müdürü

2023-2024 Tuzla Aydınlı İlkokulu Okul Müdürü