



Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Politika Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*

The Relationship between Secondary School Teachers' Perceptions of Organizational Politics and Their Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors

Osman Tayyar ÇELİK**, Mehmet ÜSTÜNER***

• *Geliş Tarihi:* 16.02.2018 • *Kabul Tarihi:* 03.10.2018 • *Yayın Tarihi:* 05.10.2018

Kaynakça Bilgisi: Çelik, O. T., & Üstüner, M. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2018044109

Citation Information: Çelik, O. T., & Üstüner, M. (2018). The relationship between secondary school teachers' perceptions of organizational politics and their organizational commitment and organizational citizenship behaviors. *Hacettepe University Journal of Education*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2018044109

ÖZ: Bu çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde (Battalgazi ve Yeşilyurt) görev yapan 2.972 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen 856 öğretmen oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modelindeki bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik araştırmacılar tarafından bir model önerilmiş ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı ve örgütsel bağlılığın örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık %59'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel politika algısı, politik davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, öğretmen

ABSTRACT: In this research, it is aimed to reveal the relationships among, secondary school teachers' perceptions of organizational politics, organizational dependence and organizational citizenship behaviours. 2972 teachers teaching in Malatya's central districts (Battalgazi and Yeşilyurt) during 2017-2018 academic year constitute the universe of the research. 856 of whom were defined through stratified sampling method as the sample of the research. In this relational screening model based research, a model was suggested by researchers for the relationship between variables and this model was tested by SEM analyse. At the end of the research; its understood that the perceptions of organizational politics of secondary school teachers' predict their "organizational commitment and organizational citizenship behaviours significantly in a negative way", estimate "organizational commitment' and organizational citizenship behaviours significantly in a positive way" and have a partial procuration role between organizational commitment perceptions of organizational politics associated with organizational citizenship behaviour. Besides, it is confirmed that the research explains nearly the %59 of the variance of secondary school teachers' perception of organizational politics perception and organizational commitment on organizational citizenship behaviours.

* Bu çalışma Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER danışmanlığında İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yürütülen doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

**Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Denizli-TÜRKİYE. e-posta: otayyar44@gmail.com (ORCID: 0000-0003-3951-7261)

***Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi A.B.D., Malatya-TÜRKİYE. e-posta: mehmet.ustuner@inonu.edu.tr (ORCID: 0000-0002-1724-8825)

Keywords: Perception of organizational politics, political behaviour, organizational citizenship behaviour, organizational commitment, teacher

1. GİRİŞ

İnsanoğlunu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerden birisi değer üretebilmesi, bu değerler çerçevesinde ortak bir kültür oluşturarak birlikte yaşama ve zorlukların üstesinden gelme yeteneğine sahip olmasıdır. Her ne kadar insanoğlu doğuştan bir takım yeteneklere sahip olsa da sınırsız ihtiyaçlarını sınırlı yetenekleriyle karşılamakta zorlanmaktadır. Bu noktada güçlerini birleştiren bireyler, ortak amaçları gerçekleştirmek için örgütlü hayatın temellerini atmış ve ihtiyaçlarının çeşitliliğine göre örgütler kurmuş veya örgütlerin bir parçası olmuştur. Toplumsal yaşamın önemli bir parçası olan örgütleri anlamak, örgütten en çok verimi elde etmek, örgütleri tekrar yapılandırmak veya işleyişini düzenlemek amacıyla tarihsel süreç içerisinde örgütler farklı perspektiflerden ele alınmıştır.

Örgütler, çeşitli yazarlar tarafından rasyonel sistemler (Simon, 1955; Taylor, 1947; Weber, 2009), doğal sistemler (Barnard, 1938; Mayo, 1945; Parsons, 1967) açık sistemler (Weick, 1977), sosyal sistemler (Getzels ve Guba, 1957) vb. olarak ele alınıp çözümlenmiştir. Örgütlere ilişkin farklı bakış açıları ve farklı tanımlar aslında örgütün tam olarak anlaşılmayan, karanlıkta kalan yönlerine ışık tutan yaklaşımlardır. Bu bağlamda metaforlar örgütlerin belirli özelliklerini tam olarak anlamada ve tanımlamada önemli araçlardır. Örgütün rasyonel yönünü “makine” metaforuyla somutlaştırırken, değerler, semboller ve normlara ilişkin yönünü “kültür” metaforuyla somutlaştırabiliriz. Bunlar gibi “organizma”, “beyin”, “tahakküm”, “akış ve dönüşüm”, “ruhların hapisanesi” (Morgan, 1998) gibi metaforlar örgütlerin anlaşılması için oldukça önemlidir.

Örgütleri anlamak için kullanılan önemli metaforlardan biri de “politik arena” metaforudur. Morgan (1998) örgütleri çıkarların, güç çatışmalarının yaşandığı politik sistemler olarak ele almaktadır. Bu metafor örgütleri, belirli bir hedefe yönelik bütünleşik rasyonel kuruluşlar olarak görmek yerine, bir amaca yönelik (sözgelimi geçimini sağlamak, kariyer yapmak ya da bir amaç veya hedefe ulaşmak için) bir araya gelen, farklı çıkarlara sahip insanlardan oluşan gevşek yapılar olarak görmemizi sağlar. Örgütler politik arenalardır (Mintzberg, 1985; Morgan, 1998; Pfeffer, 1981). Bunun önemli bir sonucu, örgüt mensuplarının, en azından bir kısmının, güç kazanmak ve sahip oldukları gücü daha da arttırmak için çeşitli şekillerde çaba göstermeleridir.

Politik sistemler olarak örgütlerin ele alınışı 1980’li yılların başına rastlamaktadır. Gandz ve Murray (1980), Allen, Madison, Porter, Renwick ve Mayes (1979) bu alandaki ilk çalışmaları yapmışlardır. Tarihsel süreç içerisinde işletme örgütlerinde, üniversite örgütlerinde ve farklı tür örgütlerde örgüt içi politikalara ilişkin çalışmalar yapılsa da okul örgütlerinde örgüt içi politikalara yönelik sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır (Bacharach ve Mundell, 1993; Blase, 1990; Blase ve Anderson, 1995).

Okul örgütlerini makro ve mikro düzeyde politik yapılar olarak görmek mümkündür. Okullar makro düzeyde ekonomik, politik, toplumsal ve sosyal işlevleri açısından politik yapılar olarak değerlendirilebilir. Okul içerisinde meydana gelen güç mücadeleleri, politik davranış ve etkileşimler ise mikro politikalar kapsamında değerlendirilmektedir. Blase’ye (1989) göre okul yapıları kontrol, güç ve sembolik kaynaklar elde etmek amacıyla güç mücadelelerinin yaşandığı yerlerdir. Okul, yapısı içerisinde sembolik ve gerçek kaynaklar üzerinde kontrol elde etme amacıyla taktiksel güç mücadelelerinin meydana geldiği bir yerdir. Örgüt içerisindeki her bir grup gerek formal gerekse informal olarak karar sürecini etkilemeye dönük farklı bir güce sahiptir. Öğretmenlerin takip ettiği genel mesleki normlar olmasına rağmen öğretmenlerin farklı kişisel amaçları, değerleri ve ilgileri vardır. Bu durum öğretmenler arasında çoğu okullarda karmaşık mikro politik bir etkileşime sebep olmaktadır (Blase ve Anderson, 1995). Okul

ortamında öğretmenler, yöneticilerle, öğrencilerle ve velilerle sürekli etkileşim halindedir. Bu bağlamda okul içerisindeki bu politik etkileşimlerin ve bu etkileşimlere dair öğretmen algılarının incelenmesi ve farklı örgütsel değişkenlerle ilişkisinin açıklanması okul içerisindeki karmaşık etkileşimlerin aydınlatılmasına ışık tutacaktır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler, son yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur (Afshardoust, Feizabadi, Zakizadeh ve Abdolhoseyni, 2013; Faye ve Long, 2014; Mosheti, 2013; Sides, 2013). Araştırmalar göstermektedir ki bazı öğretmenler örgütlerine daha bağlı ve sonuç olarak daha iyi performans göstermektedirler ve öğrencilerine diğerlerinden daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Ancak bazı öğretmenlerin neden daha fazla bağlılık hissettikleri, diğerlerinden daha fazla performans sergiledikleriyle ilgili bir belirsizlik vardır. Bu bağlamda Blase ve Blase (2002) örgütsel politika algısı üzerine okullarda çalışma yapılması üzerine dikkat çekmiştir.

Okullar hammadde ve çıktısı insan olan sosyal ilişkilerin yoğun bir şekilde yaşandığı toplumsal sistemlerdir. Farklı amaçlara, değerlere, inançlara ve beklentilere sahip bireylerden oluşması sebebiyle okullarda çıkar çatışmaları, güç mücadeleleri ve bunlara bağlı olarak etkilemeye dönük politik davranışlar görülebilir (Bogler ve Somech, 2004). Bu bağlamda “politik arenalar” olarak okul örgütlerinin incelenmesi örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri daha derinden anlamada oldukça yararlı olacaktır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel politika algısıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmacılar tarafından değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik, kuramsal bilgiler ve araştırma sonuçlarına dayalı olarak bir model önerilmiş ve bu model ile gerçek verilerin uyumu test edilmiştir.

1.1. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika yaklaşık 30 yıldır örgütsel davranış araştırmalarında yer alan önemli bir konu haline gelmiştir. Örgütsel politikanın ilk tanımının Burns (1961) tarafından yapıldığını söylemek mümkündür. Burns (1961) örgütsel politikayı rekabetçi koşullarda kaynaklar için mücadele olarak tanımlamıştır. Örgütsel politikaya ilişkin ortak tanımlardan biri de Mintzberg’in (1983) “yasal otorite tarafından onaylanmayan informal grup ve birey davranışları” tanımıdır. Örgütsel politikanın kavramsallaştırılmasına katkı sağlayan yazarlardan Ferris, Russ ve Fandt (1989) ise örgütsel politikayı diğer çalışanlar ve örgüt pahasına kısa ve uzun dönem çıkarları maksimize etmek için tasarlanmış stratejik davranışlar ve sosyal bir etkileme süreci olarak tanımlamışlardır.

Birçok araştırmacı örgütsel politikaların gerçek politikalardan (politik davranışlar, etkileme taktikleri vb.) çok çalışanların subjektif algılarınca temsil edildiğini ifade etmişlerdir (Indartono ve Chen, 2011; Miller ve Nicols, 2008; Ram ve Prabhakar, 2010). Bu fikir, Lewin’ in (1936) “bireyler için gerçeklik, objektif gerçekliklerin yerine subjektif algılarına dayanır.” görüşüne dayanmaktadır. Bireyler aynı nesneye baktıklarında bile farklı şeyler görebilirler. Benzer şekilde aynı davranışa maruz kalan veya aynı davranışı gözlemleyen bireyler bu gerçekliği farklı algılayabilir ve yorumlayabilir. Örgütlerde çalışanlar gerçeklerden daha çok algılarına göre hareket etmektedirler (Ekinci, 2017). Örgüt içerisindeki davranışları da yorumlarken algılarımızı etkileyen farklı kaynaklara dayalı gerçeklikler oluştururuz ve davranışlarımızı veya vereceğimiz tepkileri bunlara göre ayarlarız.

Porter (1976) gibi araştırmacılar çalışanların algılarının incelenmesinde nesnel ve gözlemlenebilir davranışlara odaklanılmasını savunurken Ferris ve diğ. (1989) ise politik dinamiklerin ve çıktılarının anlaşılmasında algısal bir yaklaşımın daha zengin sonuçlar elde edilmesini sağlayacağını ileri sürmüşlerdir. Ferris ve diğ. (1989) örgütsel politika algısı kavramı üzerine odaklanmışlar ve örgütsel politika algısının öncüllerinin ve sonuçlarının yer aldığı bir

modelle kavramı açıklamaya çalışmışlardır. Örgütsel politika algısı üzerine yapılan araştırmaların birçoğu bu modeli doğrulamaya veya revize etmeye dönük çalışmalardır.

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda yoğun olarak politika algısının iş çevresi üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanılmıştır. Araştırmalarda politika algısıyla negatif iş çıktıları arasında önemli ilişkilerin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Örneğin; iş stresi (Ferris, Fedor, Chachere ve Pondy, 1989), kaygı (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997) işten ayrılma niyeti (Kacmar, Bozeman, Carlson ve Anthony, 1999), psikolojik geri çekilme (Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999) bunlardan bazılarıdır. Ayrıca politika algısının arzu edilen iş çıktıları da olumsuz yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık (Cropanzano ve diğerleri, 1997), örgütsel vatandaşlık (Cropanzano, Rupp ve Byrne, 2003), iş doyumu (Ferris, Frink, Bhawuk, Zhou ve Gilmore, 1996) bunlardan bazılarıdır. Bu çalışmada da örgütsel politika algısı öğretmenlerin olumlu iş davranışları ve tutumları üzerinde olumsuz etkiye sahip bir değişken olarak ele alınmıştır.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, belirli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme ve sosyal bir birimle (örneğin: işletme, çevre, aile ve meslek gibi) özdeşleşme olarak tanımlanabilir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık ise görev yapılan kuruma olan bağlılığı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı birçok örgütte ele alınmakla birlikte özellikle 1980'lerden sonra eğitim örgütlerinde de yoğun bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmalarda iş yeri koşullarına, karmaşık yapıların etkileşimlerine ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine odaklanılmıştır (Kelchtermans, 2005; Smethem, 2007; Ware ve Kitsantas, 2007). İlk çalışmalarda mübadeleye dayalı bakış açısı, bağlılığı örgütte kalmanın yararları ve maliyetleriyle ilgili yapılan bilişsel değerlendirmenin bir fonksiyonu olarak görür (Becker, 1960). Daha sonraki araştırmacılar örgütle özdeşleşmenin psikolojik yönlerine odaklanılmışlardır.

Genel olarak literatürde bağlılığın sınıflandırılmasında farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte, eğitim araştırmacıları öğretmen bağlılığını farklı şekillerde kavramsallaştırmışlardır. Rosenholtz ve Simpson (1990) öğretmenliğe karşı olumsuz tutumlar üzerine odaklanmışlar fakat bu tutumların işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışsal olgularla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Firestone ve Rosenblum (1988) ise bağlılığı pozitif duygusal bağlılık olarak tanımlamışlardır. Ancak yazarlar bağlılığı farklı şekillerde ele almışlardır: öğrenciye bağlılık, öğretmenlik mesleğine bağlılık ve belirli bir okula bağlılıktır. Billingsley ve Cross (1992), Bogler ve Somech (2004) de bağlılığı, mesleğe bağlılık ve örgüte bağlılık şeklinde ikiye ayırmışlardır.

Örgütsel bağlılık değişen ve genişleyen bir olgu (Hrebiniak ve Alutto, 1972) olup, öğretmen etkililiğinin güçlü bir yordayıcısıdır (Dee, Henkin ve Singleton, 2006; Goess, 2015). Farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda öğretmen bağlılığında yıllara göre bir düşüşün olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000; Choi ve Tang, 2007). Bu bağlamda öğretmen bağlılığına etki eden faktörlerin belirlenmesi ve iyileştirmeye yönelik bir dizi önlemlerin alınması önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık gibi örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen iş tutumları örgüt ortamında birçok davranışın öncülü olabilmektedir.

Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için elindeki insan kaynaklarını etili bir şekilde kullanmaya çalışır (Çelik ve Tabancalı, 2012). Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmede ise öğretmenler anahtar bir role sahiptir. Okul dinamikleri ve öğretim bağlamı içerisinde öğretmenin bağlılık derecesi okul örgütünün amaçlarını gerçekleştirmesiyle ve öğrenci başarısıyla yakından ilişkilidir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık örgütsel politika algısından negatif yönde etkilenen ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkileyen bir örgütsel davranış değişkeni olarak ele alınmıştır.

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmalarının temeli Barnard (1938), Katz ve Khan (1966)'ın çalışmalarına dayanmaktadır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından ortaya konulmuş olup, Organ (1988) tarafından kavramsallaştırılmış ve boyutlandırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan, tam olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak örgütsel amaçların gerçekleşmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı davranışlardır (Organ, 1990).

Günümüzde okullar, iş tanımlarında resmî olarak ifade edilmiş olan görevlerin ötesinde gönüllülüğe dayalı davranışlar sergileyen ve böylelikle okulların gelişimine önemli katkılar sağlayan öğretmenlere daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın karşılanarak okullarda başarının artırılması büyük ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşturulması ve bu davranışlara süreklilik kazandırılmasına bağlıdır. Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışının sergilendiği okullar daha etkilidir ve böylece öğrenci başarısı da bu davranışların daha az sergilendiği okullara göre daha yüksek olmaktadır (Runhaar, Konermann ve Sanders, 2013). Bu tür okullarda öğretmenler meslektaşlarına ve öğrencilere yardımcı olmaya, müfredat ve öğretim için yenilikçi yaklaşımlar benimsemeye ve ekstra görevler almaya daha isteklidirler. Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenler, öğrenci başarısı için kişisel sorumluluk üstlenme, farklı yaklaşımlar ve stratejiler deneme, kişisel zamanlarda gönüllü olarak okulda kalma gibi davranışlar sergilerler (DiPaola ve Hoy, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı bireylerin pozisyonlarıyla ilişkili yapmaları gereken görevler dışında örgüt içerisinde sergilemiş oldukları ekstra rol davranışlarıdır. Öğretmenler için ekstra rol davranışları sınavlara hazırlanmaya geç kalan öğrencilere yardımcı olma, sınıfların hazırlanması için meslektaşlarına yardımcı olma, komitelerde görev alma gibi operasyonel ve öğretimsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerde daha etkin görevler almayı içeren davranışlardır (DiPaola, Tarter ve Hoy, 2005).

Oplatka (2009), örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin; öğrencilerden, meslektaşlarından ve velilerden pozitif geri bildirim aldıkları, öğrencilerin pozitif tutumlar sergiledikleri işlerini yaparken coşku duydukları ve yüksek derecede doyum yaşadıklarını rapor etmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin bulunduğu okullarda disiplin olaylarının azalacağını, öğrencilerin öğrenmeye karşı pozitif tutumlar sergileyeceklerini, aktivitelere etkin katılımın artacağını söylemek mümkündür. Bunların yanında örgütsel vatandaşlık davranışları sadece yöneticilerle pozitif bir etkileşime değil öğrenci ve velilerle de pozitif bir etkileşime sebep olmaktadır.

ÖVD ile ilgili yapılmış araştırmaların sonucunda dört grup değişkenin vatandaşlık davranışının öncülü olduğu ifade edilmektedir. Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, (2000). Bunlar: bireysel özellikler, iş nitelikleri, örgütsel özellikler ve lider davranışlarıdır. Bu araştırmada ise örgütsel politika algısı ve örgütsel bağlılık, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen öncüller olarak ele alınmıştır.

1.4. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) ve yatırım teorisi (Taylor ve Moghaddam, 1987) örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamada önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt çalışanları diğer bireylerin davranışlarını politik olarak algıladıklarında bu durum bireyler arası ilişkileri olumsuz etkileyecek ve bu durum bireylerin örgütle olan ilişkilerine de yansıtacaktır (Wilson, 2000). Cropanzano ve diğ. (1997)'ne göre örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki yatırım teorisine dayanmaktadır.

Araştırmacılar bireylerin örgüt içerisinde bencilce hareket eden, çıkarları peşinde koşan bireyleri gördükleri zaman iş çevrelerini bir tehdit olarak algılayacaklarını belirtmişlerdir.

İlgili birçok araştırmada örgütsel politika algısı ile ÖVD arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Vigoda, Beer, Birman-Shemesh ve Somech (2007) yapmış oldukları çalışmada bireye, örgüte ve gruba dönük örgütsel vatandaşlık davranışıyla örgütsel politika algısı arasında sırasıyla (-.54, -.53, -.61) negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Afshardoust ve diğ. (2013) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışında meydana gelen varyansın %34'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer birçok çalışmada (Bedi ve Schat, 2013; Chang, Rosen, Siemieniec ve Johnson, 2012; Faye ve Long, 2014; Vigoda, 2000) bu değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Bireylerin tutumları davranışlarını büyük oranda etkiler. Pozitif tutumların pozitif davranışlara ve dolayısıyla örgüt ortamında örgütsel amaçların başarılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu iş tutumlarından biri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık çalışanların görevleri ve örgütleriyle ilgili hislerini içermektedir. Örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışına en büyük katkıyı sağlayan faktörlerden biridir (LePine, Erez ve Johnson, 2002).

Mowday, Porter ve Dubin (1974) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre yüksek düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar düşük düzeyde bağlılığa sahip olanlara göre daha iyi performans göstermektedirler. Örgüte bağlı olan bireyler biçimsel kuralları, ceza veya ödülleri göz önüne almadan örgütsel amaçlar için çalışabilir. Bu bağlamda bu tür bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıkları yüksektir. Söz konusu değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler birçok araştırmayla ortaya konmuştur. Bogler ve Somech (2004) tarafından yapılan araştırmada mesleki bağlılık .41 örgütsel bağlılık ise .44 düzeyinde örgütsel vatandaşlıkla ilişkili bulunmuştur. Çetin, Gürbüz ve Sert (2015) tarafından örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan meta analiz çalışmasında da söz konusu değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birçok araştırma sonuçları da bu bulguları desteklemektedir (Asiedu, Sarfo ve Adjei, 2014; Gürbüz, 2006; Khan ve Rashid, 2012; Özyer ve Alici, 2015; Saks, 2006).

1.6. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi

Bir davranışın ortaya çıkmasında bireylerin ön bilgileri, çevreye ilişkin izlenimleri ve tepki verecekleri olay, durum ve nesneye karşı tutumları etkili olabilmektedir. Ancak bu faktörler içerisinde tutumların daha öncelikli olduğu söylenebilir. Çünkü tutumlar ön bilgilerin ve çevreyle ilgili izlenimlerin etkisi sonucu oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütsel politika algısı bireylerin çevreye ilişkin izlenimlerini oluşturmaktadır. Bağlılık ise bireyle çevre, örgüt, birey veya nesne arasındaki psikolojik bağıdır. Bu bağın oluşmasında veya niteliğinde karşılıklı etkileşimin rolü büyüktür. Eğer olumsuz bir etkileşim söz konusu olursa bireyle çevre, örgüt, birey veya nesne arasındaki psikolojik bağ da zayıflayacaktır. Dolayısıyla bu bağlılığın niteliği davranışa da yansıtacaktır (Hartel, Ashkanasy ve Zerbe, 2005)

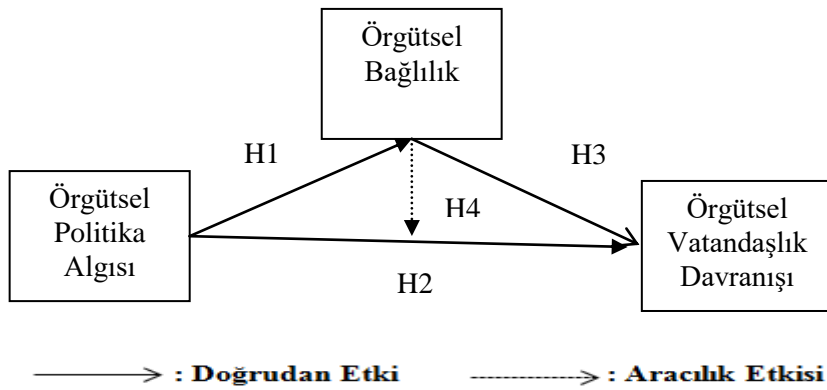
Yapılan birçok araştırmada örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık ve performans arasındaki ilişkide olumlu iş tutumları olan örgütsel güven, örgütsel adalet algısı ve bağlılığın aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ayhan ve Gürbüz, 2014; Harrell-Cook, Ferris ve Dulebohn, 1999; Cropanzano ve diğerleri, 1997; Riaz ve Akbar, 2013; Vigoda, 2000). Bu kapsamda örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olan örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelendiği için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik araştırmacılar tarafından bir model (bkz. Şekil 1) önerilmiştir ve bu model YEM analizi ile test edilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik, kuramsal bilgiler ve ilgili araştırma sonuçlarına dayalı olarak hipotezler geliştirilmiş ve test edilmek üzere bir model önerilmiştir (bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Örgütsel Politika Algısı Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada daha önce ortaya konulmuş araştırma sonuçları da dikkate alınarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır

H1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H3. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H4. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya Büyükşehir Belediyesi merkez ilçelerinde (Battalgazi ve Yeşilyurt) görev yapan 2.972 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 856 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreni içerisindeki okulların büyüklük (okulda çalışan öğretmen sayısı) bakımından birbirinden oldukça farklılık göstermesi sebebiyle ve cinsiyet değişkeni açısından örneklem içerisinde homojenliği sağlamak amacıyla tabakaların belirlenmesinde bu değişkenler ölçüt alınmıştır. Okulları büyük, orta ve küçük olarak sınıflandırmak amacıyla kümeleme analizi yapılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından tabaka oluştururken ise kadın ve erkek olmak üzere iki tabaka belirlenmiştir. Büyük okul kategorisi

içerisinde yer alan 11 okuldan 305 (%36), orta büyüklükteki okul kategorisinde yer alan 23 okuldan 294 (%35), küçük okul kategorisinde yer alan 39 okuldan 257 (%29) öğretmen; cinsiyet değişkeni açısından ise 417 kadın (%49), 439 erkek (%51) öğretmen örnekleme temsil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada veri toplama aracı olarak; Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

2.3.1. Örgütsel politika algısı ölçeği

Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen, araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Politika Algısı Ölçeği 16 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert puanlamaya dayanmaktadır (1=Hiç katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum). Ölçeğin örgüt odaklı politika algısı boyutu 9 maddeden, birey odaklı politika algısı boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda Örgütsel Politika Algısı Ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri ki-kare/sd=2,275, RMSA=0,069, SRMR=0,028, CFI=0,97, TLI=0,96 ve GFI=0,94 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu uyum değerleri alan yazındaki uyum iyiliği değerlerine ilişkin ölçütlere göre (bkz. Tablo 1) değerlendirildiğinde GFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir, diğer indekslerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise örgüt odaklı politika algısı boyutu için .93 birey odaklı politika algısı boyutu için .89 ve ölçeğin geneli için .94 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten toplam puan alınabilmekte olup, puanın artması örgütsel politikaya ilişkin algının arttığı anlamına gelmektedir.

2.3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Başol ve Yalçın (2009) tarafından eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan ve 18 madden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Ölçek beşli likert puanlamaya dayanmaktadır (1=Hiç katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum). Geçerlik ve güvenilirlik kapsamında araştırmacılar tarafından DFA yapılmış ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan DFA sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin uyum değerleri ki-kare/sd=2,295, RMSA=0,048, SRMR=0,028, CFI=0,93, TLI=0,95 ve GFI=0,88 olarak bulunmuştur. Uyum değerleri incelendiğinde uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınır değerler içerisinde olduğu söylenebilir. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise duygusal bağlılık boyutu için .81 devam bağlılığı için .74 normatif bağlılık için .76 ve ölçeğin geneli için ise .86 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerini belirlemek amacıyla Podsakoff ve diğ. (1990) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 18 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır Boyutlar: Yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem şeklindedir. Ölçek beşli likert puanlamaya dayanmaktadır (1=Hiç katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum). Geçerlik ve güvenilirlik kapsamında araştırmacılar tarafından DFA yapılmış ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Yapılan DFA sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin uyum değerleri ki-kare/sd=3,389, RMSA=0,023, SRMR=0,036, CFI=0,97, TLI=0,95 ve GFI=0,94 olarak bulunmuştur. Uyum değerleri incelendiğinde ki-kare/sd oranının ve GFI değerlerinin kabul edilebilir sınır değerleri arasında, diğer indekslerin ise iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı ise yardımlaşma boyutu için .75, nezaket boyutu için .75, vicdanlılık boyutu için .71, centilmenlik boyutu için .72, sivil erdem boyutu için .82 ve ölçeğin geneli için .84 olarak hesaplanmıştır.

2.4.Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizinde betimsel istatistiklerden ve YEM analizinden yararlanılmıştır. İstatistiksel analizlere geçilmeden önce tek değişkenli ve çok değişkenli normallik varsayımları incelenmiştir. Bu kapsamda tek ve çok değişkenli normallik (basıklık ve çarpıklık, Mardia'nın çok değişkenli normallik katsayısı ve kritik oran (c.r) değeri, çoklu bağlantılık kontrol edilmiştir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda tek değişkenli normalliğin sağlandığı söylenebilir (Çokluk, Şekercioglu ve Büyüköztürk, 2012). Çok değişkenli normallik kapsamında Mardia katsayısı 1.5 ve kritik oran(c.r) değeri 1.4 olarak hesaplanmıştır. Bayram (2016)'a göre Mardia katsayısının 1.96'dan küçük olması, Yuan Bentler ve Zhang (2005)'e göre kritik oran (c.r) değerinin 5'ten küçük olması çoklu normal dağılımın bir göstergesidir. Field (2005)'e göre 0.80- 0.90 gibi yüksek korelasyon olduğu durumlarda, gözlenen yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantıdan söz edilebilir. Bu çalışmada araştırma değişkenleri arasında 0.80 ve üzeri bir korelasyona rastlanmamıştır. Ayrıca tolerans ve VIF değerlerine bakılmış, tolerans değerlerinin sıfırdan uzaklaştığı VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu tespit edilmiştir. VIF değerlerinin 10'dan küçük, tolerans değerlerinin de 0.2'den büyük olması durumunda sorun teşkil edecek çoklu doğrusal bağlantı olmadığı söylenebilir (Field, 2005). Bu durumda araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir. Yapısal eşitlik modellerinde en çok kullanılan kestirim(tahmin) yöntemi Maximum Likelihood'dur (En Çok Olabilirlik). Normallik varsayımları karşılandığı için bu çalışmada en çok olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır.

Test edilen modelin ve bir tür yapısal eşitlik modeli olan DFA model uyumunun değerlendirilmesinde çeşitli ölçütler vardır. Bu çalışmada ölçeklerin DFA sonuçlarını ve araştırma modelini değerlendirmede, birçok araştırmacı tarafından önerilen ki-kare/sd oranı, RMSA, SRMR, CFI, TLI ve GFI (Bayram, 2016; Brown, 2014; Gürbüz ve Şahin, 2014; Kline, 2010) değerleri kullanılmıştır. Uyum iyiliği değerlerine ilişkin aralıklar alan yazındaki ölçütlere uygun olarak (Brown, 2014; Harrington, 2009; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Schumacker ve Lomax, 2004) Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo: 1 Uyum iyiliği değer aralıklarına ilişkin ölçütler

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Ki-kare/SD	≤ 2	$\leq 2-5$
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,80$
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,10$
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$

YEM analizi sonucu doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler de elde edilmektedir. Bu etki büyüklükleri, “.10 civarı küçük, .30 civarı orta ve .50 üstü büyük etki (Kline, 2013) olarak yorumlanmaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Betimsel İstatistikî Bulgular

Tablo 2 araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon katsayılarını göstermektedir. Görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=-.64$), örgütsel politika algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=-.63$) ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=.73$) belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının düşük düzeyde ($X= 2.51$), örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde ($X= 3.41$) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde üzerinde ($X= 3.82$) olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arası korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama	Standart sapma	1.	2.	3.
Örgütsel Politika Algısı	2.51	1.02	-		
Örgütsel Bağlılık	3.41	.82	-.64**	-	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3.82	.81	-.63**	.73**	-

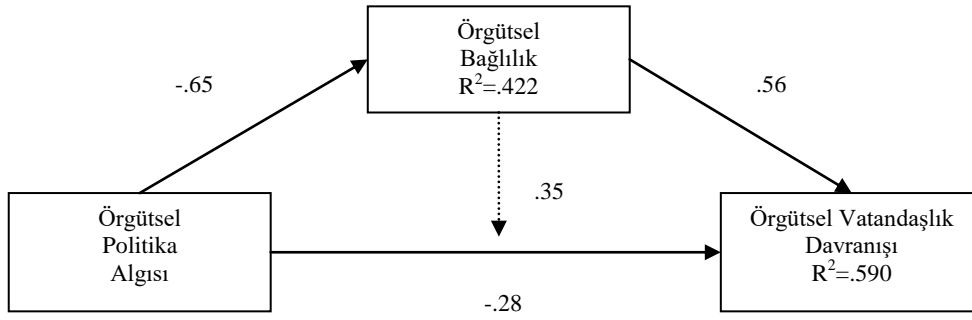
** $p < .01$

3.2. YEM Analizi ile Test Edilen Modele İlişkin Bulgular

Yapısal eşitlik modellemesinin oluşturulmasında çeşitli aşamalar söz konusudur. Bu aşamaları teorinin kurulması, modelin belirlenmesi, örneklemin seçimi, modele ilişkin parametrelerin tahmin edilmesi şeklinde özetlemek mümkündür. Modele ilişkin parametrelerin tahmini kapsamında öncelikle ölçüm modelinin uygunluğu belirlenmelidir. Ölçüm modelinin uygunluğu belirlenemediği takdirde yapısal modelin testi anlamsız olabilmektedir. Bir yapı için seçilen göstergeler yapıyı ölçmüyorsa belirtilen teori test edilmeden önce değiştirilmelidir. Bu nedenle yapısal ilişkiler test edilmeden önce ölçüm modeli test edilmelidir (Schumacker ve Lomax, 2004).

Ölçüm modelinin ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda araştırma değişkenleri arasında güçlü bir ilişkinin olduğu, yapılarla ilgili kovaryans ilişkisinde yapısal doğruluğun sağlandığı, aynı zamanda tek kaynaktan toplanan veri açısından ortak yöntem varyansının olmadığı görülmüştür. Yol katsayılarına ilişkin standardize edilmiş hataların (0.021 ile 0.037 arasında) ise düşük olduğu görülmüştür. Ölçüm modelinin doğrulanması ile birlikte yol analizine geçilmiştir.

Yol analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde önemli bir kriter uyum iyiliği değerleridir (Byrne, 2010). Test edilen modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığı incelenmiştir. Test edilen modele ilişkin uyum iyiliği değerleri; $ki-kare/sd=3,673$, $RMSA=0,059$, $SRMR=0,032$, $CFI=0,98$, $TLI=0,97$ ve $GFI=0,97$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğu dolayısıyla modelin doğrulandığı söylenebilir.



Şekil 2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yol analizi sonuçları

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik önerilen modelin tahmin değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Örgütsel politika algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yol analizi sonuçları

Değişkenler Arasındaki İlişkiler		B	β	S.E.	C.R.(t)	P
Örgütsel Bağlılık	<--- Örgütsel Politika Algısı	-2,875	-0,645	0,206	13,956	***
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	<--- Örgütsel Politika Algısı	-0,275	-0,279	0,01	5,888	***
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	<--- Örgütsel Bağlılık	0,123	0,559	0,012	10,567	***

$\chi^2=113,864$; $sd=31$ (***) $p<.001$

Yol analizi sonuçları değerlendirildiğinde araştırma değişkenleri arasında çizilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($t > 1,96$; $p < 0,001$; $p < 0,01$). Tablo 3'teki araştırma modeline ilişkin tahmin sonuçları incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = -.64$; $t = -13,956$; $p < .01$), ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = -.27$; $t = -5,888$; $p < .01$) ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = .55$; $t = 10,567$; $p < .01$) görülmektedir. Ayrıca örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışındaki toplam varyansın yaklaşık %59'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Yol analizi sonucunda araştırma değişkenlerine ilişkin doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerde elde edilmektedir. Analiz sonuçları yorumlanırken bu etkilerden de faydalanılmaktadır. Doğrudan etki bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini ifade ederken, dolaylı etki ise aracılık etkisidir (Raykov ve Marcoulides, 2006). Toplam etki ise doğrudan ve dolaylı etkiler toplamını ifade etmektedir. Analizler sonucu elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Modele İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	Örgütsel Bağlılık			Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		
	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
Örgütsel Politika Algısı	-0,65		-0,65	-0,28	-0,36	-0,64
Örgütsel Bağlılık				0,56		0,56

Standardize edilmiş doğrudan etkiler incelendiğinde örgütsel politika algısının örgütsel bağlılık üzerinde büyük bir etkiye (-.65), örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde orta düzeyde bir etkiye (-.28) sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde büyük bir etkiye (.56) sahip olduğu görülmektedir. Dolaylı etkiler incelendiğinde örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde örgütsel bağlılık aracılığıyla orta düzeyde bir etkiye (-.36) sahip olduğu belirlenmiştir. Dolaylı etkiler aracılık etkisi olarak da yorumlanabilmektedir (Kline, 2013; Meydan ve Şeşen, 2015). Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi bir aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde toplam etkisi incelendiğinde ise büyük bir etkiye (-.64) sahip olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Örgütsel politika her örgütün doğasında olmakla birlikte okul örgütlerinin politik yapılar olarak ele alınması yenidir. Bu çalışmada okul içi politik etkileşimlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Bu kapsamda hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ilişkin elde edilen sonuçlar farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılarak aşağıda tartışılmıştır.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada araştırma değişkenleri ile ilgili dört hipotez ileri sürülmüştür. Araştırmanın ilk hipotezi “*H1. ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.*” şeklinde kurulmuş, ve bu hipotez doğrulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarındaki varyansın yaklaşık % 42’sinin örgütsel politika algılarındaki değişimle açıklanabildiği, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, benzer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Afshardoust ve diğerleri, 2013; Chang, Rosen, ve Levy, 2009; Innes, 2004; Mehtap, 2011; Sides, 2013). Bazı çalışmalarda ise (Khalid ve İshaq, 2015; Puri ve Saxena, 2015) örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Politik davranışlar, örgüt için genelde istenmeyen davranışlar olup (Bostancı, Akçadağ, Kahraman ve Tosun, 2016), birçok araştırmacı örgütü politik olarak algılayan bireylerin örgütlerine daha az bağlılık duyacaklarını ifade etmişlerdir (Kacmar ve Baron, 1999; Witt, Hilton ve Hochwarter, 2001). Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin temelinde bireyle örgüt ve çevre arasındaki mübadelenin yattığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda örgüt içerisinde çıkarıcı davranışların sergilendiğini, örgütsel ve yönetsel uygulamaların politik olduğunu düşünen öğretmenlerin olumsuz bir tutum geliştirecekleri veya olumlu tutumlarında bir azalma ve dolayısıyla bağlılıklarında da bir azalma olacağı söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi “*H2. ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.*” şeklinde kurulmuş, ve bu hipotez doğrulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık % 7’sinin örgütsel politika algılarında meydana gelen değişimle açıklanabildiği, öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ilgili araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Afshardoust ve diğerleri, 2013; Alkan, 2015; Bedi ve Schat, 2013; Faye ve Long, 2014; Maslyn ve Fedor, 1998). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki örgütsel bağlılıkta olduğu gibi sosyal değişim ve yatırım teorisi ile açıklanmaktadır (Cropanzano ve diğerleri, 1997; Wilson, 2000). Somech (2007)’e göre öğretmenlerin ÖVD’lerini ekonomik değerlerden ziyade kolektif ilişkiler ve sosyal değişimler etkilemektedir.

Bu kapsamda okul atmosferini negatif olarak algılayan öğretmenlerin güçlerini ve zamanlarını okula harcama konusunda geri durabilecekleri, diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıklarının azalacağı söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi “*H3. ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.*” şeklinde kurulmuş ve bu hipotez doğrulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki varyansın yaklaşık % 31’inin örgütsel bağlılıklarında meydana gelen değişimle açıklanabildiği, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ilgili araştırma sonuçlarıyla da (Asiedu ve diğerleri, 2014; Bogler ve Somech 2004; Ersözlü, 2012; Gürbüz, 2006; Khan ve Rashid, 2012; MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998; Schappe, 1998) benzerlik göstermektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın örgüt ortamı için olumlu olarak değerlendirilen iş tutumları ve davranışlarıyla (iş doyumunu, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı vb.) ilişkili olduğu belirlenmiştir (Holliman, 2012; Karakuş 2008; Mowday ve diğerleri, 1974). Bireylerin bir objeye, bireye, örgüte veya çevreye karşı olan olumlu tutumlarının, olumlu davranışlara dönüşeceğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla örgütüne karşı olumlu bir tutum olarak bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin formal rolleri dışında örgütsel amaçları gerçekleştirmek amacıyla ekstra rol davranışları göstereceği söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi “*H4. ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi vardır.*” şeklinde kurulmuş ve bu hipotez doğrulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolaylı etkiler incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının, örgütsel bağlılıkları üzerinden örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği, dolayısıyla örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dolaylı etki büyüklüğüne bakıldığında örgütsel politika algısının örgütsel bağlılık aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde orta düzeyde etki (.36) büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, “ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilediği gibi örgütsel bağlılıkları üzerinde bir etki oluşturarak dolaylı olarak da etkilemektedir.” şeklinde de yorumlanabilir.

Okul ortamı mekanik bir işleyişin, tekdüze ilişki ve rollerin olduğu ortamlar değildir. Örgütsel işleyişte informal ilişkilerin, duygusal bağların, iletişimin, norm ve değerlerin ön plana çıktığı örgütlerdir. Bu sebeple söz konusu değerlere zarar veren davranış ve algıların daha olumsuz sonuçları olabilmektedir. Nitekim örgütsel politikaya ilişkin algıların yüksek olması, öğretmenlerin örgütle olan psikolojik bağlarına zarar vermekte ve örgütsel amaçlar için çabalarını düşürmektedir. Bu yargıları destekler nitelikte bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısının örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkilediği; aynı zamanda örgütsel bağlılık üzerinden de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Nitekim birçok araştırmada olumlu ve olumsuz iş tutumlarının davranışlara aracılık ettiği tespit edilmiştir (Cropanzano ve diğerleri, 1997; Karakuş, 2008; Riaz ve Akbar, 2013; Vigoda, 2000).

Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel politika algısı, olumlu iş tutumları ve davranışları olarak nitelendirilen örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde negatif yönlü anlamlı düzeyde etkilere sahiptir. Bu bağlamda örgütsel politika algısının okul örgütlerinin çıktıkları üzerinde etkiye sahip olabilecek önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Nitekim örgütsel politikaya ilişkin algıların yüksek olması, öğretmenlerin örgütle olan psikolojik bağlarına zarar vermekte ve örgütsel amaçlar için çabalarını düşürmektedir. Farklı

araştırmalarda örgütsel politika algısının öncüllerinin neler olabileceği, kişisel faktörlerle olan ilişkisi ve farklı örgütsel davranış değişkenleri üzerine olan etkisi incelenebilir. Bu kapsamda yapılacak araştırmalar, okul örgütlerinde pek ele alınmayan bir değişken olarak örgütsel politika algısı konusunun aydınlatılmasına katkı sağlayacaktır.

5. KAYNAKLAR

- Alkan, S.E. (2015). *A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T. (1979). Organizational politics: Tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22(1), 77-83.
- Afshardoust, M., Feizabadi, M. S., Zakizadeh, B., & Abdolhoseyni, M. (2013). Relationship between organizational citizenship behaviour and organizational perceived politic among the sport organization experts of tehran municipality. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4 (4), 870-873.
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational commitment and citizenship behaviour: Tools to improve employee performance; An internal marketing approach. *European Scientific Journal*, 10(4), 288-305.
- Ayhan, Ö., ve Gürbüz, S. (2014). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde adaletin rolü. *"Is, Guc" Industrial Relations and Human Resources Journal*, 16(3), 76-93
- Bacharach, S. B., & Mundell, B. L. (1993). *Organizational politics in schools: Micro, macro, and logics of action*. *Educational Administration Quarterly*, 29(4), 423-452.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Full Text]. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress*, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, 2, 497-507, Trakya University, Edirne, Turkey. Dağıtım.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Bedi, A., & Schat, A. C. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 54(4), 246.
- Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.
- Blase, J. (1989). The micropolitics of the school: The everyday political orientation of teachers toward open school principals. *Educational Administration Quarterly*, 24(4), 377-407.
- Blase, J. J. (1990). Some negative effects of principals' control-oriented and protective political behavior. *American Educational Research Journal*, 27(4), 727-753.
- Blase, J., & Anderson, G. (1995). *The micropolitics of educational leadership: From control to empowerment*. (ERIC No:391252).
- Blase, J. & Blase, J. (2002). The micropolitics of instructional supervision: A call for research. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 6-44.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bozkurt Bostancı, A., Akçadağ, T., Kahraman, Ü., & Tosun, A. (2016). Okulların DNA profili ile okul içi politik davranışlar arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5693-5705.
- Burns, T. (1961). Micropolitics: Mechanisms of institutional change. *Administrative Science Quarterly*, 6(3), 257-281.

- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*: New York: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 779-801.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., Siemieniec, G. M., & Johnson, R. E. (2012). Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 395-406.
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and teacher Education*, 25(5), 767-777.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Çelik, K., ve Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre “Kayırmacılık”. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-627.
- Ekinci, C.E. (2017). The relationships between organizational ethical climate and political behavior perceptions of the faculty members. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 32(1), 1-17
- Ersöz, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Etzioni, A. (1961). *Complex organizations: A sociological reader*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Faye, K., & Long, Y. (2014). The impact of job satisfaction in the relationships between workplace politics and work related outcomes and attitudes: evidence from organizations in senegal. *International Journal of Business and Management*, 9(5), 160-168
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Bhawuk, D. P., Zhou, J., & Gilmore, D. C. (1996). Reactions of diverse groups to politics in the workplace. *Journal of Management*, 22(1), 23-44.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R., Fedor, D. B., Chachere, J. G., & Pondy, L. R. (1989). Myths and politics in organizational contexts. *Group ve Organization Management*, 14(1), 83-103.
- Ferris, G.R., Russ, G.S. & Fandt, P.M. (1989). Politics in organizations (Ed. Giacalone, R.A., Rosenfeld, P.). *Impression management in the organization*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.
- Firestone, W. A., & Rosenblum, S. (1988). Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10(4), 285-299.
- Gandz, J., & Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy Of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957). Social behavior and the administrative process. *The School Review*, 65(4), 423-441.
- Goess, D.E. (2015). *Organizational citizenship behavior and student bullying: An analysis of Texas elementary schools. Unpublished doctoral dissertation*, The University of Texas, San Antonio (UMI Number: 3702282).
- Gürbüz, S. (2006). A research on identifying the relationships between organizational citizenship behavior and affective commitment. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics--work outcomes relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hartel, C., Ashkanasy, N. M., & Zerbe, W. (2005). *Emotions in organizational behavior*. Psychology Press.

- Holliman, S. L. (2012). *Exploring the effects of empowerment, innovation, professionalism, conflict, and participation on teacher organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, Iowa.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Innes, P.M. (2004). *The influence of leadership on perceptions of organizational politics, job involvement, and organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Regent University, Virginia. UMI Number: 3138653.
- Indartono, S., & Chen, C.H.V. (2011). Moderating effects of tenure and gender on the relationship between perception of organizational politics and commitment and trust. *South Asian Journal of Management*, 18(1), 7-36.
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., & Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations*, 52(3), 383-416.
- Kacmar, K. M., & Baron, R. A. (1999). *Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research*. (Ferris, G. R. (Ed). Research in human resources management. US: Elsevier Science/JAI Press.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). The psychology of organizations. *New York: HR Folks International*.
- Kelchtermans, G. (2005). Teachers' emotions in educational reforms: Self-understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 995-1006.
- Khalid, S., & Ishaq, S. (2015). Job related outcomes in relation to perceived organizational politics. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(1), 133.
- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher learning institutions in malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83-91.
- Kline, R. B. (2013). Assessing statistical aspects of test fairness with structural equation modelling. *Educational Research and Evaluation*, 19(2-3), 204-222.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65
- Lewin, K. (1936). A dynamic theory of personality: selected papers. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 84(5), 612-613.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *The Journal of Marketing*, 62(3), 87-98.
- Maslyn, J. M., & Fedor, D. B. (1998). Perceptions of politics: Does measuring different foci matter? *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 645-653.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial society*. Boston, MA. Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mehtap, Ö. (2011). *Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Miller, B. K., & Nicols, K. G. (2008). Politics and justice: A mediated moderation model. *Journal of Management Issues*, 20(2), 214-237.

- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor* (Çev: G.Bulut). İstanbul: MESS.
- Mosheti, P. A. (2013). *Teacher participation in school decision-making and job satisfaction as correlates of organizational commitment in senior schools in Botswana*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Andrews University, Michigan.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(2), 231-248.
- Özyer, K. ve Alici, İ. (2015). An Empirical Research on Relationship Between Emotional intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of World of Turks*, 7(1), 69-85.
- Parsons, T. (1967). *Some ingredients of a general theory of formal organizations*. In A. W. Halpin (ed.). *Administrative theory in education* (pp. 40-72). New York: The MacMillan Company.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Porter, M. E. (1976). *Interbrand choice, strategy, and bilateral market power*. Harvard University Press.
- Preffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield, MA: Pitman.
- Puri, P., & Saxena, N. (2013). Job involvement in relation to organizational climate: A study on government employees. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(9), 1199-1203.
- Ram, P., & Prabhakar, G.V. (2010). Leadership styles and perceived organizational politics as predictors of work related outcomes. *European Journal of Social Sciences*, 15(1), 40-55.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 20(2), 159-174.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130-141.
- Riaz, A., & Akbar, A. (2013). Antecedents of organizational politics (evidence from pakistani public sector). *Actual Problems of Economics*, 5(143), 442-451.
- Rosenholtz, S. J., and Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of education*, 63(4), 241-257.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Sides, S.M. (2013). *The effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on teacher commitment: an analysis of public and non-public secondary schools*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Arkansas, Arkansas (UMI Number: 3615899).
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118.
- Smethem, L. (2007). Retention and intention in teaching careers: will the new generation stay?. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 13(5), 465-480.
- Somech, A., & Roon, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.
- Taylor, F. W. (1947). *Scientific management*. NetI York: Harper & Brothers.

- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1987). *Theories of intergroup relations: International social psychological perspectives*. New York, NY: Praeger.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326–347.
- Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310.
- Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster.
- Weick, K. E. (1977). Organization design: Organizations as self-designing systems. *Organizational Dynamics*, 6(2), 31-46.
- Willson, J.W. (2000). *The relation of individual political behavior, perceptions of organizational politics, and organizational citizenship behavior: integrating organizational justice*. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston, Teksas.
- Witt, L. A., Hilton, T. F., & Hochwarter, W. A. (2001). Addressing politics in matrix teams. *Group and Organization Management*, 26(2), 230-247.
- Yuan, K. H., Bentler, P. M., & Zhang, W. (2005). The effect of skewness and kurtosis on mean and covariance structure analysis: The univariate case and its multivariate implication. *Sociological Methods & Research*, 34(2), 240-258.

Extended Abstract

It is possible to consider the school organizations as macro and micro level political structures. The schools can be considered economic, politic and social in macro level and political structures according to their social functions. The power struggles, political behaviours and interactions occurred in school are also considered in micro policies. The schools are the places in which the power struggles encountered to get control, power and symbolic sources. The school is a place in which the tactical power struggles encountered to get the control on symbolic and real sources. Each group in the organization has a different level of power to effect the decision making process both formal and informal. Although there are general professional norms that teachers follow, teachers have different personal aims, norms and interests. This situation causes a complicated micro political interaction among teachers in many schools. The teachers in school atmosphere are usually in touch with directors, students and parents. So that, analyzing the political interactions in the school and teachers' perception towards these interactions and explaining the relationship with different organizational variables can clear up the complicated interactions in school. In this research its aimed to examine the relationship among teachers' perceptions of organizational politics and organizational commitments and organizational citizenship behaviours. A model is suggested by the researchers oriented to the relevance among the variables based on the research results and the compatibility of the model with the real data was tested.

In this research, the relational screening model was used because the relationships among, secondary school teachers' perceptions of organizational politics, organizational commitment and organizational citizenship behaviours were analyzed.

2972 secondary school teachers teaching during 2017-2018 academic year in Malatya's central districts (Battalgazi and Yeşilyurt) constitute the universe of the research. 856 teachers who were defined by stratified sampling method constitute the sample of the research. Based on the fact that schools in the research universe differs from each other in terms of capacity (the number of the teachers working in); in order to provide homogeneity in sample in terms of gender, these variables were taken into consideration as a scale. In order to classify the schools as large, medium and small, the cluster analysis was made. While generating a layer in terms of gender variable, it is defined in two layers as male and female.

As a data collection tool in the research, organizational commitment scale developed by Allen and Meyer (1990), organizational citizenship behaviour scale by Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990), perception of organizational politics scale by Ferris ve Kacmar (1992) and personal info form by the researcher himself were used.

Although the organizational policy is found in each organization's nature, it's quite new that school organizations are taken into consideration as political constitutions. In this research, it's examined

that how the in-school interactions affect teachers' organizational commitment and organizational citizenship behaviours. With this regard, the hypotheses were generated and tested.

The first hypothesis of the research was generated as "H1. The perceptions of organizational politics of secondary school teachers is a meaningful precursor of their organizational commitment" As a result of the analysis, it's understood that approximately %42 of the variance of their organizational commitment can be explained by the change in their perceptions of organizational politics and the perceptions of organizational politics of secondary school teachers predict their organizational commitment meaningfully in a negative way.

The second hypothesis of the research was generated as "H2. The perceptions of organizational politics of secondary school teachers is a meaningful precursor of their organizational citizenship behaviour."As a result of the analysis, it's understood that approximately %7 of the variance of their organizational citizenship behaviours can be explained by the change in their perception of organizational politics and the perception of organizational politics of secondary school teachers predict their organizational citizenship behaviours meaningfully in a negative way.

The third hypothesis of the research was generated as "H3. The organizational commitment of secondary school teachers is a meaningful precursor of their organizational citizenship behaviour." As a result of the analysis, it's understood that almost %31 of the variance of their organizational citizenship behaviours can be explained by the change in their organizational commitment and the perception of organizational commitment of secondary school teachers predict their organizational citizenship behaviours meaningfully in a positive way.

The fourth hypothesis of the research was generated as "H4. The perception of organizational politics of secondary school teachers is a meaningful precursor of their organizational citizenship behaviour." As a result of the analysis, it's confirmed that the perception of organizational politics of secondary school teachers has both direct and indirect impact on organizational citizenship behaviours.

When the indirect impacts were analyzed, it can be concluded that the perception of organizational politics of secondary school teachers in terms of their organizational commitment, affect their organizational citizenship behaviours, hence on the relationship between perception of organizational politics and organizational citizenship behaviour, the organizational commitment has a particular procurement impact. Besides, when the size of indirect impact has been taken into consideration, the perception of organizational politics via organizational commitment has a medium-level impact on organizational citizenship behaviour.

As a result, the perception of organizational politics of teachers have a negative directional meaningful impacts on organizational commitment and organizational citizenship behaviours which are considered as positive professional manners. In this context, it can be expressed that the organizational politics perception is an important variable which can cause an impact on school organizations' outputs. In different researches, the subjects as; "what can the frontiers of perception of organizational politics be?" "the relation with personal factors" and "the impact on different organizational behaviours" can be analyzed. The studies which will be made within this regard can contribute to clarify the subject of perception of organizational politics which is not generally considered as a variable in school organizations.