

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK  
DAVRANIŞLARI VE BU DAVRANIŞLARIN OKUL ETKİLİLİĞİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN ALGILARI**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı**

---

**Ayşe GÖKMEN**

**Danışman: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

**Mart 2011  
DENİZLİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Ayşe GÖKMEN tarafından Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN yönetiminde hazırlanan “**İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları**” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 03.03.2011 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Jüri Başkanı-Danışman

  
Yrd. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER

Jüri Üyesi

  
Yrd. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun **23/03/2011** tarih ve **08/10** sayılı kararı ile onaylanmıştır

  
Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT

Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza :

Öğrenci Adı Soyadı : Ayşe GÖKMEN

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın her aşamasında birçok kişinin desteği ve emeği bulunmaktadır. Öncelikle yüksek lisans tezimin hazırlanmasında kısıtlı vakit ve yoğun işlerine rağmen göstermiş olduğu akademik danışmanlığından ve her türlü desteğinden dolayı değerli hocam Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans öğrenimim ve tez çalışmam sırasında kendilerinden çok Őey öğrendiğim değerli hocalarım, Prof. Dr. Hüseyin KIRAN, Doç. Dr. Ramazan BAŐTÜRK, Yard. Doç. Dr. Gökhan TUZCU, Yrd. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER, Yrd. Doç. Dr. Türkay Nuri TOK, Yrd. Doç. Dr. Kazım ÇELİK, Yrd. Doç. Dr. Muammer KUNT' a teőekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca bana güvenen, sevgileriyle ve destekleriyle her zaman yanımda olan aileme sonsuz teőekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

## ÖZET

### İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE BU DAVRANIŞLARIN OKUL ETKİLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN ALGILARI

GÖKMEN, Ayşe  
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD  
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
Mart, 2011, 111 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algısına dayalı olarak, Niğde il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını hangi sıklıkta sergilediklerine ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algılarını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 2009-2010 eğitim öğretim yılında Niğde il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan 316 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen ve 40 sorudan oluşan ölçek uygulanmıştır. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve nonparametrik testler gibi tekniklerden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Niğde il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklıklarına ilişkin algıları “orta” düzeydedir.
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet ve mezun olunan okul değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun yanında, hizmet yılı, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme ve öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları “önemli” düzeyindedir.
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları cinsiyet, hizmet yılı, mezun olunan okul, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme ve öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
5. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “katılım”, “destek ve yardım”, “takım ruhu” ve “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları “orta” düzeydedir.

6. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutlarına ilişkin algıları ile cinsiyet, mezun olunan okul ve öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun yanında, hizmet yılı ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hizmet yılı 11-20 yıl olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “katılım”, “takım ruhu” boyutlarına ilişkin algıları farklıdır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin “katılım”, “destek ve yardım”, “takım ruhu”, “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları daha yüksektir.
7. Örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “destek ve yardım”, “takım ruhu” ve “okulu koruma” boyutlarının okul etkililiği açısından önemi “önemli” düzeydedir. “Katılım” boyutunun okul etkililiği açısından önemi ise “çok önemli” düzeyindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Okul Etkililiği

## ABSTRACT

### THE PERCEPTIONS OF TEACHERS WORKING FOR NIĞDE PRIMARY SCHOOLS TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVİORS AND ITS IMPORTANCES

GÖKMEN, Ayşe

Master of Science Thesis, Department of Education Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

March, 2011, 111 Pages

The broad objective of this study is to examine the perception of teachers, who work in primary schools in the center of Niğde, how to demonstrate organizational citizenship behaviors and its importance. The sample survey of this study comprises 316 primary school teachers who are working officially in the center of Niğde Province during the period 2009-2010. To understand the organizational citizenship behaviors and their perceptions about its importance, the teachers were asked to fill out data, the some methods including mean, standart deviation, one-way analysis of variance, t test and non parametric test were used. The following results have been reached according to the findings.

1. The level of perception of teachers working in primary schools in Niğde about organizational citizenship behaviors is in a “middle” state.
2. There is not a significant difference between the variables of sex and the school graduated of teachers when their perceptions of organizational citizenship behaviors is examined. Besides, it has been observed that there is a significant difference when the variables of work duration , voluntary selection of the teaching occupation, loving the teaching occupation.
3. The level of perception of teachers working in primary schools in Niğde about the importance of organizational citizenship behaviors on school’s effectivies is a “important” state.
4. There is not a significant difference between the variables of sex, the school graduated, work duration , voluntary selection of the teaching occupation, loving the teaching occupation of teachers when their perceptions of importance of organizational citizenship behaviors on school’s effectivies organizational citizenship behaviors is examined.
5. The level of perception of teachers working in primary schools is “middle” about the dimensions of organizational citizenship behaviors .

6. There is not a significant difference between the variables of sex, the school graduated and loving the teaching occupation of teachers when their perceptions of organizational citizenship behaviors dimensions have been examined. Besides the perceptions of teachers who work about 11-20 years and those who work longer than 21 years about the dimensions of organizational citizenship behaviors 'participation', 'respect and tolerance' and 'team spirit' are different from others. The perception of teachers who choose the teaching job voluntarily are higher about dimensions of organizational citizenship behaviors 'participation', 'support and assistance', 'team spirit', 'the protection to school'.
7. The level of perception of about the importance of organizational citizenship behaviors dimensions, "respect and tolerance", "support and assistance," "team spirit", "school protection," in term of the effectives of schools is in a "important". "Participation" dimension is in a "very important".

**Key Words:** Organizational Citizenship Behavior, School Effectiveness



## İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU-----	ii
BİLİMSEL ETİK SAYFASI-----	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI-----	iv
ÖZET-----	v
ABSTRACT-----	vii
İÇİNDEKİLER-----	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ-----	xi
TABLolar DİZİNİ-----	xii
KISALTMALAR DİZİNİ-----	xv
GİRİŞ-----	1

### BİRİNCİ BÖLÜM PROBLEM DURUMU

1.1	PROBLEM DURUMU-----	2
1.1.1	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-----	3
1.1.2	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Benzer Nitelikte Olan Davranışlar-----	6
1.1.2.1	Örgütsel Spontanlık-----	6
1.1.2.2	Psikolojik Kontratlar-----	7
1.1.2.3	Biçimsel Rol ve Ekstra Rol Davranışlar-----	7
1.1.2.4	Sosyal Temelli Örgütsel Davranış-----	9
1.1.3	Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları-----	11
1.1.3.1	Diğerlerini Düşünme-----	16
1.1.3.2	İleri Görev Bilinci-----	17
1.1.3.3	Nezaket Tabanlı Bilgilendirme-----	18
1.1.3.4	Örgütün Gelişimine Destek Verme-----	19
1.1.3.5	Gönüllülük ve Centilmenlik-----	20
1.1.4	Araştırma Sonucu Bulunan Örgütsel Vatandaşlık Davranışları-----	20
1.1.4.1	Saygı ve Hoşgörü-----	21
1.1.4.2	Katılım-----	21
1.1.4.3	Destek ve Yardım-----	21
1.1.4.4	Takım Ruhu-----	22
1.1.4.5	Okulu Koruma-----	22
1.1.5	Okul Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Anlamı-----	22
1.1.6	Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-----	23
1.2	PROBLEM CÜMLESİ-----	25
1.3	ALT PROBLEMLER-----	25
1.4	ARAŞTIRMANIN AMACI-----	26
1.5	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ-----	26
1.6	SAYILTILAR-----	27
1.7	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI-----	27
1.8	TANIMLAR-----	27

### İKİNCİ BÖLÜM İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1	Yurt İçinde Yapılan İlgili Araştırmalar-----	29
2.2	Yurt Dışında Yapılan İlgili Araştırmalar-----	36

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

3.1	Araştırmanın Modeli-----	40
3.2	Evren -----	40
3.3	Örnekleme-----	40
3.4	Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler-----	41
3.5	Veri Toplama Aracı-----	42
3.5.1	Veri Toplama Aracının Hazırlanması-----	42
3.5.2	Ölçeğin Faktör Analizi ve Güvenirliği -----	43
3.5.3	Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği-----	47
3.5.4	Ölçeğin Uygulanması-----	48
3.6	Verilerin Çözümlemesi-----	48

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUM

4.1	Araştırmanın Birinci Alt Problemi-----	50
4.2	Araştırmanın İkinci Alt Problemi-----	52
4.4	Araştırmanın Üçüncü Alt Problemi-----	59
4.5	Araştırmanın Dördüncü Alt Problemi-----	60
4.6	Araştırmanın Beşinci Alt Problemi-----	66
4.7	Araştırmanın Altıncı Alt Problemi-----	78
4.8	Araştırmanın Yedinci Alt Problemi-----	88

## BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1	Sonuç-----	95
5.2	Öneriler-----	98
5.2.1	Uygulayıcılar İçin Öneriler-----	98
5.2.2	Araştırmacılar İçin Öneriler-----	100
	KAYNAKLAR-----	101
	EKLER-----	105
	ÖZGEÇMİŞ -----	111

**ŞEKİLLER DİZİNİ**

Şekil 1.1. Prosoşyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı----- 10

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları-----	14
Tablo 3.1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler-----	41
Tablo 3.2. Anket İçin Algıları Derecelendirme Tablosu-----	43
Tablo 3.3. Korelasyon Katsayısı İçin Kritik Değerler-----	43
Tablo 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Anketi Faktör Analizi Sonuçları-----	44
Tablo 3.5. Ölçeğin tüm anket için güvenilirlik katsayısı-----	47
Tablo 3.6. Ölçeğin ÖVD boyutları açısından güvenilirlik katsayısı-----	48
Tablo4.1.Öğretmenlerin Okulda Sergiledikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sıklığına İlişkin Algı Düzeyleri -----	50
Tablo 4.2.Öğretmenlerin Gösterdikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sıklığına İlişkin Algı Puanlarının Frekans Dağılımı -----	51
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklıklarına İlişkin Algıları (t testi)-----	52
Tablo 4.4. Hizmet Yıllarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Sergileme Sıklıklarına İlişkin Algılarının Ortalamaları-----	54
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ----	54
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarının Scheffe Testi Değerleri -----	55
Tablo 4.7. Öğretmenlerin “Mezun Olunan Okul Türü” değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarının t-Testi Sonuçları-----	56
Tablo 4.8. Öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları-----	57
Tablo 4.9. Öğretmenlerin “Öğretmenlik mesleğini severek yapma” Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarına ilişkin t testi sonuçları-----	58
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okul Etkililiği Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Önemi Hakkındaki Algı Ortalamaları-----	59
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)-----	61

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları-----	62
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Değişkeni Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-WhitneyU)-----	63
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkeni Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)-----	64
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Severek Yapma Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)-----	66
Tablo 4.16. Öğretmenlerin okulda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının “Saygı ve Hoşgörü”, “Katılım”, “Destek ve Yardım”, “Takım Ruhu”, “Okulu Koruma” boyutları hakkındaki algı düzeyleri-----	67
Tablo 4.17. Öğretmenlerin, okullarındaki öğretmen arkadaşlarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı puanlarının frekans dağılımı-----	68
Tablo 4.18. Öğretmenlerin “Saygı ve Hoşgörü” Boyutuna İlişkin Algılarının Katılma Dereceleri-----	70
Tablo 4.19. “Katılım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	72
Tablo 4.20. “Destek ve Yardım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	74
Tablo 4.21. “Takım Ruhu ” Boyutuna İlişkin Algılarının Ortalamaları-----	75
Tablo 4.22. “Okulu Koruma” Boyutuna İlişkin Algılarının Ortalamaları-----	77
Tablo4.23. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları-----	78
Tablo 4.24. “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algılar-----	80
Tablo 4.25.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarına İlişkin Algılarının Scheffe Testi Değerleri-----	81
Tablo 4.26. “Mezun Olunan Okul” Değişkenine göre Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algıları-----	83
Tablo 4.27. “Mesleği İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları-----	84

Tablo 4.28. “Mesleği SevereK Yapma” Değişkenine Göre ğretmenlerin rgtsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları-----	86
Tablo 4.29. “Saygı ve Hoşgörü ” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	88
Tablo 4.30. “Katılım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	90
Tablo 4.31. “Destek ve Yardım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	91
Tablo 4.32. “Takım Ruhu” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	92
Tablo 4.33. “Okulu Koruma” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları-----	94

**KISALTMALAR**

**ÖVD:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

**ÖVDb:** Bireyin Yararlandığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

**ÖVDö:** Örgütün Yararlandığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

**İÖO:** İlköğretim Okulu

## GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde, araştırmada ele alınan konuyla ilgili temel bilgilerle, problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere yer verilmiştir. Ardından araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar, araştırmada kullanılan kavram ve terimlere yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, literatür taraması yapılarak yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara ulaşılmış ve bu çalışmalar kısaca özetlenmiştir. Bu araştırmalar ışığında genel bir değerlendirme yapıp, yapılan araştırmayla karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli, evreni, veri toplama aracı ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde, “Niğde ili ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklıkları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki önemine ilişkin algıları” belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla alt problemler, ölçekteki sorular yardımıyla tek tek analiz edilmiş, elde edilen bulgular tablolarda gösterilmiştir. Alt problemlerde ortaya çıkan bulgular doğrultusunda yorumlar yapılarak bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçlar ve öneriler kısmında araştırmadan elde edilen sonuçlar, uygulayıcı ve araştırmacılar için öneriler bulunmaktadır.

Ekler bölümünde ise araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek, ölçek olur belgesi ve araştırmaya katılan öğretmenlerin okullara göre dağılım listesi bulunmaktadır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### PROBLEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan konuya ilişkin temel bilgiler, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

#### 1.1 Problem Durumu

Biçimsel rol davranışları, örgütte hiyerarşinin gerektirdiği, örgüt varlığının devamı için gereken ve iş sözleşmelerine de konu olan davranışlardır. Bu davranışlar olmazsa örgütler kuruluş amaçlarını gerçekleştiremezler. Örgütlerin kuruluş amaçları doğrultusunda varlıklarını sürdürebilmeleri ve işlevlerini tam olarak yapabilmeleri, çalışanların biçimsel görevlerini yerine getirmeleri ile doğrudan ilgilidir. Çalışanlar bu davranışları yapmadıklarında iş sözleşmelerinin feshi ile ya da çeşitli cezalarla karşı karşıyadırlar. Ancak günümüzün değişen çevre koşullarında örgütlerin başarıyı yakalamalarında çalışanların sadece görevlerini yerine getirmeleri yeterli olmamaktadır. Örgütün diğerlerinden önde olabilmesi için çalışanların görev performanslarının ötesinde, gönüllü olarak, örgüt yararına davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Başka bir deyişle Fayol'un da örgütlerin etkililiği için önerdiği 14 ilke arasında bulunan "bireysel çıkarların örgüt çıkarlarına feda edilmesi" ilkesi gereği, örgüt çalışanları kendi bireysel beklentilerini, örgütsel beklentilerin ardına koyabilmelidir (Dunham ve Pierce, 1989: 140). İş sözleşmesinde yer almayan, ödül beklentisi olmadan çalışanların gönüllü olarak örgüt yararına yaptıkları davranışlara örgütsel vatandaşlık davranışı denilmektedir.

Eğitim sistemimiz içinde büyük önem taşıyan okul örgütlerinin etkili olabilmeleri için, okulda görev yapan öğretmenlerin, birbirlerine yardım etmeleri, birbirlerine ve çevrelerine karşı saygılı ve hoşgörülü davranmaları, okulun gelişimi için gerekli etkinliklere katılmaları, takım ruhu içinde hareket etmeleri ve okulu koruma davranışlarında bulunmaları önemli görülmektedir. Sadece derse girip çıkmak ve yöneticilerin verdikleri görevleri yapmak, yöneticiler tarafından istenilen çalışan davranışları değildir. Okulun diğer okullar arasında fark yaratabilmesi ve onlardan bir adım öne geçebilmesi için yöneticiler tarafından istenilen

çalışan davranışları, rol davranışların ötesine geçilerek, ödül beklentisi olmadan yapılan olumlu davranışlardır ya da olumsuz davranışlardan kaçınma davranışlarıdır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyin artırılması etkili bir okul için önemlidir.

### 1.1.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak 1930’larda Barnard tarafından ele alınmış ve biçimsel rol davranışı dışında ekstra rol davranışları ifadesi ilk kez kullanılmıştır. Barnard tarafından yapılan çalışmaların bazılarında, “gönüllülük” kavramı geçmektedir. Gönüllülük kavramı, kişilerin örgütlerinin hedeflerine ulaşması için fedakârlık göstermelerini, bazı haklarından feragat etmelerini ve birçok sıkıntıya katlanmalarını içermektedir. Organ (1983), ÖVD (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) ile ilgili yapmış olduğu çalışmalarda, Barnard’ın çalışmalarını ÖVD’nin temeli olarak kabul etmektedir. 1960–1970 yılları arasında, pek çok davranış ve sosyal bilimci bu konuya özel ilgi göstermiş, fakat prososyal davranışla ilgili bulguların örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin çalışmalara adapte edilmesi, ancak 1980’li yıllarda mümkün olmuştur (<http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/748-orgutsel-vatandaslik-davranisi-ile-iky-uygulamalarinin-etkilesimi.html>, 25.02.2010).

1966 yılında Katz ve Kahn tarafından yayımlanan “ The Social Psychology of Organization” isimli kitapta, örgüt içi ilişkilerin analizi yapılmıştır. Örgütsel etkililiğin gelişimine katkı sağlayacağını ifade ettikleri "ekstra rol davranışları" kavramını kullanmışlardır (Akt: Özdemir, 2005: 67).

ÖVD kavramına katkısı açısından ele alınabilecek bir başka araştırmacı da Roethlisberger ve Dickson’dır. Roethlisberger ve Dickson yayımladıkları “Management And The Worker” adlı eserlerinde Hawthorne araştırmalarını değerlendirmişler, biçimsel olmayan organizasyonların örgütün bütün kademelerinde ortaya çıkabileceğini ve tüm yapıyı etkileyebileceğini ortaya koymuşlardır (Çelik, 2007: 88).

Graham’ın ÖVD’nin “babası” olarak nitelediği Amerika’lı bilim adamı Organ ve arkadaşları, Katz ve Kahn tarafından ortaya atılan rol fazlası davranış kavramından da faydalanarak ÖVD’yi gündeme getirmişlerdir. Alanyazında en kabul görmüş tanımlama

Organ (1988,1990) tarafından yapılmıştır. 1983 yılından itibaren de ÖVD, literatürde sık sık kullanılmaya başlanmıştır (Çelik, 2007: 88). Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır. Gönüllülük kavramı ile bu tür davranışların bireyin örgütteki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı anlatılmak istenmektedir (Akt: İşbaşı, 2000 :4 ). İşle ilgili problemlerde diğer çalışanlara yardımcı olma, diğer çalışanlarla olabilecek sorunları azaltacak adımların atılması, örgütsel kurallara ve düzenlemelere hiç kimsenin olmadığı anlarda bile uyulması, işbirliğine yönelik sistemi koruyucu faaliyetlerde bulunulması, kendini geliştirme bu tür davranışlara örnek gösterebilir (Yıldırım, 2009: 19).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel etkililik amacıyla olumlu davranışları yapmayı ve olumsuz olanlardan kaçınmayı içeren iki türdür. (Özdemir, 2005: 63). Bu iki tür arasında belirgin bir farklılık vardır. Örgüte katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (Basım ve Şeşen, 2006: 3). Örneğin “Dersine gelmeyen arkadaşının yerine gönüllü olarak derse girme ” davranışı olumlu bir davranıştır. “Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmama” davranışı ise zararlı davranıştan kaçınma davranışıdır.

Diğer çalışanlara iş ile ilgili sorunlarda yardımcı olmak, çalışma grubuna gelenleri tartışmaya girmeden kabul etmek, örgüt içinde kişisel tartışmaları ya en aza indirmek ya da ortadan kaldırmak, örgütün kaynaklarını korumak ve muhafaza etmek, geçici karışıklıkları tolere etmek, çalışma alanını temiz ve düzenli tutmaya yardımcı olmak, işle veya yönetimle ilgili zamanında ve yapıcı saptamalarda bulunmak, hoşgörülü bir çalışma ortamını ilerletmek ve kişisel çatışmalardan kaynaklanan bozulmaları en aza indirmek, örgütsel vatandaşlık davranışının örneklerindedir (Bateman ve Organ, 1990, Akt:Polat, 2007). Bu davranışlar kişinin görevinin gerekliliklerini tam olarak ve en iyi şekilde yerine getiriyor olması olarak yorumlanabilir. Öğretmen için ise, örgütsel vatandaşlık davranışı dersten önce veya sonra yerde rastladığı çöpleri toplaması veya okul çevresinde kurum hakkında olumlu görüşlerini bildirmesi olabilir.

Organ (1988)' a göre örgütsel vatandaşlık davranışı tanımlarında üç özellik dikkat çekmektedir:

- 1- Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesi kişinin takdirindedir ve gösterildiğinde ödüllendirilmez, gösterilmediğinde ise cezalandırılmaz.
- 2- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenin iş tanımı içerisinde doğrudan veya dolaylı olarak yer almaz.
- 3- İş görenler, örgütsel vatandaşlık davranışını göstermek için eğitim almazlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı bir bütün olarak örgütün işlevselliğini artırır (Akt: Polat,2007: 60).

Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Burada önemli olan unsur “bir bütün olarak” tanımlamasıdır. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı tek başına örgütün genel performansını geliştirmede yeterli olmayabilir (İşbaşı, 2000: 5). Elindeki çöpü hiç çekinmeden yere atan bir insanın davranışının gerekçesi, genelde aynıdır. Sorulduğunda cevabı; “Herkes atıyor. Sadece ben dikkat etsem ne olacak” şeklindedir. Diğer bir düşünce ise; daha yapıcı ve iyimserdir. Buna göre; herkes kendi yaptıklarından sorumludur ve yükümlülüklerini yerine getirmekle mesuldür. Yani, “herkes kapısının önünü temizlerse sokakların pırıl pırıl olacağı” inancıdır. Bu inanç, kişileri pozitif davranışlar göstermeleri konusunda motive etmektedir. Örgütlerde de, bir kişinin bireysel pozitif davranışı çok önemsiz gibi görünse de, tüm çalışanların aynı davranışı sergilemeleri, faydayı misliyle artırmakta ve Organ'ın tanımında da belirttiği gibi, örgüt hedeflerine ulaşılmasında önemli katkı sağlamaktadır (Çelik, 2007: 84).

Yukarıdaki tartışmalardan da anlaşıldığı gibi ÖVD geniş içeriği olan bir kavramdır. Aşağıdaki paragraflarda bu kavram değişik boyutlarıyla analiz edilmeye çalışılmış ve ÖVD ile benzer nitelikte olan davranışlar karşılaştırılmaktadır.

## 1.1.2. Örgütsel Vatandaşlık İle Benzer Nitelikte Olan Davranışlar

Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş performansını değerlendirmede dikkate alınmayan, ancak uzun dönemde örgütsel etkililiği etkileyen benzer davranışlar vardır. Bu davranışlar; örgütsel spontanlık, psikolojik kontratlar, biçimsel rol ve ekstra rol davranışları ve sosyal temelli örgütsel davranışlar olarak ele alınabilir (Kamer, 2001, s:8).

### 1.1.2.1.Örgütsel Spontanlık

George ve Brief tarafından yazına kazandırılan bu kavram tanım itibariyle ÖVD ile büyük paralellik göstermektedir. Kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe dayalı olan, rol tanımlarında yer almayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnektir (Kamer, 2001: 8-9).

Örgütsel spontanlık ve örgütsel vatandaşlık davranışının benzer noktası her ikisinin de örgütün fonksiyonel işleyişine katkıda bulunmasıdır. Örgütsel spontanlığın örgütsel vatandaşlık davranışından farkları ise şunlardır (George & Brief, 1992, s:313, Akt: Türker, 2006 ).

- Örgütsel spontanlık ödüllendirilebilir davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise örgütün formal ödül ve ceza sistemi dışındaki davranışlardır. Örneğin, çalışanların yeni fikirler için maddi ödüller almaları durumunda bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değil, örgütsel spontanlık kapsamında ele alınır.

- Örgütsel spontanlık sadece aktif davranışları içerir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise hem aktif hem pasif karakterli davranışları içerir. ÖVD'nin centilmenlik boyutu davranışları (örneğin; yakınmamak, kusur bulmamak) gönüllü bir takım fonksiyonel davranışların gösterilmesinden ziyade fonksiyonel olmayan davranışların gösterilmemesi yoluyla örgütün etkililiğine katkıda bulunur (Türker, 2006 :5 ). Örneğin, bir şirkette öneri kutusuna atılan çeşitli öneriler arasından seçilecek olan davranış ödüllendirilecekse, bireylerin burada öneride bulunmaları örgütsel spontanlıktır ve aktif bir harekettir. Örgütsel vatandaşlık davranışında

ise, bireyler şikayet edebilecekken etmeme gibi pasif davranışları da gösterirler (Kamer, 2001: 8-9).

### **1.1.2.2. Psikolojik Kontratlar**

Psikolojik kontrat, kişinin beklentilerinin örgüt tarafından karşılanabileceğine yönelik kişisel inancıdır (Sığırı, 2007: 5). Örgüte katılan birey, örgütle yetki, görev ve sorumluluklarını, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirleyen yazılı bir anlaşma imzalar. Fakat, yazılı olmayan bir anlaşma da yapılmış varsayılır. "Psikolojik anlaşma" olarak tanımlanan ve somut olarak var olmayan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin "ekonomik anlaşma" ya ektir. Bu yazılı olmayan anlaşma ile, çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler; karşılığında ise, sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranış, medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler (Oktay, 1996: 279).

Coyle-Shapiro ve Kessler (2003) bir çalışanın örgütle kendisi arasında belli taahhütlerin ve yükümlülüklerin oluştuğuna yönelik inancını ifade eden psikolojik kontrat kavramının ÖVD üzerine etkili olduğunu belirtmektedirler. Çalışanın psikolojik kontrata uyulmadığını algılaması ÖVD sergileme eğilimini büyük ölçüde azaltmaktadır (Akt: Kendiriligil , 2006: 64).

### **1.1.2.3. Biçimsel Rol ve Ekstra Rol Davranışı**

Biçimsel rol davranışları, örgütlerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan, gerekliliği örgüt yönetimince kabul edilen ve çalışanlara yerine getirmeleri emredilen, sözleşmelere de konu olan davranışlardır. Bu davranışlar, örgütün resmi ödül ve ceza sistemi tarafından tanınmakta ve yerine getirmeyenler cezalandırılmakta yerine getirenler ise ödüllendirilmektedir.

Organ (1988)'a göre, biçimsel rol davranışı; bir işte yönetim tarafından belirlenen ve işletmenin etkin bir şekilde işleyebilmesi için yerine getirilmesi zorunlu olan gereksinimlerdir.

Biçimsel rol davranışları hem çalışanların hem de işletmelerin varlıklarının sebebini teşkil etmektedir. Biçimsel rol davranışları ÖVD dışında olan davranışlardır.

Katz ve Kahn (1976–1978), ekstra rol davranışını biçimsel rol tanımına uygun olan ya da biçimsel rol gereklerinin ötesinde ya da üzerindeki faaliyetler olarak tanımlamışlardır. Ekstra rol davranışı örgütteki bireylerin vatandaşlık duygularından kaynaklanmaktadır (Akt: Sabuncuoğlu & Tüz, 2008: 365).

Moorman ve Blakely (1985)'e göre ekstra rol davranışları, örgütsel etkililiği arttıran, biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği kapsamaktadır (Akt: Çetin, 2004: 4).

Ortiz (1994)' e göre ÖVD'nin oluşumu için örgüt içerisinde gönüllü çalışmaya istekli, örgüte bağlı, işbirliğine yatkın çalışanların yer alması gerekir. Dolayısıyla işgörenlerin yaratıcı ve içten davranışları olarak ele alınan ekstra rol davranışları örgütsel etkililiği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir (Akt: Çınar, 2000: 82).

Katz ve Kahn (1966) bu ekstra rol davranışlarını gösteren çalışanların ÖVD'de bulduklarını söylemektedir (Akt: Çetin, 2004: 6).

Ancak ÖVD bire bir ekstra-rol davranışı demek değildir. Çünkü rol davranışları bünyesinde ast-üst, veren-alan farklılığı ile beklentileri içermektedir (Organ, 1997). Yani ekstra-rol davranışı gösteren çalışanlar yaptıkları davranışın ne olduğunun ve düzeyinin farkında olup bu davranışlardan dolayı biçimsel olarak ödüllendirilme beklentisi içindedirler. Oysa ÖVD tamamen içten gelen davranışlar olarak karşılık beklemeyen ve kendini örgüte ve/veya diğerlerine adama kapsamı içindeki davranışlardır (Acar, 2006: 10).

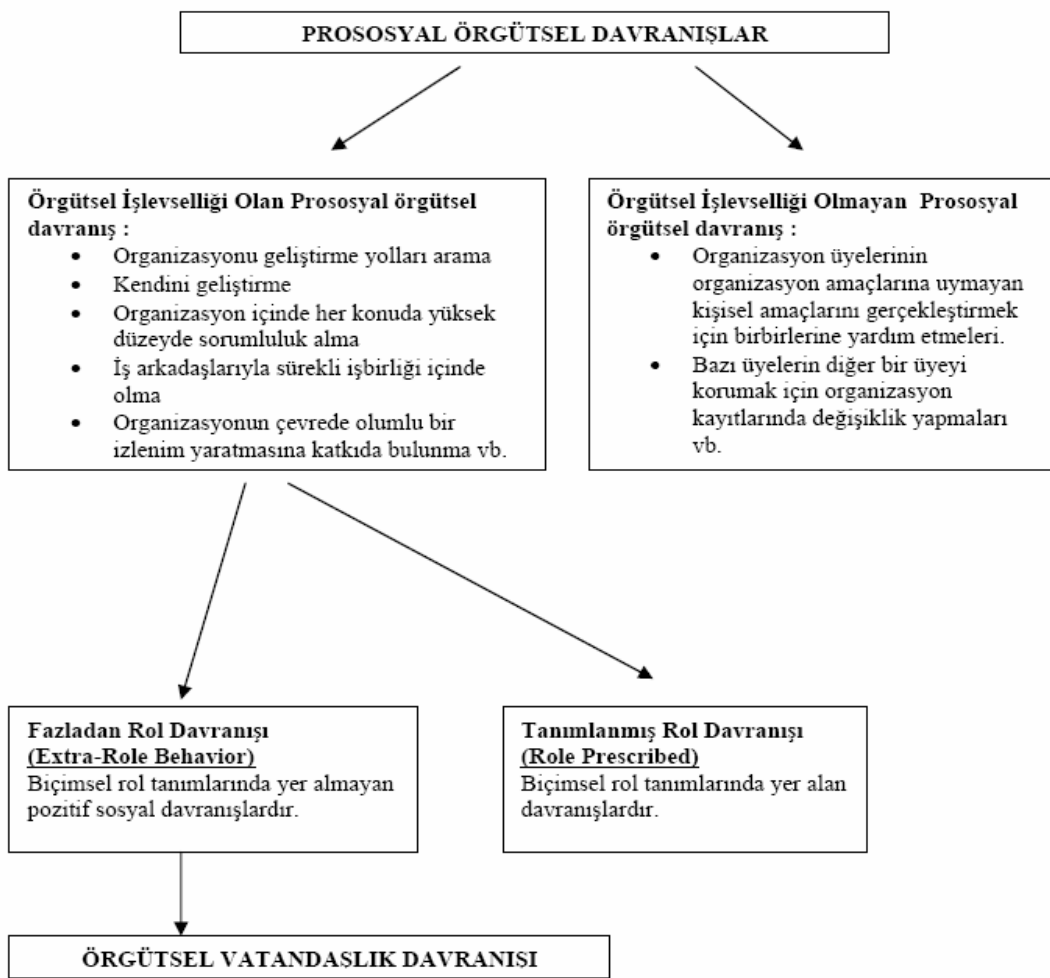
#### 1.1.2.4. Sosyal Temelli Örgütsel Davranış (Prososyal Örgütsel Davranış)

Brief ve Motowidlo (1986), bireyin rolünü yerine getirirken etkileşim halinde olduğu birey, grup ya da örgüte yönelik olan ve yöneltildiği birey, grup ya da örgütün yararını sağlama amacı taşıyan davranışlarına sosyal temelli örgütsel davranış adını vermişlerdir. Prososyal örgütsel davranışlar, “fazladan rol” ve “tanımlanmış rol” davranışları şeklinde geniş bir kapsama sahiptir ve örgütsel vatandaşlık davranışları bunun fazladan rol davranışları kapsamına girmektedir. Prososyal örgütsel davranışlar, bireysel veya örgütsel verimlilikte çok çeşitli davranışları içerir ve örgütsel açıdan son derece önemlidir. Prososyal örgütsel davranışlar, daha çok ÖVD'nin yardımcı olma boyutuyla yakından ilişkilidir (Kamer, 2001: 9).

Başkalarıyla işbirliği kurma, örgütü geliştirici fikirler ortaya atma, beklenmeyen tehlikelere karşı örgütü koruma vb. prososyal davranışlar örgütün etkililiğini arttırmalar. Ancak, her zaman etkililiği artırıcı nitelik taşımayabilirler. Örgütü geliştirme yolları arama, kendini geliştirme, örgüt içine her konuda yüksek düzeyde sorumluluk alma, iş arkadaşlarıyla işbirliği içinde olma, örgütün çevrede olumlu izlenim oluşturmaya katkıda bulunma davranışları örgütsel işlevselliği olan prososyal örgütsel davranışlar; örgüt üyelerinin örgüt amaçlarına uymayan kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için birbirlerine yardım etmeleri, bazı üyelerin diğer bir üyeyi korumak için örgüt kayıtlarında değişiklik yapmaları vb. davranışlar örgütsel işlevselliği olmayan prososyal örgütsel davranışlardır (İşbaşı, 2000: 4-15-16).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki en belirgin fark, prososyal örgütsel davranışın zaman zaman ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını gözetip örgüte zararlı uygulamalara sebep olabilmesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise her zaman örgüt yararına olan davranışlardır (Kamer, 2001). Prososyal davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını kapsamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki diğer bir fark, prososyal örgütsel davranışların rol davranışlarını da kapsamasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise rol davranışlarını kapsamamaktadır (Mercan, 2006 :9).





Şekil 1.1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000: 20)

Örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen davranışlar ve bu davranışların ÖVD'den farklılıkları tartışmalarından sonra aşağıda ÖVD'nin alt boyutları ve bu alt boyutlardaki davranışlar karşılaştırılmaktadır. Öncelikle alanyazındaki ÖVD boyutları, daha sonra da araştırma sonucu bulunan boyutlar ele alınmıştır.

### 1.1.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD; biçimsel rol tanımlarının ötesinde ve üzerinde davranan, örgütsel etkililiği artırmayı amaçlayan çalışan davranışı olarak tanımlandığında, bu davranışı oluşturan çeşitli alt boyutların varlığı söz konusu olacaktır. Ancak yazında, ÖVD araştırmacıları arasında ÖVD'nin boyutları konusunda bir fikir birliği olmadığı görülmektedir.

Graham (1991), Örgütsel vatandaşlık davranışının 3 boyutundan bahsetmektedir. Bunlar; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılımdır.

#### - Örgütsel İtaat

Örgütsel yapıyı, iş tanımlarını ve personel politikalarını belirleyen kural ve yönetmeliklerin gerekliliğini kabul etmeyi ve bunları benimsemeyi ifade eder. Örneğin; kurallara ve talimatlara uyma, dakiklik ve işini zamanında tamamlama, örgüt kaynaklarını idareli kullanma gibi davranışlardır.

#### - Örgütsel sadakat

Örgütün bütünüyle ve liderleriyle bütünleşme, kendini örgüt kimliğiyle tanımlamak ve örgüte bağlılık duymaktır. Örneğin; örgütü savunmak, çevrede iyi bir imaja sahip olmasına katkıda bulunmak, diğer çalışanlarla işbirliği yaparak örgütün bütününe fayda sağlayacak faaliyetlerde bulunmak gibi davranışlardır (Akt: Polat, 2007: 63).

#### - Örgütsel katılım

Erdem sahibi bir çalışan olarak örgütsel olaylarla ilgilenmek, gelişmelerden haberdar olmak, örgütün yönetimde aktif bir şekilde sorumluluk almaktır. Örneğin, zorunlu olmadığı halde toplantılara katılma, bilgilerini ve yeni fikirleri paylaşma, grup düşüncesini geliştirmek için popüler olmayan bir düşüncüyü savunabilme gibi davranışlardır (Türker, 2006: 15).

Williams ve Anderson (1991) da, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları açısından doğrudan bireylerin (ÖVDb) ya da doğrudan örgütün (ÖVDö) faydalandığı davranışlar olarak ikiye ayrılması iki boyutu ortaya çıkaran faktörlerin farklı olduğu düşüncesini ileri sürmüşlerdir. Bu ayrıma göre, bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, yardım ve nezaket davranışlarını içerirken, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık

davranışı centilmenlik, intizam ve katılım davranışlarını içermektedir (Akt: Kendirgil, 2006: 52).

Van Dyne ve diğer. (1994)'a göre; örgütsel vatandaşlık davranışları “örgütsel uyum”, “örgütsel sadakat” ve “örgütsel katılım” olmak üzere üç boyutta tanımlanmaktadır (Polat,2007:65).

Graham'ın 1991'de literatüre kazandırdığı örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılım boyutları ile Van Dyne ve diğerlerinin 1994'te ortaya attıkları boyutlar örgütsel itaatin örgütsel uyum şeklinde isimlendirilmesi dışında içerik olarak birebir uyusmaktadır.

Podsakoff ve arkadaşları (2000) literatür çalışmaları sonucu otuz farklı vatandaşlık davranışı tespit etmişler ve bunları yedi ana davranış boyutunda sınıflandırmışlardır. Podsakoff'un sınıflamasındaki yedi davranış boyutu şunlardır:

- Yardımseverlik davranışı: İşle ilgili sorunlarda, iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmektir.
- Centilmenlik: İş ile ilgili kaçınılmaz olumsuzluklarda dahi şikâyet etmeksizin durumu tolere etmektir.
- Örgüte sadakat duyma: Çalışanın örgütle ters düştüğü durumlarda bile örgüte bağlılığını sürdürmesi, çevreye karşı örgütü savunması ve iyi göstermeye çalışmasıdır.
- Örgüte uyum sağlama: Başka kimse uymasa ya da idareciler kontrol etmeseler dahi, çalışanın, örgüt içi kural, prosedür ve uygulamalara inançla uymasındır.
- Bireysel İnisiyatif: Örgüt ve iş performansını arttırmak için iş gereklerinin üstünde bir çabayla, gönüllü olarak yenilikçi ve yaratıcı faaliyetlerinde bulunmak, örgütün diğer üyelerini aynı şekilde davranmaya teşvik etmektir.
- Yurttaşlık Erdemi: Çalışanın kendisini örgütün bir vatandaşı olarak görmesi, gerekirse kişisel harcamalar dahi yaparak, gönüllü olarak işlerin örgütlenmesinde aktif rol alması, çevredeki fırsat ve tehditleri izlemesidir.
- Kişisel Gelişim: Çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek için gönüllü davranışlarda bulunması, böylece işletmeye daha iyi katkıda bulunmasıdır (Akt: Türker, 2006: 16).

ÖVD kavramını yazına kazandıran Organ, başlangıçta ÖVD'nin genel uyum ve diğergamlık olmak üzere iki boyuttan meydana geldiğini açıklamıştır (Bateman ve Organ, 1983). Daha sonra Organ, 1988 yılında yayımlanmış olduğu kitabında ÖVD'nin; diğergamlık, bilinçlilik, nezaket, sivil erdem ve Centilmenlik olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ortaya koymuştur (Organ, 1988; 25). Organ daha sonra ÖVD'ye ilişkin olarak yardım etme, nezaket ve ileri görev bilinci olmak üzere üç boyut tanımlamıştır (Organ, 1997;85-97). Yazında ÖVD konusunda yapılan araştırmacıların ölçek olarak daha çok Organ'ın ortaya koyduğu bu beş boyutu kullandıkları görülmektedir (Akt: Gürbüz, 2006: 48-75).

Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları Tablo 1.1'de özetlenmiştir.

- 1.) Diğerlerini Düşünme
- 2.) İleri Görev Bilinci
- 3.) Nezaket Tabanlı Bilgilendirme
- 4.) Örgütün Gelişimine Destek Verme
- 5.) Gönüllülük ve Centilmenliktir (Çetin, 2004 :19).

Tablo 1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları (Polat, 2007:67)

Boyutlar	Yazar	Boyutun isimlendirilmesi	Boyutun Açıklanması
Yardımlaşma Davranışı (Helping Behavior)	Smith ve Diğer (1983)	Özgecilik	Bir bireye yüz yüze, doğrudan yapılan yardım davranışıdır. Örnek olarak yeni işgörenlere intibak eğitimi verilebilir.
	Organ (1988,1990)	Özgecilik	Bir sorunla karşılaşan bireye gönüllü yapılan yardımdır. Örnek olarak yeni işe giren bir işgörene araçların nasıl çalışacağını öğretilmesi, işin ağır kısmında iş arkadaşına yapılan yardım, meslektaşının ihtiyacı olan ulaşılamayan bir aracı ona vermek verilebilir.
		Nezaket	Olası sorunlara karşı, korunacak tedbirler almak, olacaklardan önce ilgilileri uyarmak
		Bariş sağlayıcılık	Yapıcı olmayan davranışlara karşı önleyici hareketler.
		Neşelendiricilik	İş arkadaşlarını mesleki gelişimleri için cesaretlendirmek, yüreklendirmek ve övücü sözler söylemek
	Graham(1989) Moonman ve Blakey(1995)	Kişilerarası Yardımlaşma	İş arkadaşları arasında gerektiğinde yardımlaşmaya odaklanmak.
	William ve Anderson(1991)	ÖVD-B	Belirli kişiler üzerinde yararı hemen görülen böylece örgüte etkisi hemen yansıyan davranışlardır.
	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	İş arkadaşlarına yardım	İş yerindeki tüm gönüllü davranışlardır. İş yerinde amaca ulaşmak için başarılı odaklı yardım ve özendirmelemdir. Örnek olarak ağır iş yükünde iş arkadaşlarına yardım, iş bölümümü, kaynak kullanımı, atamalar vb. gibi konulardaki hatalarda uyarı, yeni teknolojilerin kullanılmasında iş arkadaşlarına yardım verilebilir.
	Booman ve Motowidle (1993, 1997)	İş arkadaşları ile yardımlaşma ve işbirliği	İş arkadaşlarına destek olma, yardımlaşma ve fedakarlık davranışlarıdır.
	Van Scotter ve Motowidle (1996)	Kişiler arası yardımlaşma	Örgütsel amaçların gerçekleşmesi için başarıyı artıran davranışlardır.
Centilmenlik (Sportmanship)	Organ (1988, 1990)	Centilmenlik	İş ortamındaki kaçınılmaz olumsuzlukları, işten doğan zorlukları tolere edebilme, bunlara karşı koyma ve bezginliği önleme davranışlarıdır.
	Borman ve Motowidle (1993, 1997)	Diğerleri ile yardımlaşma davranışı ve işbirliği	Örgütsel nezaket ve olumsuzluklardan şikayet etmemektir.
Sadakat (Organizational loyalty)	Graham (1989) Moorman ve Blakey(1995)	Sadakatle destek olma	Örgütün örgüt dışındakilere tanıtımıdır.
	Graham(1991)	Örgütsel sadakat	İşgörenlerin, iş gruplarının ve bölümlerin kendilerini tanıtmalarıdır. Dış çevreye tanıtımında örgütün ve liderinin bilgisinde, sadakatle bunu yapmasıdır. Tanıtımda örgütün iyi tarafları vurgulanırken, kötü taraflar gizlenir.
	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	İyi niyet yaymak	İşgörenlerin örgütün etkisini örgüt çevresine gönüllü olarak yayma çabasıdır. İşgörenlerin örgütü için çevreye kaliteli hizmet sunması, örgütünü dışa karşı koruması, örgütüne güven sağlaması şeklinde kendini gösterir.

**Tablo 1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları (Devam)**

<b>Uyum</b> (Organizational compliance)	Smith ve diğer (1983)	Genel uyum	İşgörenlerin her an yardıma hazır beklemesini, özellikle de örgüte yeni katılanlara (dakiklik, zaman israfını önleme gibi) işle ilgili konularda yardımcı olarak onların örgüte uyumunu sağlamasını ifade eder.
	Graham (1991)	Örgütsel itaat	İşgörenlerin kurallara, talimatlara saygı ve bağlılık duymasını, işlerini yapmada dakikliği ifade eder.
	Williams ve Anderson (1991)	ÖVD-Ö	İşgörenlerin, işe gelemeyeceğini önceden haber vermesi, iş kurallarına uymayanları uyarması gibi örgüt için yararlı davranışlardır.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	Örgütsel kural ve işlemlere uymak	İşgörenlerin, örgüt değerlerini, politikasını kabul ederek kurallara ve işlemlere uymasını ve otoriteye saygı duymasını ifade eder.
	Van Scotter ve Motowidlo(1996)	İş verme	İşgörenin genel kurallara uygun disiplinli davranışlarıdır.
<b>Bireysel İniyatif</b> (individual initiative)	Organ (1988,1990)	Vicdanlılık	İşgörenlerin, dakik davranması, iş yerini temiz tutması, kaynakları koruması ve onarması gibi davranışları yaparak; kendinden beklenenden öteye geçmesini ifade eder.
	Graham(1989) Moorman ve Blakely (1995)	Kişisel gayret Bireysel girişimcilik	İşgörenlerin, işin gerektirdiğinin üstünde ve ötesinde özel çaba sarf etmesidir. İşgörenlerin, iş arkadaşlarıyla iletişim kurarak bireysel ve grup performansını artırmasıdır.
	Borman ve Motowidlo (1983, 1997)	Sebat, şevk ve fazladan gayret Görevin gereğini yerine getirmede isteklilik	İşgörenlerin görevlerini üstün çaba göstererek başarı ile tamamlamasıdır. İşgörenin rol tanımında bulunmadığı halde işleri yaparken inisiyatif ve fazladan sorumluluk almasını ayrıca örgütünü geliştirmeye ilişkin önerileri kapsar.
	Van Scotter ve Motowidlo(1996)	İş kutsiyeti	İşgörenlerin sıkıcı çalışmalarını, bir iş problemini çözmeye isteyerek inisiyatif ve sorumluluk almalarını ifade eder
<b>Sivil erdem</b> (civic virtue)	Organ (1988,1990)	Sivil erdem	Örgütsel yapıya bağlılığı ve örgütün politika belirlemedeki sorumluluğu ifade eder. Örgütü ile ilgili toplantılara katılmak. Buralarda yapıcı fikirler sunmak örnek olarak verilebilir
	Graham(1991)	Örgütsel ortaklık	Örgütsel uygulamalar ve sorunlarla ilgili olarak yöneticileri açık bir şekilde bilgilendirme, çağrılmasa dahi toplantılara bilgi, görüş ve yeni fikirleri diğerleri ile paylaşmak, olumsuzluklara karşı örgütünü korumak ve korumaya hazır olduğunu belli etmektir.
	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	Örgütü koruma	İşgörenlerin örgüt mallarını korumasını, örgütü tehlikeli durumlara karşı uyarması, olası tehlikelere karşı uyanık olmasını ifade eder.
<b>Kişisel gelişim</b>	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	İyi niyet yaymak	İşgörenlerin örgütün etkisini örgüt çevresine gönüllü olarak yayma çabasıdır. İşgörenlerin örgütü için çevreye kaliteli hizmet sunması, örgütün dışı karşı korunması, örgütüne güven sağlaması şeklinde kendini gösterir.

### 1.1.3.1. Diğerlerini Düşünme

Bu boyutu bazıları özgeçilik (Smith ve diğer, 1983; Organ, 1988, 1990), kişiler arası yardımlaşma (Graham, 1989; Moorman ve Blakely, 1995; Van Scotter ve Motowildlo, 1996), iş arkadaşlarına yardım (George ve Brief ,1992; George ve Jones, 1997), iş arkadaşlarıyla yardımlaşma ve işbirliği (Borman ve Motowildlo, 1993, 1997) olarak isimlendirilmiştir. Alanyazında farklı olarak isimlendirilen bu boyut kimi çalışmalarda “yardımseverlik” kimilerinde “diğerlerini düşünme” kimilerinde ise “özverili olmak” şeklinde Türkçe’ye çevrilmiştir (Polat, 2007: 68).

Diğerlerini düşünme, çalışanların örgütle ilgili görevlerde veya problemlerde örgütün diğer üyelerine yardım etmeye yönelik sergiledikleri tüm gönüllü davranışları ifade etmektedir (Organ, 1994). Bu tür davranışların en karakteristik yanını “yardımseverlik” oluşturur. Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileri ile ilgilenen bir öğretmenin, işe yeni başlayan tecrübesiz bir kişiye bilgisayar programlarını nasıl daha etkin kullanabileceği konusunda yardımcı olmaya çalışan bir mühendisin veya iş yükü daha ağır olan ve işi ile sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu davranışları diğerlerini düşünme boyutuna örnek olarak gösterilir. Dolayısıyla, örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına yardımcı olması durumu en sık tekrarlanan diğerlerini düşünme davranışı şeklindedir ve diğerlerini düşünme davranışı yalnızca iş arkadaşlarına değil, müşterilere, satıcılara veya tedarikçilere vb. yönelik de olabilmektedir. Yardım gerektiren konunun örgütle ilgili olması, o davranışın diğerlerini düşünme boyutunda ifade edilebilmesinin başlıca kriteridir (Akt: Çetin, 2004: 20).

Yukarıdaki tanımlamalar ve örnekler incelendiğinde, diğerlerini düşünme davranışının, örgütün etkililiğini arttırma potansiyeli açıkça fark edilebilmektedir. Diğerlerini düşünme davranışları örgütün iç grupları içinde işbirliğinin gönüllü gelişimini sağlamaktadır. Böylece, örgüt içi ilişkilerde sürtüşmeler, gerginlikler daha az yaşanmaktadır ve bu durum örgütün etkililiğini dolaylı da olsa olumlu biçimde etkilemektedir. Ayrıca bu davranışlar, kıt kaynakların sürekli olarak örgütün varlığını korumasını ve sürdürmesini zorlaştıran sorunların çözümüne aktarılmasını engellemekte ve böylece kaynaklar daha çok üretim amaçları için kullanılmaktadır (Turnispeed&Murkison, 1996).

### 1.1.3.2. İleri Görev Bilinci

Bu boyutu bazı araştırmacılar vicdanlılık (1983; Organ, 1988, 1990) olarak ele alırken, bazıları ise, kişisel gayret ve bireysel girişimcilik (Graham, 1989; Moorman ve Blakely, 1995), iş kutsiyeti (Van Scotter ve Motowildlo, 1996), yapıcı tavsiyelerde bulunma (George ve Brief ,1992; George ve Jones, 1997), sebat, gayret ve görevin gerektirdiğini yerine getirmede gönüllülük (Borman ve Motowildlo, 1993, 1997), işgören çalışkanlığı (personel industry) (Graham, 1991; Moorman ve Blakely, 1995), yapıcı önerilerde bulunma (George, 1992), tutkuyla devam etme ve görevle ilgili yapılması gerekenleri yapmada gönüllü olma (Borman ve Motowidloi, 1993, 1997), işte sorumluluk alma (Morrison ve Pbepls, 1999) ve işe kendini adama (Van Scotter ve Motowidlo, 1996) olarak da isimlendirmektedir (Polat, 2007: 71).

Organ(1983); ileri görev bilincini, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleri şeklinde ifade etmiştir (Akt: Samancı, 2006).

İleri görev bilinci, çalışanların kurallara itaatini vurgulamaktadır. Çalışanlar, amirlerinin kontrolünde çalışırken verilen emirlere ve koyulan kurallara itaat etmek zorundadır. Zaten itaat etmezse iş akti fesh edilecektir. Fakat hiç kimsenin olmadığı ve denetimin olmadığından emin olunan ortamlarda dahi, çalışanların kurallara uyma gayreti, bir vatandaşlık davranışdır. Ve ileri görev bilinci boyutu içerisinde yer almaktadır. Bu davranışlar tamamen gerekli olandan fazlasını yapmayı içeren ve minimum rol gereklerinin ötesindeki davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Çelik, 2007: 131).

Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında işine gelmemesi, kullanmadığı kişisel izinleri kullanmak istemesi, özel hayatına ilişkin gerginlikler dolayısıyla işine bir süre devam edememesi vb durumlar, o çalışan için bunlar çok sık oluşmayan durumlar olduğu sürece, yöneticiler tarafından hoşgörü ile karşılanabilmektedir. Ancak, hoşgörüye rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenen düzeyin üzerinde çaba gösteren çalışanların davranışları, Organ'ın tanımladığı ileri görev bilinci boyutunda yer alabilecek davranışlardır (Organ, 1988). İşe devam yükümlülüğünü çalışanın fazladan çabası ile ileri görev bilinci davranışına dönüştürmesi kuşkusuz tek örnek değildir;



dakiklik, çay ve yemek aralarını dikkatli kullanmak, örgüt içi toplantılara düzenli olarak katılmak ve örgütün düzenini sağlamaya yönelik geliştirilen tüm biçimsel ve biçimsel olmayan kurallara bağlı kalmaya çalışmak ta ileri görev bilinci davranışları örnekleridir (Akt: Çetin, 2004: 17).

Yardımlaşma boyutu ile ileri görev bilinci boyutu arasındaki en belirgin fark, yardımlaşma bireylerin, davranışlarını özel olarak belirli bir kişiye yardım etmek üzere tasarlamalarıdır. İleri görev bilincinde ise, yardımlaşmanın tersine, bireyler belirli bir kişiyi doğrudan etkileyecek davranışlar sergilememektedirler. Bir işgörenin çok soğuk bir havada bile işine zamanında gitmeye çalışması, fazladan bir çaba gerektirir. Bu durumdan olumlu biçimde etkilenecek olan artık belirli bir kişi değil, bir grup, bölüm veya genel anlamıyla örgüttür (Organ, 1988, 1983; Akt: Polat, 2007). Yardımlaşma ve ileri görev bilinci davranışları, kimi hedef alırsa alsın (bireyler, guruplar, departmanlar, örgütü vb.), yardım etme özüne dayandıkları için bir dereceye kadar örtüşmektedirler. Fakat, özel ve genel yararları bakımından somut farklılıklar taşımaları nedeniyle iki ayrı boyutta ele alınmışlardır (Atalay, 2005: 24).

İleri görev bilinci boyutunun örgütsel etkililiğe katkısı oldukça fazladır. Ayrıca, örgütün planlama, sorun çözme ve yaratıcılık gibi süreçlerini güçlendirmektedir. Devamsızlık sorununun azalmasını, mesai saatleri içerisindeki devamsızlık nedeniyle oluşan kayıpların azalması ve üretimde sürekliliğin sağlanması örgütün etkililiğini arttıracaktır. İleri görev bilinci davranışı ile yalnızca mevcut kaynaklar daha etkili kullanılmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütün girdi maliyetleri azaltılarak üretimin veya yatırımların gerçekleştirilmesini imkan sağlamaktadır. Benzer şekilde, işgörenlerin elektrik, su, büro malzemeleri, yakıt, para gibi kıt kaynakları gereksiz tüketmemesi, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlanacaktır (Organ, 1994).

### **1.1.3.3. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme**

Nezakete dayalı bilgilendirme başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlardır, bu nedenle bu boyut, problemleri önlemede önemli bir rol oynar. Bu boyut gelecek odaklı davranışları kapsar (Çetin, 2004: 20).

Organ'ın bu davranışlara verdiği bazı örnekler; önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlığı koruyarak çatışmaları önler. Yapılacak görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (Kamer, 2001: 11).

Nezaket kavramı ile bir diğer kavram olan yardımlaşmayı birbirinden ayıran en belirgin fark, yardım etme davranışının gerçekleştiği zamanla ilgilidir. Yardımlaşma davranışında iş görenler birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra o soruna çözüm bulabilmek amacı ile yardım ederken, nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya bu sorunun olası etkilerini azaltmak amacıyla önceden atılmaktadır (Polat, 2007: 73).

#### **1.1.3.4. Örgütün Gelişimine Destek Verme**

Bu boyut Graham (1991) tarafından örgütsel katılım ve George ve Brief (1992) tarafından da örgütü koruma olarak adlandırılmaktadır (Podsakoff ve diğer, 2000).

Organ'ın kitabında yer verdiği en son vatandaşlık davranış boyutu olan örgütsel erdem davranışı örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılmasıdır. İyi bir örgüt vatandaşı, örgütle ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı, bu fikirleri tartışabilmeli, eleştirmeli, eleştirilmeli ve geliştirdiği fikirleri açıkça söyleyebilmelidir. Bu boyut bir bütün olarak örgüte bağlılığı ve üst düzeyde ilgiyi ifade etmektedir (Çınar, 2000: 13).

Organ'a göre örgütün gelişimine destek verme boyutundaki davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini gerektirmektedir. Çalışanların örgütün politik yaşamında söz sahibi olmaları sonucunu doğuran bu davranışlar pek çok yönetici tarafından desteklenmeyebilir. Bu nedenlerden dolayı en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000: 22).

Sonuç olarak; örgütün gelişimine destek verme boyutunda yer alan davranışların sergilenmesi, örgüt çalışanlarının zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini,

sorumluluklar almalarını gerektirmektedir. Sorumluluk kabul etmeden, sadece başkalarının yaptığı işler konusunda ahkâm kesen, başkalarının işlerine karışan ve yöneticilerin gözüne girmek için yapılan sahte davranışlar, sivil erdem davranışları ve dolayısıyla vatandaşlık davranışları olarak kabul edilmemektedir (Çelik, 2007: 135).

#### **1.1.3.5. Gönüllülük ve Centilmenlik**

Organ'a göre, (1988) örgütler ne kadar ustaca ve iyi niyetle yönetilirse yönetilsin, umulmadık gerginliklerin ve sorunların yaşanması kaçınılmazdır. Oluşan gergin ortamdan etkilenen kişiler de şikâyet etme hakkını kendilerinde görebilirler. İşte bu haklılığa rağmen, ortaya çıkan sorunları büyütmeyen ve yapıcı davranışlarıyla çözümüne katkı sağlamaya çalışan, işteki durumunun olumsuz yönlerini değil olumlu yönlerini vurgulayan ve kırıcı konuşmalardan uzak duran işgörenler, sportmenlik boyutunda yer alan davranışlar sergilemektedirler (Akt: Atalay, 2005: 26).

Örgütlerde genel olarak karşılaşılan olumsuzlukları çözmek için idari kaynaklara veya yönetim kaynaklarına başvurulmaktadır. Ancak centilmenlik davranışının sergilendiği örgütlerde bu kaynaklar sorunlarla uğraşmaktan çok planlama, problem çözme, örgütsel analiz vb. faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkililik artar (Topaloğlu, 2005: 48).

Sonuç olarak; centilmenlik davranışları, örgüt içi huzurun tesisinde ve çalışanların performansları üzerinde etkili olan hoşgörü ve katlanabilme temeline dayalı davranışlardır. Huzurlu bir ortam aramak yerine huzurlu ve barışçıl bir çalışma ortamı yaratmayı arzulayan çalışanlar centilmen insanlardır. Bu insanların sayısının fazlalığı ve hoşgörünün bir kültür haline gelmesi, örgütsel barışa önemli katkılar sağlayacak, yöneticilerin işlerini kolaylaştıracaktır (Çelik, 2007: 133).

#### **1.1.4. Araştırma Sonucu Bulunan Örgütsel Vatandaşlık Davranışları**

Yapılan faktör analizi sonucu örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “katılım”, “destek ve yardım”, “takım ruhu” ve “okulu koruma” boyutları olmak üzere beş boyutuna ulaşılmıştır. Aşağıda bu boyutlar açıklanmaktadır.

#### **1.1.4.1.Saygı ve Hoşgörü**

Hoşgörü, özellikle günümüz dünyasında insana özgü, insanı yücelten bir erdemdir. Hoşgörünün özünde anlayış gösterme, anlayışla karşılama yatar. Savundukları görüşler ve açığa vurdukları duygular bizimkilerle çelişen kimseleri sabırla karşılama, hoş görme demektir. Çok doğal olarak herkes aynı şeyleri düşünmez, aynı duyguları ve aynı inançları taşımaz. İşte bu gerçeğin farkında olmak, zora ve baskıya başvurmadan farklılıkları kabul etmek yüce bir erdemdir. Farklı olan duygu ve düşünceleri doğal karşılamak, onların özgürce dile getirilmesine olanak tanımak, insanları oldukları gibi kabul etmek, yapıcı ve uzlaştırıcı olmak hoşgörülü olmanın sınırları içindeki davranışlardır.

Saygı, hoşgörü için ön koşuldur. Kendisine ve diğer insanlara saygısı olmayan bir kimse hoşgörülü olamaz. Bu nedenle saygı ve hoşgörü, birbiri ile çok yakından ilgili olan, birbirini tamamlayan kavramlardır.

Öğretmenlerin birbirlerine selam vermeleri, saygılı olmaları, cinsiyet ayrımı yapmamaları, farklı fikirlere açık olmaları ve çatışmalara uzlaştırıcı yaklaşımları “saygı ve hoşgörü” boyutu kapsamındaki davranışlardır.

#### **1.1.4.2.Katılım**

Katılım, örgüt çalışanlarının yönetime ve karar verme sürecine etkin ve sorumlu bir şekilde katılması anlamına gelmektedir. Katılım aynı zamanda sosyal bir yapı olan örgütte çalışanların örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak katılımlarını ifade etmektedir. Katılım, örgüt çalışanlarının katılma zorunluluğu olmadığı halde, örgüt içindeki toplantılara duyarlı olmalarını, örgütün gelişimi için her türlü etkinliğe katkı sağlamalarını ve karar alma sürecinde düşüncelerini paylaşma davranışlarını içermektedir.

#### **1.1.4.3. Destek Ve Yardım**

Destek olma ve yardım etme davranışı, bir çalışanın işle ilgili konularda ve örgüt için yürütülen faaliyetlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etmesini ifade etmektedir. Destekleyici davranışlar, örgütlerde çalışanların kendi aralarında birbirlerine veya yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri cesaretlendirici, destekleyici ve ödüllendirici davranışlardır.

#### **1.1.4.4.Takım Ruhü**

Takım ruhu, takımını oluşturan tüm bireylerin takımın amacı yönünde bütünleşmeleri ve birlikte hareket etmeleri sonucunda takımda ben kavramı yerine biz kavramının gelişmesi anlamında kullanılmaktadır. Öğretmenlerin karar alma sürecinde birlikte hareket etme, birbirlerine destek olma ve birbirlerini tamamlama davranışları takım ruhu kapsamına giren davranışlardır.

#### **1.1.4.5.Okulu Koruma**

Okulu koruma boyutu; okul ikliminin huzurlu olmasını, olumsuzlukların dışarı yansıtılmadan halledilmesini içermektedir. Okulun etkili olabilmesi için; okulun içinden ve dışından gelebilecek olumsuzluklardan korunmuş olması ön koşuldur.

#### **1.1.5. Okul Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Anlamı**

Öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile okulun etkililiği ÖVD'nin boyutları açısından değerlendirilebilir.

ÖVD'nin yardımlaşma boyutu, göreve yeni başlayan öğretmenlere, mesleğe ve okula uyum sağlama, okulun kural ve prosedürlerini öğrenme, okuldaki hâkim değer ve normları tanıma ve genel anlamda sosyalleşme sürecinde yardımcı olunması, ÖVD'nin yardımlaşma boyutuyla ilgili olarak okulun etkililiğine katkıda bulunabilir. Bu konuda Seferoğlu (2003), mesleğe yeni atanan bir öğretmenin yetiştirilmesinde ve mesleğe uyum sağlamasında mentörlüğün (kılavuz ya da danışman öğretmenlik) önemli bir yeri olduğunu ve bu sayede deneyimli öğretmenlerin okula yeni gelenlere yardımcı olabileceklerini ifade etmektedir. Yeni öğretmenlerin okula uyum sağlama ve sosyalleşme süreçlerinde, iş doyumunu, bağlılık ve güven gibi kavramların öne çıkarılması, okulun etkililiğini artırabilir (Sezgin, 2005: 330).

ÖVD'nin örgütün gelişimine destek verme boyutunda öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına katılarak, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip ederek, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem vererek, ÖVD'nin örgütün gelişimine destek verme boyutuna ilişkin davranışlarda bulunabilirler. Özellikle, öğretmenlerin meslekî gelişimlerinin sağlanması, hem öğretmenler hem de okul açısından önemli görülmelidir (Sönmez, 2005: 12).

ÖVD'nin ileri görev bilinci boyutu, okulda öğretmenlerin, tutarlı olarak işe devam etmeleri, çalışma zamanını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları, işe zamanında gelmeleri ve belirlenen çeşitli kurallara bağlılık göstermeleri, ÖVD'nin ileri görev bilinci boyutuna yönelik davranışlar olarak kabul edilebilir. Ayrıca, sınıf içinde öğretim etkinlikleri için ayrılan zamanın etkili kullanılması ve akademik öğrenme zamanının artırılması, bu boyutta değerlendirilebilir.

ÖVD'nin nezaket ya da nezaket temelli bilgilendirme boyutu öğretmenlerin karşılaşacakları sorunlar konusunda meslektaşlarını bilgilendirmelerini gerektirir. Öğretmenlerin aldıkları kararlar ve yapacakları etkinlikler hakkında diğer öğretmen arkadaşlarını bilgilendirmeleri, okul yönetimine gerekli bilgileri vermeleri, öğrencileri ve gerektiğinde aileleri haberdar etmeleri, nezaket temelli bir bilgilendirme olarak okulda iletişimi kolaylaştırabilir.

ÖVD'nin gönüllülük ve centilmenlik boyutunda öğretmenler, karşılaştıkları güçlükleri problem etmeden, kişisel enerjilerini daha çok yapabilecekleri şeyler üzerinde yoğunlaştırırlarsa, eldeki zamanın büyük çoğunluğu olumlu işlere harcanabilir. Çünkü her koşul altında, eğer istenirse, eğitim adına nitelikli çalışmalar yapılabilir (Sezgin, 2005: 330).

ÖVD'nin tüm boyutlarında öğretmenlerin gösterdikleri olumlu davranışlar okul etkililiğini pozitif yönde etkilemektedir.

#### **1.1.6. Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Okullar, eğitim sisteminin en işlevsel parçası olması, eylemsel sınırlarını ve çevresini belirlemesi ve sistemin sınırında, uçta, ilk düzeyde ve üretim amaçlı somut örgütler olması nedeniyle büyük bir önem taşımaktadır (Açıkalın, 1994). Yeni yüzyılda okulların toplum için taşıdıkları önem daha da artmıştır. Toplumun okuldan beklentileri giderek artmasına rağmen okullar bu beklentileri karşılamakta yetersiz kalabilmektedirler. Günümüzde eğitim, toplumlar için artık rasgeleliğe bırakılmayacak kadar önemli hale gelmiştir. Bu nedenle okulların etkililiğini artırmak için çalışmalar yapılmalıdır.

Etkililik kavramı çok eskilere dayanmaktadır. Barnard'a göre etkililik, örgütün amaçlarına ulaşma derecesidir. Ortak amacın gerçekleştirilme derecesi etkililiğin ölçütü olarak belirtilebilir (Akt: Balcı, 2002: 12).

Sergiovanni (1995) etkililik kavramını en genel anlamıyla arzulanan bir sonuca ulaşma yeterliliği olarak tanımlamıştır (Akt:e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1662.pdf, 12.11.2010).

Eğitimle ilgili tartışmalarda etkililik, genel ya da teknik anlamlar yüklenerek tanımlanabilmektedir. Genel olarak yaklaşıldığında etkililik, okulun beklenen bir etkiyi meydana getirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan herhangi bir okul, bir grubun beklediği etkileri meydana getirebildiği ölçüde etkili olarak görülmektedir. Eğitim açısından etkililik, bazen de eğitimin ve öğretimin kalitesiyle eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Etkili okul araştırmaları, etkili okulların birçok özelliğini tanımlamıştır (Bacharach ve Conley, 1986; Akt: Baştepe, 2002).

1. Okulun yönetim ve öğretim kadrosu eğitimin ve okulun amaçlarını vurgulamış ve bu amaçlar üzerinde görüş birliğine varmışlardır.
2. Okulun tutarlı eğitim-öğretim ve yönetim politikaları vardır.
3. Okul açık ve sürekli bir iletişime sahiptir.
4. Okul eğitim-öğretim ve yönetim süreçlerine katılımı sağlayacak ve katılımı özendirecek bir yapıya sahiptir.
5. Okulun yöneticisi olumlu, destekleyici bir yönetim ve yakından, sürekli bir denetim biçimi sergiler.
6. Okul, öğretmen ve diğer personelin görevlerini ve etkinliklerini etkili bir şekilde planlamıştır.
7. Okul, öğretmenleri ve diğer personeli mesleki yönden geliştirecek programlara sahiptir.
8. Okulda öğretmenlere bireysel olarak saygı gösterilip, desteklenir (Baştepe, 2002: 23).

Etkili okulun özellikleri incelendiğinde öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD'nin yansımaları görülmektedir. Amaçlar üzerine görüş birliği; ÖVD'nin takım ruhu boyutuna, sürekli bir iletişim ve saygı; ÖVD'nin saygı ve hoşgörü boyutuna, ayrıca personeli mesleki yönden geliştirme ise katılım boyutuna örnek davranışlardır.

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi, öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı okul etkililiği açısından önemli işlevlere sahiptir. Bu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve önemine ilişkin algıları saptamaya çalışılmıştır. Bu amaçla, problem cümlesi ve alt problemleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

## 1.2. Problem Cümlesi

“İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde sergilediklerine ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları nasıldır?” sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

## 1.3. Alt Problemler

Probleme ayrıntılı bir şekilde cevap verebilmek için aşağıdaki alt problemlere yer verilmiştir.

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığına ilişkin algıları nasıldır?

2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin görüşleri, (a) cinsiyet, (b) hizmet yılı, (c) mezun olunan okul, (d) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, (e) öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin görüşleri nasıldır?”

4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları, (a) cinsiyet, (b) hizmet yılı, (c) mezun olunan okul, (d) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, (e) öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (a)“saygı ve hoşgörü”, (b) “katılım”, (c) “destek ve yardım”, (d) “takım ruhu”, (e) “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları nasıldır?



6. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (a) saygı ve hoşgörü, (b) katılım, (c) destek ve yardım, (d) takım ruhu, (e) okulu koruma boyutlarına ilişkin algıları (a) cinsiyet, (b) hizmet yılı, (c) mezun olunan okul, (d) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, (e) öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

7. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (a)“saygı ve hoşgörü”(b) “katılım”(c) “destek ve yardım”(d) “takım ruhu”(e) “okulu koruma” boyutlarına göre okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları nasıldır?

#### **1.4. Araştırmanın Amacı**

Örgütlerin etkililiğini ve yeterliliğini arttırmak örgütlerin devamlılığı için önemlidir. Örgütlerin amaçlarına ulaşmaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri, Barnard (1938)’e göre hem örgütlerin çalışanlarının bireysel ihtiyaçlarını karşılamalarına hem de örgüt çalışanlarının kendilerinden beklenen bürokratik rolleri oynamalarına bağlıdır. Günümüzün değişen koşullarında örgütlerin etkili olmalarında, çalışanların sadece görev tanımlarında belirtilen iş yükünü yerine getirmelerinin ötesinde, sözleşmelerde yer almayan ancak örgütün etkililiğine çeşitli katkıları olan davranışlar da sergilemeleri büyük önem kazanmaktadır. Okullar da eğitim ve öğretim hizmeti veren örgütlerdir ve etkililikleri çalışanları olan öğretmenlerin gösterdikleri davranışlara bağlıdır. İşte bu sebeplerden dolayı bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde sergiledikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin öğretmen algılarını belirlemektir.

#### **1.5. Araştırmanın Önemi**

Okulların etkili olabilmeleri için öğretmenlerin kendilerinden beklenenin üzerinde davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Bu araştırma ile okul etkililiğini artırmak için örgütsel vatandaşlık davranışlarına dikkat çekilmek istenmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın eğitim sistemimizde çok yaygın olarak kullanılmayan fakat okul etkililiği ve etkili eğitim-öğretim sürecine katkılar yapma potansiyeli olan “örgütsel vatandaşlık davranışlarının” öğretmenler ve yöneticiler tarafından daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabileceği

düşünülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının okulların etkililiği açısından ne anlama geldiğinin bilinmesi, öğretmen, yönetici ve okula taraf olan diğer tüm kesimlerin davranışlarının, okulun amaçları doğrultusunda daha iyi analiz edilmesini sağlayabilir.

### 1.6. Sayıtlar

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirecek kadar tanımaktadırlar.

2. Ankette sorulan sorular, öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışların okul etkililiği açısından önemini ölçebilecek düzeydedir.

### 1.7. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Niğde ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmış sınıf ve branş öğretmenleri ile sınırlıdır.

### 1.8. Tanımlar

Bu araştırmada sıkça kullanılan kavramların tanımları aşağıda verilmektedir.

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı:** Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel örgüt sistemini dikkate almadan, bütün olarak örgütün işlevlerini yerine getirmesine yardımcı olan gönüllük esasına dayalı olan davranışlardır (Organ, 1988, Akt: Dönder, 2006: 16).

**Etkililik:** Örgütün amaçlarına ulaşma derecesidir (Balcı, 2002: 12).

**Etkili Okul:** Öğrencilerin, her alanda kendilerini ifade etme ortamı bulabildikleri, bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişmelerinin en uygun düzeyde sağlandığı, optimum bir öğrenme çevresinin yaratıldığı okuldur ( Balcı, 2007).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili daha önce yapılmış araştırmalar hakkında bilgiler verilmektedir.

#### 2.1. Yurt İçinde Yapılan İlgili Araştırmalar

Kamer (2001), “Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri” adlı çalışmasında, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılığın ÖVD’yi açıklama gücünün örgütsel güvenin açıklama gücünden daha yüksek olduğunu, örgütsel güven ile ÖVD arasındaki sonuçların kararsızlık sınırlarında kaldığını tespit etmiştir.

Köse, Kartal ve Kayalı (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmasının amacı; ÖVD ile ilgili teorik ve ampirik gelişmeler değerlendirilip, gerçekleştirilen bir araştırmayla ÖVD’nin yaygın kabul görmüş boyutları ile tutuma ilişkin çalışan özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu sayede örgüt etkililiğini ÖVD vasıtasıyla arttırmada etkili faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre,

1. Örgüte duyulan bağlılığın ÖVD ile ilişkisinin kuvvetli olduğu tespit edilmiştir.
2. Biçimsel roller dışında sergilenen çalışan davranışlarının işletme başarısına katkısı, üzerinde önemle durulması gereken bir husustur.
3. Özellikle örgüte duyulan bağlılığın ve iş tatmininin artırılması üniversite çalışanlarının daha fazla gönüllü ve faydalı davranışlar sergilemesine yol açmaktadır.
4. Örgütteki kaynakların adil dağıtılması ve lider desteğinin artması çalışanların bu konulardaki algılamalarını değiştirerek örgüt etkililiğine katkıda bulunmalarını sağlamaktadır.

Ünal (2003),“Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek; hayat mutluluğu, öz güven, güçsüzlük ve engellenme hissi, fırsat tanınma, takdir edilme, okulun adalet düzeyi, yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hal ve iş doyumunu faktörleri incelenmiş ve bu faktörler örgütsel vatandaşlık davranışlarının %21’lik bölümünü açıklamıştır.

Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ (2003), “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” başlıklı çalışmada, öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

1. Ankete yanıt veren öğretmenlerin tümü (%100) eğitim ve öğretimin çok daha iyi olması için yapılan yenileştirmelere destek verdiklerini ifade etmektedirler.
2. Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenler ile kariyer gelişiminin son dönemlerine gelen 35 yaşın üstündeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını yeteri derecede göstermedikleri görülmektedir.
3. 16-20 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gerçekleştirdikleri konusunda tüm boyutlar bakımından anlamlı bir fark oluşturmuşlardır.
4. Araştırma Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakültesi çıkışlı olmayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yetersizliklerini ortaya koymaktadır. Araştırma, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından yetersiz olduğunu göstermiştir

Özdevecioğlu (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmasında, geliştirilen bir soru formu aracılığı ile üniversite öğrencilerinin başarıları ve öğrencilerin bazı demografik özellikleri ile ÖVD düzeyleri arasındaki ilişkiler veya farklılıklar araştırılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulardan şu sonuçlar çıkartılmıştır.

1. Çalışanların çalıştıkları veya bağlı oldukları örgütlerde, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, hem kendileri hem de örgütleri açısından performansı veya başarıyı artırıcı etkiler yaratmaktadır.

2. Öğrencilerin not ortalamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir korelasyon bulunmuştur. Örgütlerini seven, bağlılık gösteren ve gönüllü olarak ilave katkılar sağlama eğilimine giren öğrencilerin derslerinde başarılı olduğu anlaşılmıştır.
3. Öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi düşmüştür.
4. Öğrencilerin ilerleyen sınıflarda daha zayıf bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri bulunmuştur.
5. Gerek bir eğitim kuruluşu olan üniversitelerde gerekse özel sektör kuruluşlarında daha derinlemesine yapılacak analizlerle örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel etkililik ve verimlilik üzerindeki etkileri araştırmaya değer bir konu olduğu anlaşılmıştır.

Sezgin (2005), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar” başlıklı çalışmada temel amacı, ÖVD’ye ilişkin genel bir kavramsal çerçeve sunarak, ÖVD’nin bireysel ve örgütsel etkililiği nasıl artırdığını incelemek ve bu konuda okullar açısından bazı çıkarımlar sunmaktır. Araştırmada elde edilen bulgulardan şu sonuçlar çıkartılmıştır;

1. İşgörenlerin, formal görev tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaları, zorunlu olmasalar bile, diğer işgörelere yardım ederek ya da görevin gerektirdiğinden fazlasını yaparak ekstra çaba göstermeleri, örgütün başarısı için önemlidir.
2. ÖVD’nin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve performans ile ilişkili olduğu görülmektedir.
3. ÖVD ile örgütsel adalet kavramı arasındaki ilişki, okulda öğretmenlerin ÖVD göstermeleri için, kendilerine adil davranıldığını hissetmelerinin ve okul yönetiminin alınan kararlarda ve günlük uygulamalarda tüm öğretmenlere adil davrandığını açıkça göstermesinin gereğini ortaya koymaktadır.

Keskin (2005), “Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek, hayat mutluluğu, öz güven, örgütsel adalet, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri faktörleri

incelenmiş ve bu faktörler örgütsel vatandaşlık davranışlarının %42'lik bölümünü açıklamıştır.

Atalay (2005) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek, çalışanlara fırsat tanınması, takdir edilme, özgüven ve örgütsel adalet faktörleri incelenmiş ve bu faktörler örgütsel vatandaşlık davranışlarının %13'lük bölümünü açıklamıştır. Ayrıca bu çalışma ile örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında dolaylı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Dönder (2006), ‘Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi’ adlı çalışmasında, bürokrasinin okul örgütsel vatandaşlık davranışının bütün boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Ay (2007), ‘Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı’ adlı çalışmasında; öğretmenlerin kıdemleri, işteki tecrübeleri, çalışma süreleri arttıkça ÖVD sergilemelerinin arttığı tespit edilmiştir.

Buluç (2009), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma bulgularına göre; Örgütsel vatandaşlık davranışları “orta” düzeydedir. Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasında ise pozitif yönde ve anlamlı korelasyonel ilişkiler bulunmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlığın düşük düzeyde yordayıcısı olarak bulunmuştur.

Yücel ve Samancı (Kalaycı) (2009) “Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” başlıklı çalışmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim okullarındaki örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonuçları ;

1. Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; pek çok güven boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir.
2. Güvenilir okul ortamına sahip öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki en etkili değişken öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma süreleridir.
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını en çok öğretmenlere duydukları genel güven açıklamaktadır. Öğretmen arkadaşlarını birbirine inanan, zor durumlarda bile birbirlerini destekleyeceklerini, birbirlerinin açıklarını kapatacaklarını, arkadaşlarının doğruları söylediğini, samimi, tutarlı ve güvenilir olduğunu düşünen öğretmenler, arkadaşlarına karşı daha yardımsever davranmakta, örgütle ilgili tüm konularda fikir geliştirebilmek adına kendini geliştirmekte ve bu fikirlerini ifade etmekte, okulla ilgili görev ve hatta olumsuz durumlarda zorunlu olmadığı halde diğer çalışanlarla yardım etmek için daha gönüllü davranmakta, meydana gelen sorunlara gerginlik yaratmadan yapıcı görüşlerle müdahale etmekte, okulun başarısı için daha çok çalışıp mesai saatleri dışında bile okul yararı için çaba sarf etmektedirler.
4. Buldukları okullarda daha uzun süre görev yapan öğretmenler, sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele edebilmekte ve öğretmenlerin ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçleri artmakta, yani sorunları daha az büyüten davranışlar sergileme eğilimi göstermektedirler.
5. Cinsiyet faktörü ile ilgili ulaşılan sonuçlar ise; erkek öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için daha çok çabaladıklarını, sorunları büyütmeden halletmeye çalıştıklarını, okulla ilgili görevlerde daha çok rol aldıklarını ve okul başarısı için daha çok uğraş verdiklerini göstermektedir.

Titrek, Bayrakçı, Zafer (2009), “Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri” başlıklı araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında çeşitli değişkenlere göre anlamlı fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya Sakarya, Kırıkkale ve Muş illerinde yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin kısmen ve çoğunlukla düzeylerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinde cinsiyet,

görev yapılan il, eğitim durumu ve okul yöneticisi ile hemşehri olup olmama değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmazken; okul türü ve okul yöneticisine politik görüş yakınlığı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Yılmaz (2010), “Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri” isimli araştırmasının amacı; kamu ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerini ve bu görüşlerin cinsiyet, branş, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre değişip değişmediğini belirlemektir. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini Kütahya il merkezinde görev yapan ve tesadüfî olarak seçilen 286 öğretmenden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar ortaöğretim okullarında örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak olumlu görüşlere sahiptir. Katılımcıların görüşleri cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre değişirken; eğitim durumuna göre değişmemektedir.

Yücel ve Kaynak (Taşçı) (2010), “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” başlıklı çalışmalarında öğretmenlerde bulunan kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki; öğretmenlerde tükenmişlik ve örgütsel adalet gibi faktörler de hesaba katılarak araştırılmıştır. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda,

1. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan birinci derece faktör enerjikliklerdir. Yani öğretmenlerin kendilerini canlı, her şeyin üstesinden gelebilecek seviyede görmeleri ve bu şekilde hareketler sergilemeleridir. Kendini enerjik hisseden öğretmenler yoğun işler ve spor dahil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alırlar ve sonucunda yardımsever, erdemli ve gönüllü davranışlar sergilemektedirler.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan diğer önemli faktör; hırs ve başarı tutkusudur. Başarı tutkusu yüksek olan kişiler, hırslı, sıkı çalışan, rekabetten hoşlanan kişilerdir; sosyal durumlarını geliştirmek konusunda çok isteklidirler, üretkenliğe ve yaratıcılığa çok değer verirler. Bu özelliğe sahip kişiler için sadece kendi başarıları değil kurumun başarısı da çok önemlidir. Bu nedenle başkalarına yardım etme



konusunda daha titiz davranmakta ve kurumun problemleri konusunda daha soyut yani ayrıntılı düşünmektedirler.

3. Ayrıntılı düşünme yani soyut düşünme özelliğine sahip kişiler başkalarının ve kurumun sorunlarını daha iyi anlayabilmekte ve bu nedenle de örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok göstermektedirler.
4. Güçsüzlük özelliğini gösteren yani bir işi baştan savma yapan ve bir işe başlaması uzun süre alan öğretmenler ile sosyal eziklik özelliğini gösteren yani toplum içinde kendilerinin geri plana itildiğini düşünen öğretmenler vatandaşlık davranışlarını göstermektedirler.
5. Erkek ve bayan öğretmenler arasında da vatandaşlık davranışlarını gösterme de farklılıklar vardır.
6. Sosyal eziklik duyan, mutsuz ve çalışmaya karşı isteksizlik duyan kişilerin meslektaşlarından da soğuduğu görülmektedir.

## 2.2. Yurt Dışında Yapılan İlgili Araştırmalar

Skarlicki, DP, & Latham, GP (1995). “Organizational Citizenship Behavior And Performance In A University Setting.” başlıklı çalışma bir iş okulunda (ÖVD) örgütle ilgili vatandaşlık davranışının ölçülerini geliştirmek için kullanıldı. Çalışmada; örgütsel vatandaşlık işyerinde, örgütün kollektif amaçları doğrultusunda isteğe bağlı ve destekleyici şekilde sergilenen bireysel davranışlardır şeklinde tanımlanmış ve bunlara, yardımseverlik, iyi niyet, örgüt üyeleri arasında işbirliği gibi davranışlar örnek olarak gösterilmiştir.

Anit Somech & Anat Drach-Zahavy (2000) “Understanding Extra-Role Behavior In Schools: The Relationships Between Job Satisfaction, Sense Of Efficacy, And Teachers' Extra-Role Behavior” başlıklı çalışmanın amacı; okullardaki ekstra-rol davranışını ve ekstra-rol davranışı ile iş memnuniyeti, kişisel-etkililik ve kolektif etkililik arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Araştırma 251 İsrail öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Faktör analizi ekstra rol davranışının üç farklı yönünü göstermiştir. Okul sistemindeki üç seviyesi belirlenmiştir. Bunlar: öğrenci, takım ve bir birim olarak örgüttür. Ayrıca sonuçlar,

1. İlk olarak, ekstra-rol davranışının üç düzeyi, deneysel olarak tanımlandı. Bunlar: Öğrenciye yönelik ekstra-rol davranışı, takıma yönelik ve örgüte yönelik ekstra rol davranışı .
2. Okul sisteminin iş memnuniyeti ve bütün üç düzeyin ile (öğrenci,takım,örgüt) ekstra-rol davranışının arasında pozitif ilişkileri göstermiştir.
3. Okuldaki ekstra-rol davranışının niteliği anlaşılmıştır.

Nadim Jahangir, Mohammad Muzahid Akbar, Mahmudul Haq (2004) “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents” başlıklı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve öncülleri incelenmiştir. ÖVD üzerine teori ve araştırmalar; ÖVD’yi örgüt etkililiğine katkıda bulunan arzu edilir davranışların bir takımı olarak varsaymıştır. ÖVD örgüt performansının öncüllerinden biri olarak ifade edilmiştir. Yine de ÖVD öncülleri tam olarak araştırılmamıştır. Bu çalışmada ÖVD boyutları temel alınıp öncülleri belirlenmiştir. Sonuç olarak;

1. Örgütün performansı ile ÖVD arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. İdarecilerin ÖVD öncüllerini bilmesi çalışanların performansını artırabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini artırabilir.
3. ÖVD iş performansının artmasının ve devamsızlığın azalmasının kaynağıdır.

Jiing-Lih Farh, Jiing-Lih Farh, Dennis W. Organ(2004) “Organizational Citizenship Behavior in the People’s Republic of China” başlıklı bu çalışmada Çin Halk Cumhuriyetinin örgütsel vatandaşlık davranış biçimleri incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi Çin Halk Cumhuriyetindeki çeşitli işletmelerde 158 çalışan ve yöneticidir. Sonuçlar;

1. ÖVD, kültürler arası farklılık göstermektedir.
2. ÖVD’nin önemli bir boyutu olan kendini geliştirme(self-training) boyutu bulundu. Self training çalışanları daha verimli hale getirerek örgütsel etkilğe katkıda bulunmaktadır. Bilgi merkezli toplumlarda, kendini geliştirme boyutu gelecekte daha önemli bir rol oynayabilir.
3. Bu çalışma, ÖVD’yi sadece ulusal farklılıklara bağlamamakta aynı zamanda aynı toplumdaki örgütün türüne (kar amaçlı olma durumu) göre de değişiklik gösterdiğini kanıtlamaktadır.

Marsha Moye Jurewicz (2004) “Organizational Citizenship Behaviors Of Middle School Teachers: A Study Of Their Relationship To School Climate and Student Achievement” başlıklı doktora tezinin amacı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul ikliminin öğrenci başarı ile ilişkisini araştırmaktır. Çalışma Virjinya’daki 82 ortaöğretim okulunda yapılmış. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (organizational citizenship behavior in school scale), okul iklimini ölçmek için okullarda okul iklimi içeriği ölçeği(school climate index) kullanılmıştır. Sonuç olarak;

1. Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri kontrol altında tutulduğunda Öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD ile öğrenci başarısı arasında pozitif yönde önemli bir ilişki bulunmuştur.
2. Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleriyle başarıları arasında önemli bir ilişki vardır.

Ronit Bogler, Anit Somech(2005) “Organizational citizenship behavior in school How does it relate to participation in decision making? ” başlıklı çalışmanın amacı öğretmenler

arasında örgütsel vatandaşlık davranışını zenginleştirecek temel faktörleri belirleyerek okullardaki ÖVD'yi araştırmaktır. Araştırmanın örnekleme, İsrail'deki 25 ilköğretim, 27 ortaöğretim okulundaki 983 öğretmendir. Çalışmanın sonuçları, okullarda karara katılım yolları anlayışımıza ve ÖVD ile karara katılım ilişkisine katkıda bulunmaktadır. Bu ilişki karara katılım sonucu öğretmenlerin kendilerini güçlü hissetmelerinden kaynaklanabilir. Bu araştırma gelecekte okullarda örgütsel vatandaşlık davranışını araştırmak isteyen çalışmalara rehberlik edebilir.

Zirgham ullah Bukhari, Umair Ali, Sajid Bashir and Khurram Shahzad(2009) "Determinants Of Organizational Citizenship Behavior In Pakistan" başlıklı çalışmanın amacı vicdanlılık, yardımlaşma ve örgütün gelişimine destek verme (ÖVD'nin üç boyutu) boyutlarının Pakistan'daki sektörlerdeki ÖVD ile ilişkisini incelemektir. Sonuçlar, bütün yukarda bahsedilen boyutların, ÖVD ile önemli ilişkisi olduğunu kanıtlar. Bu çalışmanın amacı, Pakistanlı örgütlerde (OCB) örgütle ilgili vatandaşlık davranışına dikkat çekmektir. Sonuç olarak; Araştırmada seçilen boyutların ÖVD üzerinde kuvvetli etkisi olduğu bulunmuştur. Ama kültürel, coğrafi ve çevresel farklılıklar bu sonuca neden olmuş olabilir.

Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzieJulie Beth Paine Daniel G. Bachrach (2010) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research" Başlıklı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatür ve yapılan çalışmalar incelenmiştir. ÖVD'nin hem öncülleri hem de sonuçları özetlenmiş, gelecekte yapılacak çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

Literatürdeki eserler incelendiğinde; Türkiye’de örgütsel vatandaşlık davranışının doğrudan okul üzerine etkileri konulu araştırmalar sınırlı sayıdadır. Genellikle yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı farklı örgütsel davranışlarla ilişkilendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve kaynakların adil dağıtımını ile pozitif ilişkili olduğu farklı çalışmalarda ortak sonuç olarak bulunmuştur. Ayrıca ÖVD’nin örgütsel ve bireysel başarıyı artırıcı etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da ÖVD’nin okul etkililiği açısından önemine ilişkin öğretmen algıları değerlendirilerek bu konuya dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

Yurt dışında ise ÖVD’nin tanımı ve boyutları üzerine çalışmalar yapılmıştır. Öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD ile öğrenci başarısı üzerine de çalışmalar yapılmış ve öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD’nin öğrenci başarısını pozitif etkilediği sonucuna varılmıştır.

Türkiye’de ÖVD alanındaki çalışmalar 2000’li yıllarda başlamış olmasına rağmen yurt dışı çalışmaları daha önce başlamıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölüm, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin analizi aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgileri içermektedir.

#### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma geçmişte olmuş bitmiş ya da halen var olan durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı olan genel tarama modeli (Karasar, 2000:77-79) içinde yürütülmüştür.

#### **3.2. Evren**

Araştırmanın çalışma evrenini, 2009 yılında Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Birimi'nden alınan verilere göre, 2009 – 2010 eğitim öğretim yılında il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 1641 öğretmen oluşturmaktadır.

#### **3.3. Örneklem**

Araştırmanın örnekleme belirlenirken, tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Şekil 3.1'de görüldüğü gibi örnekleme olması gereken eleman sayısını belirlemek amacı ile Anderson'ın (1990) önerdiği evren sayılarına göre örneklem büyüklüğünü gösteren formül referans alınarak örneklem sayısı belirlenmiştir (Akt: Balcı, 1995: 111).

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \cdot \frac{1}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}} = 311$$

N = Evren Büyüklüğü

n = Örneklem Büyüklüğü

d = Tutum düzeyi (,05)

t = Güven düzeyi tablo değeri (t=1,96)

PQ = (,50).(,50) = ,25

(Minimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi)

Araştırmanın örneklemini, Niğde İl Merkezinde ilköğretim okullarında 2009 – 2010 eğitim öğretim yılında görev yapmış 316 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem sayısına ulaşabilmek için 27 okuldaki 430 öğretmene ulaşılmıştır. Dağıtılan ölçme aracının 48 tanesi geri dönmemiş, 66 anket de eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullara göre dağılımı Ek-3'te verilmiştir.

### 3.4. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri yer almaktadır. Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdelik oranlar Tablo 3.1.'de gösterilmektedir.

**Tablo 3.1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler**

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	ÖĞRETMEN	
		N	%
Cinsiyet	Bay	174	55,1
	Bayan	142	44,9
Hizmet Yılı	1-10 yıl arası	166	52,5
	11-20 yıl arası	105	33,2
	21 yıl ve üzeri	45	14,2
Mezun Olunan Okul Türü	Eğitim Fakültesi	257	81,3
	Diğer	59	18,7
Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Evet	253	80,1
	Hayır	63	19,9
Öğretmenlik Mesleğini Severek Yapma Durumu	Evet	293	92,7
	Hayır	23	7,3

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler incelendiğinde; 316 öğretmenden 174 tanesi bay öğretmen, 142 tanesi bayan öğretmendir. Hizmet yılına göre; 1 - 10 yıl arası

kıdeme sahip 166, 11 - 20 yıl arası kıdeme sahip 105, 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip 45 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Mezun olunan okul türü değişimine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerden 257 öğretmen eğitim fakültesi ve 59 öğretmen diğer fakültelerden mezun olmuşlardır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumu değişimine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerden 253 öğretmen mesleğini isteyerek seçmişken, 63 tanesi ise mesleğini isteyerek seçmemiştir. Öğretmenlik mesleğini severek yapma durumu değişimine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerden 293 öğretmen mesleğini severek yaparken, 23'ü mesleğini severek yapmamaktadır.

### **3.5. Veri Toplama Aracı**

Veri toplama aracı, literatürdeki bu konuda yapılan çalışmalar incelenerek ve alandaki uzmanların görüşleri alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

#### **3.5.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması**

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatür taraması yapılmış ve uzmanların görüşlerine başvurulmuştur. Daha sonra iki kısımdan oluşan ölçme aracı hazırlanmıştır. Ölçme aracının birinci kısmında öğretmenlerin kişisel bilgileri, ikinci kısmında ise örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları ve bu davranışların okul etkililiği açısından önemini ölçmeyi sağlayacak 40 madde bulunmaktadır. “Bizim okuldaki öğretmenler maddelerde verilen örgütsel vatandaşlık davranışlarını hangi sıklıkla gerçekleştirirler” bölümünde “Hiçbir zaman”, “nadiren”, “fikrim yok”, “çoğu zaman”, “her zaman” seçenekleri konulmuş. “Bu davranışlar okul etkililiği açısından ne derece önemlidir?” sorusunun bulunduğu bölümde ise “tamamen önemsiz”, “önemsiz”, “biraz önemli”, “önemli”, “çok önemli” seçenekleri konulmuştur. Bu seçenekler cevap formunda olumlu sorular 5'ten 1'e, olumsuz maddeler ise 1'den 5'e doğru puanlanmıştır. Tüm anketi yorumlamak için ise aralıklar  $(n-1)/n$  formülünden (4/5'ten) yapılmıştır.



**Tablo 3.2. Anket İçin Algıları Derecelendirme**

Olumlu Sorular İçin		Olumsuz Sorular İçin	
Hiçbir Zaman/Tamamen Önemsiz	1.00 – 1.79	Hiçbir Zaman/Tamamen Önemsiz	4.20-5.00
Nadiren/Önemsiz	1.80- 2.59	Nadiren/Önemsiz	3.40-4.19
Fikrim Yok/Biraz Önemli	2.60-3.39	Fikrim Yok/Biraz Önemli	2.60-3.39
Çoğu Zaman/Önemli	3.40-4.19	Çoğu Zaman/Önemli	1.80- 2.59
Her Zaman/Çok Önemli	4.20-5.00	Her Zaman/Çok Önemli	1.00 – 1.79

Anketteki maddelerden 2.4.6.16.17.20.22.26.28.32.36. maddeler olumsuz, diğer maddeler olumludur.

### 3.5.2. Ölçeğin Faktör Analizi ve Güvenilirliği

Faktör analizleri, modelde yer alan değişkenlerin araştırmadaki örneklem grubu için hangi boyutlardan oluştuğunu ortaya çıkarmak ve bu boyutların literatürde tanımlanan boyutlarla uygunluğunu araştırmak için yapılmıştır.

Faktör analizi Tablo 3.2 değerlerinden faydalanılarak yapılmıştır. Bu araştırma 316 örneklem üzerinde uygulandığından faktör yükü  $> 2x(,149) = ,298$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda beş faktör çıkmıştır. Bu sonuçlar temel alınarak, örgütsel vatandaşlık davranışı için alt ölçekler hazırlanmıştır. Bu boyutlar uzman görüşü alınarak isimlendirilmiştir.

**Tablo 3.3. Korelasyon Katsayısı İçin Kritik Değerler**

N	C.V. (Kritik Değer)	N	C.V. (Kritik Değer)	N	C.V. (Kritik Değer)
50	,361	180	.192	400	.129
80	,286	200	.182	600	.105
100	,256	250	.163	800	.091
140	,217	300	.149	1000	.081

(Stevens,1996: 371)

**Tablo 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Anketi Faktör Analizi Sonuçları**

<b>Faktör 1: Saygı ve Hoşgörü (Varyansı açıklama gücü= % 34,2)</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
1-Bir çatışma durumunda taleplerini nazikçe ifade ederler.	.384
12-Herkese karşı saygılıdırlar.	.539
13-Öğretmen arkadaşlarını oldukları gibi kabul ederler.	.699
14-Farklı fikirlere karşı hoşgörülüdürler	.690
15-Okulda herkese selam verirler.	.648
16- Çatışma yaşadığı arkadaşlarına bile saygısızca davranmaz.	.521
17- Öğretmen arkadaşlarıyla ilişkilerinde cinsiyet ayrımı yapmazlar.	.654
18-Arkadaşlarını yapıcı olarak eleştirirler.	.585
19-Çatışmalarda uzlaştırıcı bir rol oynarlar.	.634
20- Öğretmen arkadaşlarının arasındaki çatışmalarda taraf tutmazlar.	.487
<b>Faktör 2: Katılım (Varyansı açıklama gücü= % 4,824)</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
5-Okuldaki işlerini enerjik bir şekilde yaparlar.	.588
10- Okulunun gelişimi için yapılan değişim girişimlerinde aktif rol alırlar.	.475
21-Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar.	.426
27- Okuldaki görevlerini zamanında ve eksiksiz yaparlar	.488
33-Verilen görevleri itiraz etmeden kabul ederler.	.555
34- Okulunun vizyonu ve misyonu ile ilgili belirlenen ilkeler onlar için de önemlidir.	.653
35-Okulunun gelişiminde takım çalışmasının önemli olduğuna inanırlar.	.634
36-Okulunun gelişimi için alınacak kararlarda fikrini söylemekten çekinmezler	.335
37- Okulun geliştirilmesi ile ilgili yönetim tarafından alınan her türlü kararı desteklerler.	.453
38-Dersi bitince gerekirse okuldan ayrılmaz; okula katkıda bulunur.	.613
39- Görev ve sorumluluklarını her durumda yerine getirirler.	.607
40-Okulda eğitimi geliştirmek için gerekli değerlerin belirlenmesine yardım ederler.	.661
<b>Faktör 3: Destek ve Yardım (Varyansı açıklama gücü= % 3,814)</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
3-Bulduğu okulda çalışmaktan zevk aldıklarını her fırsatta dile getirirler.	.548
7-Öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde birbirlerine yardımcı olurlar.	.544
8-Dersine gelemeyen arkadaşının yerine gönüllü derse girerler.	.524
9- Okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.	.527
11- Arkadaşlarına talep etmeseler bile yardım ederler.	.621
25- Okulda yapılmaya çalışılan geliştirme çabalarını destekler.	.409
31-Gerekliyorsa ilkelerinden ödün vererek öğretmen arkadaşlarına yardım ederler.	.435
<b>Faktör 4: Takım Ruhu (Varyansı açıklama gücü= % 3,462)</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
23- Okuldaki performanslarını sürekli olarak gözden geçirirler. (Sık sık kendilerini değerlendirirler)	.344
24- Ders seçme önceliğini diğer öğretmen arkadaşlarına verir.	.576
26- Özel yaşamlarındaki sorunların okuldaki çalışmalarını engellemesine izin vermezler.	.365
28- Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmazlar.	.442
29- Okulda alınacak kararlarda ön plana çıkmak yerine ortak hareket etmeyi yeğlerler.	.383
30-Öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarına ilgi gösterir; onları anlamaya çalışırlar.	.576
<b>Faktör 5: Okulu Koruma (Varyansı açıklama gücü= % 3,158)</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
2-Okulda yanlış giden şeyleri ağır bir şekilde eleştirmezler.	.452
4- Hiçbir şekilde kutuplaşmaya (siyasi, dini vb.) gitmezler.	.686
6- Okul dışında okullarını ve çalışma arkadaşlarını kötülemezler.	.545
22- Müfredat hedeflerine uymayan işleri gördüklerinde seslerini çıkarmazlar.	.421
32-Asılsız haberler üreterek okul içinde huzursuzluk yaratmazlar.	.342

İlk faktör “saygı ve hoşgörü” boyutu olarak isimlendirilmiş, ve on ifadeyi kapsamaktadır. Bu boyutun saygı ve hoşgörü olarak isimlendirilmesinin nedeni; Organ(1994)’ın boyutlarından gönüllülük ve centilmenlik boyutuna yani işteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmaya karşılık gelen maddeleri kapsamasıdır. (13-Farklı fikirlere karşı hoşgörülüdürler, 14-Öğretmen arkadaşlarını oldukları gibi kabul ederler, 16-Çatışma yaşadığı arkadaşlarına bile saygısızca davranmaz, 17-Öğretmen arkadaşlarıyla ilişkilerinde cinsiyet ayrımı yapmazlar, 19-Çatışmalarda uzlaştırıcı bir rol oynarlar, 20-Öğretmen arkadaşlarının arasındaki çatışmalarda taraf tutmazlar). Ayrıca bu boyutun içinde yer alan davranışlar saygı unsurunu da içermektedir.(1- Bir çatışma durumunda taleplerini nazıkçe ifade ederler.12- Herkese karşı saygılıdır, 15-Okulda herkese selam verirler, 18-Arkadaşlarını yapıcı olarak eleştirirler.)

İkinci faktör “katılım” boyutu olarak isimlendirilmiştir. On iki ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin beşi literatürdeki ileri görev bilinci boyutu davranışlarına karşılık gelmektedir (Polat,2007:67). ( 5-Okuldaki işlerini enerjik bir şekilde yaparlar., 27- Okuldaki görevlerini zamanında ve eksiksiz yaparlar, 33-Verilen görevleri itiraz etmeden kabul ederler, 38- dersi bitince gerekirse okuldan ayrılmaz; okula katkıda bulunur, 39- Görev ve sorumluluklarını her durumda yerine getirirler). Diğer ifadelerde ise Van Dyne ve diğerleri (1994) ve Graham(1991)’ın örgütsel katılım boyutu olarak adlandırdıkları örgütün karar alma sürecine ya da alınan kararlara katılma davranışı söz konusudur (Akt: Polat,2007:67). (10- Okulunun gelişimi için yapılan değişim girişimlerinde aktif rol alırlar, 21-Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar, 34- Okulunun vizyonu ve misyonu ile ilgili belirlenen ilkeler onlar için de önemlidir, 35-Okulunun gelişiminde takım çalışmasının önemli olduğuna inanırlar, 36-Okulunun gelişimi için alınacak kararlarda fikrini söylemekten çekinmezler, 37- Okulun geliştirilmesi ile ilgili yönetim tarafından alınan her türlü kararı desteklerler, 40-Okulda eğitimi geliştirmek için gerekli değerlerin belirlenmesine yardım ederler.)

Üçüncü faktör “destek ve yardım” boyutu olarak isimlendirilmiştir. Yedi ifadeden oluşmaktadır. Beş ifade literatürde yer alan Organ(1994)’ın boyutlandırmasındaki diğerlerini düşünme, George&Brif(1992)’ye göre iş arkadaşlarına yardım; George&Jones(1997),

Borman & Motowidlo (1990)'a göre kişiler arası yardımlaşma boyutları kapsamındadır (Akt: Polat,2007:67). Bunlar 7-Öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde birbirlerine yardımcı olurlar, 8-Dersine gelemeyen arkadaşının yerine gönüllü derse girerler, 9- Okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olurlar, 11- Arkadaşlarına talep etmeseler bile yardım ederler, 31- Gerekiyorsa ilkelerinden ödün vererek öğretmen arkadaşlarına yardım ederler. İfadeleridir. Ayrıca Organ (1994)' a göre sadakatle destek olma boyutunda da 3-Bulunduğu okulda çalışmaktan zevk aldıklarını her fırsatta dile getirirler. 25- Okulda yapılmaya çalışılan geliştirme çabalarını destekler, maddeleri yer almaktadır. Bu çalışmada yardımlaşma ve sadakatle destek boyutları destek ve yardım ismi altında birleştirilmiştir.

Dördüncü faktör “takım ruhu” olarak adlandırılmıştır. Altı ifadeden oluşmaktadır. 29- Okulda alınacak kararlarda ön plana çıkmak yerine ortak hareket etmeyi yeğlerler, 30- Öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarına ilgi gösterir; onları anlamaya çalışırlar. 23- Okuldaki performanslarını sürekli olarak gözden geçirirler. (Sık sık kendilerini değerlendirirler), 24- Ders seçme önceliğini diğer öğretmen arkadaşlarına verir. İfadeleri öğretmenlerin okuldaki öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarını takım olarak görmesi durumuna paralel ifadelerdir. 26- Özel yaşamlarındaki sorunların okuldaki çalışmalarını engellemesine izin vermezler. 28- Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmazlar, ifadeleri ileri görev bilinci boyutunda yer alabilecek ifadelerdir.

Beşinci faktör ise “okulu koruma” boyutudur. Beş ifadeden oluşur. Organ(1983)'ın boyutlandırmasındaki örgüt gelişimine destek verme boyutuna karşılık gelebilecek olan boyuttur. Bizim çalışmamızda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde durulduğundan okulu koruma boyutu olarak isimlendirilmiştir. Boyutta 2-Okulda yanlış giden şeyleri ağır bir şekilde eleştirmezler, 4- Hiçbir şekilde kutuplaşmaya (siyasi, dini vb.) gitmezler, 6- Okul dışında okullarını ve çalışma arkadaşlarını kötülemezler, 22- Müfredat hedeflerine uymayan işleri gördüklerinde seslerini çıkarmazlar, 32-Asılsız haberler üreterek okul içinde huzursuzluk yaratmazlar; maddeleri yer almaktadır.

### 3.5.3. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği

Geçerlik çalışması: Ölçeğin geçerliliğinin sağlanabilmesi için uzman görüşüne başvurulmuştur. Yazılan ölçek maddelerinin geçerliliğinin sağlanması için konu ve araştırma ile ilgili Pamukkale Üniversitesi akademisyenlerine ve ayrıca konuyla ilgili çalışmaları olmuş Uşak Üniversitesi, Mehmet Akif Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi akademisyenlerine başvurulmuştur. Gelen eleştiri ve görüşler doğrultusunda ölçek yeniden gözden geçirilerek bazı değişiklikler yapılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması için Niğde'nin Çiftlik ilçesindeki 12 ilköğretim okulunda(Çiftlik İÖÖ.,Mustafa Kemal İÖÖ., Şehit Şakir Tekin İÖÖ., Azatlı Küllüce İÖÖ., Asmasız İÖÖ., Bozköy İÖÖ., Çınarlı İÖÖ., Mahmutlu İÖÖ., Kula İÖÖ., Şeyhler Ş. Hamza Baykan İÖÖ., Sultanpınar İÖÖ., Kitreli Fatih 100.Yıl İÖÖ.) görev yapmakta olan 100 öğretmene ön uygulama yapılmıştır. Pilot çalışmadan güvenilirlik katsayısı alpha cronbach hesaplanmış ve daha sonra gerçek uygulamaya geçilmiştir. Yine gerçek uygulama için güvenilirlik katsayısı alpha cronbach hesaplanmıştır. Aşağıdaki iki tabloda güvenilirlik katsayıları pilot çalışma ve gerçek uygulamaya göre a) tüm anket için b) maddelerim alt boyutları için ayrı ayrı verilmiştir.

**Tablo 3.5.** Ölçeğin tüm anket için güvenilirlik katsayısı

	Alpha Cronbach	
	ÖVD. ALGISI	ÖVD'İN ÖNEMİ ALGISI
Tüm anket için güvenilirlik katsayısı (pilot uygulama)	.9449	.9637
Tüm anket için güvenilirlik katsayısı (gerçek uygulama)	.9407	.9373

**Tablo 3.6.** Ölçeğin ÖVD boyutları açısından güvenilirlik katsayısı

Boyutlar	Alpha cronbach (Pilot Uygulama)		Alpha Cronbach (Gerçek Uygulama)	
	ÖVD. ALGISI	ÖVD'İN ÖNEMİ ALGISI	ÖVD. ALGISI	ÖVD'İN ÖNEMİ ALGISI
1) Destek ve Yardım	.7965	.8271	.8013	.7933
2) Takım Ruhu	.7714	.8277	.7959	.8021
3) Saygı ve Hoşgörü	.8797	.9228	.8671	.9087
4) Katılım	.8716	.8717	.8499	.6927
5) Okulu Koruma	.5286	.6958	.4787	.5899

### 3.5.4. Ölçeğin Uygulanması

Ölçeğin Niğde ili merkez ilköğretim okullarında uygulanabilmesi için araştırmacı araştırma önerisini Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne sunmuştur ve 29.12.2009 tarih ve B.08,4. MEM.4.51.00.11.789/17720 sayılı yazı ile anketin Niğde İl Merkezindeki İlköğretim okullarında çalışan öğretmen uygulanması ile ilgili izin verilmiştir. Ölçeğin uygulanmasına ilişkin izin belgesi Ek 1' de gösterilmektedir.

Kullanılan veri toplama aracı, Niğde merkez ilköğretim okulları öğretmenlerine araştırmacı tarafından ulaştırılmış, ölçme aracı ile ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra ölçek uygulanmıştır. Ölçeği sonra vermek isteyenler için okullara tekrar gidilmiştir. Toplanan 382 anketten eksik ve hatalı doldurulanlar çıkarıldıktan sonra 316 tanesi araştırma kapsamına alınmıştır.

### 3.6. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlenmek ve araştırmanın alt problemlerine yanıt vermek amacıyla SPSS paket programı yardımıyla, standart sapma, ortalama, t testi, tek yönlü varyans analizi, nonparametrik (Mann Withney U, Kolmogorov Smirnov Z) testler gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Yapılan çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kullanılmıştır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerinin ölçülmeye çalışıldığı anketin ilk kısmında toplam puanların dağılımının 0,05 manidarlık düzeyinde normal dağılıma sahip oldukları belirlenmiştir. Bu nedenle toplanan verilerin analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır ( $p=.128$ ;  $p>.05$ ).

Anketin ikinci kısmında örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından değerlendirildiği bölümdeki verilen cevaplar normal dağılım göstermediği için bu bölümün değerlendirmesinde non parametrik testler kullanılmıştır ( $p=.002$ ;  $p<.05$ ).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklıklarına ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki önemine ilişkin algıları” belirlenmeye çalışılmıştır. Alt problemlere ilişkin olarak toplanan verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### 4.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığına ilişkin algıları nasıldır?” şeklinde belirtilmişti. Bu alt probleme cevap vermek amacıyla öğretmenlerin ölçekteki maddelere verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.1’de gösterilen değerler elde edilmiştir.

**Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okulda Sergiledikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sıklığına İlişkin Algı Düzeyleri**

Örneklemin ortalama puanları	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
	316	58,00	200,00	146,12	23,14

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklıkları hakkındaki algı düzeyleri puanlarının aritmetik ortalaması 146,12, standart sapması ise 23,14 olarak hesaplanmıştır. Dağılım normal bir dağılım olduğu için, aritmetik ortalamaya standart sapmayı bir ekleyip bir çıkararak, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algı düzeyleri üç düzeyde sınıflandırılmıştır. Buna göre ortalamanın sağındaki sınır değeri 169,26, solundaki değer ise 122,98 olarak hesaplanmıştır. 169,26 “orta” algı düzeyini oluşturmaktadır.



**Tablo 4.2. Öğretmenlerin Gösterdikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sıklığına İlişkin Algı Puanlarının Frekans Dağılımı**

Algı Puanı	Frekans	%	Düzye
146,12	44	13,9	Düşük (122 ve altı)
	228	72,2	Orta(122-169 arası)
	44	13,9	Yüksek (170 ve üstü)
Toplam	316	100	

Tablo 4.2’de öğretmenlerin, gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı puanlarının frekansları alınmıştır. Buna göre Niğde ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin öğretmenlerin %72.2’si “orta” düzeyde, %13.9’u “düşük” ve yine %13.9’u “yüksek” düzeyde bir algıya sahiptir. Bu bulgu bize Niğde ilindeki ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını “orta” düzeyde sergilediklerine ilişkin bir ipucu vermektedir. Öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını “orta” düzeyde sergilemelerinin bir nedeni olarak, onların okuldaki ders yüklerinin fazla olması ya da örgüte bağlılıkların üst düzeyde olmaması gösterilebilir. Ayrıca öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgüt kültürü, iklimi, insan ilişkilerinin düzeyi gibi, bu araştırmada ele alınmayan bazı örgütsel değişkenlerin de örgütsel vatandaşlık davranışının orta düzeyde sergilenmesine katkıda bulunduğu ileri sürülebilir. Bu tür davranış gösterenler diğerleri tarafından olumsuz değerlendiriliyor olabilir. Liderlerin etkileyici kimseler oldukları tüm liderlik tanımlarında vurgulanmaktadır (Perlman ve Hartman, 1982). Liderler, astlarını rol modeli olarak etkileme becerisine sahiptirler. Bu durumda, okuldaki eğitim liderlerinin ÖVD konusunda diğer öğretmenlere sağlıklı bir rol modeli portresi çizemedikleri de düşünülebilir. Öğretmenlerin yöneticilere karşı güven hissi zayıf olabilir. Yöneticiye güvenmeyen çalışanlar sadece görevi olan davranışları gösterip; rol fazlası davranış gösterme sıklıklarını azaltabilirler. Öğretmenler çalışanlarına önem verdiğini hissettiremeyen ya da çalışanlara fazla önem vermeyen liderlerle çalışıyor olabilirler. Çünkü kendisine ve işine önem verildiğini hisseden çalışan görevinin üstünde davranışları daha sık gösterebilir. Bu nedenlerden dolayı algı düzeyleri “orta” düzeyde çıkmış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının “orta” düzeyde çıkmasının nedenlerini ortaya çıkarmaktan çok, bu davranışların sonuçlarının daha önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sonuca göre; öğretmenlerin yardım etme ve iş konusunda birbirlerine destek olma davranışlarını çok sık göstermedikleri, okulun gelişimi için gerekli etkinliklere çok sık katılmadıkları, okulda çıkan çatışmalarda hoşgörülü ve uzlaştırıcı davranışları “orta” düzeyde sergiledikleri, okulun olumlu bir imajının oluşması için orta düzeyde davranışlar gösterdikleri düşünülmektedir.

#### 4.2 Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri, (a) cinsiyet, (b) hizmet yılı, (c) mezun olunan okul, (d) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, (e) öğretmenlik mesleğini severek yapma durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme cevap vermek için, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevapların ortalamaları, t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

##### 4.2.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına Ait Bulgular Ve Yorum

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığına ilişkin algıları t-testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.3’de verilmiştir.

**Tablo 4.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklıklarına İlişkin Algıları (t testi)**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Bayan	142	147,10	22,21	-.676	.499
Bay	174	145,33	23,91		

p>.05

Bay ve bayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları t-testi karşılaştırılmıştır. Tablo 4.3'ten görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t = -0,676$  ;  $p > 0,05$ ). Erkekler de bayanlar da orta düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Görevlerinde titiz ve dakik davranma, işini savsaklamadan içten çalışma, gözetim ve denetim yapılmadığı anlarda dahi kurallara uyma, çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme, mecbur olmadığı halde ek görevler alma, okul meselelerine daha fazla kafa yorma, dedikodudan uzak durma ve kurumun sırlarını saklama olarak özetlenebilecek örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme algısı cinsiyet değişkenine bağlı olmadığı söylenebilir. Bir başka deyişle, okullarda sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algısı, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Erkek ve bayan öğretmenler bu konuda ortak bir algıya sahiptirler. Bu açıdan baktığımızda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde çıkmasına ilişkin algılarının çelişkili olmadığı sonucuna ulaştığımız söylenebilir. Bu sonuç, Podsakoff, Mac Kenzie, Paine ve Bachrach (2000)'nin çalışması ile paralellik göstermiş fakat Lovell (1999)'in kadınların erkeklerden daha yüksek ÖVD gösterdikleri sonucuna ulaştığı araştırmasına göre farklılık göstermiştir. Öyleyse, ÖVD davranışlarının sergilenme düzeyine ilişkin algılarını etkileyen cinsiyetten başka değişkenlerin bulunduğu tahmin edilmektedir. Bu farklılıkların örgütsel ortamlardan kaynaklanabileceği ileri sürülebilir.

#### **4.2.2. “Hizmet Yılı ” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklıklarına İlişkin Algılarına Ait Bulgular Ve Yorum**

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme sıklıklarına ilişkin algıları hizmet yılı değişkeni açısından incelenmiş; frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.4'de verilmiştir.

**Tablo 4.4. Hizmet Yıllarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Sergileme Sıklıklarına İlişkin Algılarının Ortalamaları**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	166	146,18	22,18
11-20 yıl	105	142,80	23,69
21 yıl ve üzeri	45	153,71	24,04
Toplam	316	146,12	23,14

Hizmet yılı değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları varyans analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.5’de verilmiştir.

**Tablo 4.5. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)**

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	3751,05	2	1875,52	3,55	.030*
Gruplar İçi	165038,62	313	527,28		
Toplam	168789,68	315			

\*p < .05

Varyans analizi sonucu bulunan farkın kimin lehine olduğunu belirlemek amacıyla Scheffé Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.6’da verilmiştir.

**Tablo 4.6. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarının Scheffe Testi Değerleri**

Scheffe		Ortalamalar arası fark	Std hata	Sig
1-10yıl	11-20 yıl	3,38	2,86	.499
	20 yıl ve üzeri	-7,53	3,85	.151
11-20 yıl	1-10 yıl	-3,38	2,86	.499
	21 yıl ve üzeri	-10,91(*)	4,09	.030*
21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	7,53	3,85	.151
	11-20 yıl	10,91(*)	4,09	.030*

\*p<.05

Tablo 4.5'te öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığına ilişkin algıları ile “hizmet yılı” değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir fark olduğu belirlenmiştir (F=3,55; p<0,05). Bu farkın kimin lehine olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe'nin önermiş olduğu Post Hoc işlemi yapıldığında 11-20 yıl arası hizmeti olan öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X}=142,80$ ) 21 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin algılarıyla ilgili ortalamalarından ( $\bar{X}=153,71$ ) düşük olduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin örgütte buldukları süre diğerlerine göre daha fazla olduğundan örgüte bağlılıkları artabilir. Örgüte bağlılıklarının artması sonucu da örgütün gelişimi için hiçbir karşılık beklemeden, daha fazla olumlu davranış göstermeye ilişkin algılarının arttığı düşünülebilir. 11-20 yıl arasında hizmet yılına sahip öğretmenlerin ise meslek hayatları monotonlaşmış olabileceğinden ÖVD'ye yönelik algıları düşük olabilir. 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenler eğitim örgütünün bütünlüğünü kavrayacak bir olgunluğa ulaşmış oldukları düşünüldüğünden, saygı ve hoşgörü boyutunda “babacan” ve “hoşgörülü” tavırlar gösterebilirler. Ayrıca; 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenler problemleri önceden fark etme ve dolayısıyla sorunu çözmek için bir adım atma konusunda gerekli formal ve hukuki deneyimlere sahip olabilirler. Kişilerin hizmet yılları arttıkça örgüte olan bağlılıklarının arttığı ve daha çok örgüt yararına davranış sergiledikleri söylenebilir.

#### 4.2.3. “Mezun Olunan Okul Türü” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına Ait Bulgular Ve Yorum

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları mezun olunan okul türü değişkeni açısından karşılaştırılması amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

**Tablo 4.7. Öğretmenlerin “Mezun Olunan Okul Türü” değişkenine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarının t-Testi Sonuçları**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
Eğitim Fakültesi	257	145,49	22,68	-1,01	.446
Diğer Fakülteler	59	148,89	25,07		

p > .05

Tablo 4.7’den öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığına ilişkin algıları ile “okul türü” değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farkın bulunmadığı söylenebilir (t= -1,01; p>0,05). Bulunan ortalamalar da bunu destekler tarzdadır.

Sonuçta bu bulgulara dayanarak Niğde ilinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin vatandaşlık davranışının sergilenme sıklığına ilişkin algıları mezun oldukları okul türüne bağlı değildir. Kişinin arkadaşlarına yardım etme; emirleri sorun yaratmadan kabul etme; beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan görevleri sızlanmadan ve şikâyet etmeden yerine getirme; çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım etme; iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde bahsetme; çatışmaların ve dikkat dağıtıcı öğelerin olmadığı ya da en az hale getirildiği bir iş iklimi oluşturma ve örgütsel kaynakları koruma gibi davranışları kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı öğretmenlerin eğitim fakültesi ya da diğer fakültelerden mezun olma durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Hem eğitim fakültesi mezunları hem de diğer fakültelerden mezun olanlar bu davranışları “orta” düzeyde sergilemektedirler.

#### 4.2.4. “Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına Ait Bulgular Ve Yorum

Öğretmenlerin; öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları t-testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir.

**Tablo 4.8. Öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
EVET	253	147,90	22,85	2,76	.006*
HAYIR	63	138,98	23,11		

\*p<.05

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları t-testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.8’den görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark vardır ( $t=2,767$ ;  $p<0,05$ ). Bulunan ortalamalar da bunu destekler tarzdadır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin ortalaması( $\bar{X} =147,90$ ) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin ortalaması( $\bar{X} =138,98$ )’ndan büyük çıkmıştır.

Sonuçta bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerde daha yüksek, isteyerek seçmeyenlerde ise daha düşüktür. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenler çalıştıkları kurumun etkili olması için daha özverili davranabilirler. Çalışma arkadaşlarıyla bir takım ruhu oluşturup birbirlerine yardımcı olabilirler. Kişilerin başarısının

örgüt başarısını getireceği düşüncesinden hareketle diğer çalışanlara da iş konusunda destek olabilirler. Mesleklerini isteyerek seçen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algılarının istemeyerek seçen öğretmenlerin algılarına oranla daha yüksek olmasının nedenleri olarak aşağıdaki tahminler yapılabilir: Birinci gruptaki öğretmenlerin her türlü olumsuzlukları görmezden gelip okullarını koruyup gelişimi için çalışabilecekleri, diğer öğretmenlerin davranışlarına daha hoşgörülle yaklaşabilecekleri tahmin edilmektedir. Öte yandan, mesleklerini istemeyerek seçen öğretmenlerin ise, çevrelerine daha eleştirel ve olumsuz bakma eğiliminle olabilecekleri ileri sürülebilir. Mesleğini isteyerek seçen çalışanlar iş yaşamlarında mutlu olduklarından çalıştıkları kuruma bağlı olabilir ve işleriyle ilgili gelişmelerden haberdar olup bu olumlu gelişmeleri kurumalarına yansıtmak için çalışabilirler.

#### 4.2.5. “Öğretmenlik mesleğini severek yapma” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığına İlişkin Algılarına Ait Bulgular Ve Yorum

Öğretmenlerin; öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme sıklığına ilişkin algıları t-testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.10’da verilmiştir.

**Tablo 4.9. Öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleğini Severek Yapma” Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Sıklığı Algılarına ilişkin t testi sonuçları**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
EVET	293	147,12	22,81	3,08	.002*
HAYIR	22	131,54	22,95		

\*p<.05

Öğretmenlik mesleğini severek yapan ve öğretmenlik mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları t testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.9’den görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin



algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=3,08$ ;  $p<,05$ ). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak için grupların ortalama değerlerine baktığımızda öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin ortalamasının ( $\bar{X}=147,12$ ) öğretmenlik mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin ortalamasından ( $\bar{X} =131,54$ ) daha yüksek olduğu bu nedenle öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algıları daha yüksekken öğretmenlik mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına ilişkin algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Mesleğini severek yapan öğretmenler, tüm olumsuzlukları göz ardı edip mükemmel bir okul olmak için üzerlerine düşen görevin ötesinde davranışlar gösterebilirler. Mesleklerini severek yapmayan öğretmenlere ise yapmaları gereken işler bile gereksiz gelebilir, yapmaları gerekenin dışında olumlu davranış göstermeyebilirler. İşlerini severek yapmayan çalışanlar kendi içlerindeki huzursuzlukları çevrelerindeki insanlara da yansıtarak iş ortamının huzurunu bozabilirler, meslektaşlarına her türlü yardımdan kaçınabilirler. Takım ruhu bilinci içinde çalışmadıkları ve okulu da korumak için ekstra çaba göstermedikleri düşünülebilir. Sonuç olarak; mesleğini sevmeden yapan öğretmenlerin örgüt için ve arkadaşları için daha olumsuz düşündükleri söylenebilir.

### 3.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin görüşleri nasıldır?” Bu alt probleme cevap vermek amacıyla öğretmenlerin ölçekteki maddelere verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve tablo 4.10’da gösterilen değerler elde edilmiştir.

**Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okul Etkililiği Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Önemi Hakkındaki Algı Ortalamaları**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Maddelerin ortalama puanları	316	1,70	5,00	4,15	.45

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul etkililiği açısından ölçekteki örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi hakkındaki görüşlerinin aritmetik ortalaması 4,15, standart sapması ise 0,45 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının okul etkililiği açısından önemi “önemli” düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenler “okul etkililiği” sözünü sadece öğrencilerin akademik başarısı olarak düşünüyor olabilirler. Bu nedenle ödül beklentisi olmadan gösterilen; destek ve yardım, katılım, okulu koruma, saygı ve hoşgörü ve takım ruhu boyutu kapsamındaki davranışların doğrudan öğrenci başarısını doğrudan etkilemediğini düşünüyor olabilirler. Öğretmenler, birbirlerine iş konusunda yardımcı olma, görevlerini sızlanmadan yerine getirme, çalışma ortamının huzurlu olduğu bir örgüt iklimi oluşmasına yardım etme; okulu ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişilere karşı olumlu şekilde bahsetme; ve örgüt kaynaklarını koruma gibi davranışlarının okul etkililiği açısından çok yüksek düzeyde önemli olduğunu düşünmüyor olabilirler. ÖVD ile okul etkililiği arasında olumlu bir ilişki olduğu düşünülmese de, bizim öğretmenlerimizin bu ilişkinin önemli düzeyde olduğunu ifade etmeleri, öğretmenlerimizin örgütsel vatandaşlık davranışı konusuna çok fazla önem vermediklerinin bir göstergesi olabilir. Bir başka deyişle, öğretmenlerimiz, okul etkililiğine katkıda bulunan etkenler arasında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini çok fazla önemli bir etken olarak düşünmemektedirler.

### **3.5. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum**

“Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin görüşleri, (a) cinsiyet, (b) hizmet yılı, (c) mezun olunan okul, (d) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, (e) öğretmenlik mesleğini seçme durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”

Bu alt probleme cevap vermek adına, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevapların ortalamaları, nonparametrik testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi ile bulunmuştur.

#### 4.4.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular Ve Yorum

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları Mann Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.11’de verilmiştir.

**Tablo 4.11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)**

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	SIRA TOPLAMI	U	P
BAYAN	142	161,68	22959,00	11902,00	.576
BAY	174	155,90	27127,00		

p>.05

Bay ve bayan öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.11’de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (U= 11902; p>.05). Bulunan sıra ortalamalar da bunu destekler tarzdadır. Bayan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}$ =161,68) ile bay öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}$ =155,90) birbirine yakın bulunmuştur.

Bayan öğretmenlerin de erkek öğretmenlerin de, birbirlerine selam verme, saygılı olma, olumsuzlukları hoşgörüle karşılama, okulda tüm paydaşlarla birlikte takım ruhu içinde çalışma, okul için gerekli etkinliklere karşı duyarlı olma, birbirlerine karşı yapıcı eleştirilerde bulunma, şikayet etmekten çok var olan imkanlarla en iyisini yapmaya çalışma gibi örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamındaki davranışların okul etkililiği için eşit düzeyde önemli olduğunu konusunda ortak bir düşünceye sahip oldukları düşünülebilir.

Sonuçta, öğretmenlerinin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algılarının, cinsiyetlerine bağlı olmadığı söylenebilir. Öyleyse, ÖVD

davranışlarının okul etkililiği üzerindeki önemine ilişkin algılarını etkileyen cinsiyetten başka değişkenler olabilir.

#### 4.4.2. “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular Ve Yorum

Hizmet yılı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları Kruskal Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.12’de verilmiştir.

**Tablo 4.12. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Kruskal Wallis )**

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	P
1-10 yıl	166	163,79	.463
11-20 yıl	105	149,69	
21 yıl ve üzeri	45	159,53	

$p > .05$

Hizmet yılı değişkenine göre öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları Kruskal Wallis testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.12’de görüldüğü gibi hizmet yılı değişkenine göre, öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ). Bulunan sıra ortalamalar da bunu destekler tarzdadır. Hizmet yılı 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}=163,79$ ), 11-20 yıl arası sıra ortalaması ( $\bar{X}=149,69$ ) ve 21 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}=159,53$ ) birbirlerine yakın bulunmuştur.

Sonuçta bu bulgulara dayanarak öğretmenlerinin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algılarının, hizmet yılına bağlı olmadığı söylenebilir. Araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinin önemli olduğu, bu davranışı sergileyen öğretmenlerin işlerinden doyum alacakları, morallerinin yükseleceği ve biçimsel rollerinin dışına çıkıp daha iyisini yapmaya çalışacakları bulunmuştur ([http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri\\_detay.aspx?id=102819](http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=102819), 02.02.2011).

Bu bağlamda da örgütsel vatandaşlık davranışı akademik başarıyı artıracak ve okulun etkililiğine amaçlı bir etki yapacağı sonuçlarına ulaşılmasına rağmen bizim araştırmamıza katılan öğretmenler ise hangi hizmet yılı aralığında olursa olsun, okulların önceden belirlenmiş hedeflerine tam olarak ulaşabilmeleri için öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının “önemli” düzeyde olduğunu düşünmektedirler. “çok önemli” düzeyde önemli olduğunu düşünmediklerinden örgütsel vatandaşlık davranışlarını çok sık sergilemiyor ve bu davranışlara çok önem vermiyor olabilirler.

#### 4.4.3. “Mezun Olunan Okul ” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular Ve Yorum

Mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından öneme ilişkin algıları Mann Withney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.13’de verilmiştir.

**Tablo 4.13. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Değişkeni Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)**

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	P
EĞİTİM FAKÜLTESİ	257	159,73	
DİĞER FAKÜLTELER	59	153,16	.619

p>.05

Eğitim fakültesi ve diğer fakülteler seçeneğini seçen öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının öneme ilişkin algıları Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.13’de görüldüğü gibi mezun olunan okul değişkenine göre, öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının öneme ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Bulunan sıra ortalamalar da bunu destekler tarzdadır. Mezun oldukları okul eğitim fakültesi olan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}$ =159,73), mezun oldukları okul diğer fakülteler olan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}$ =153,16) olarak birbirlerine yakın bulunmuştur.

Eğitim fakóltesi mezunu oğretmenlerin oğrgütsel vatandaşlık davranışının önemi konusunda daha duyarlı olabilecekleri düşünülürken, oğretmenlerin okul etkililiği açısından oğrgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algılarının, mezun olunan okul türü değişkenine bağlı olmadığı söylenebilir. Eğitim fakóltesinden de diğer fakólterden de mezun olan oğretmenler gönüllülüğe dayalı, ödül beklentisi olmadan oğrgüt yararına yapılan davranışlar olan oğrgütsel vatandaşlık davranışlarının okulların etkili olabilmeleri için “önemli” düzeyinde olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuçlara göre; eğitim fakólterinde oğrencilere, oğrgütsel vatandaşlık davranışı ve bu davranışların olumlu sonuçları konusunda yeterli bilgi verilmediği söylenebilir. Bu sonuç, oğretmen adaylarının meslek öncesi eğitim süreçlerinde, oğrgütsel vatandaşlık davranışlarının kapsamında bulunan özellikle duyuşsal alan davranışları yeterince eğitilmedikleri konusunda ipucu vermektedir. Ayrıca, oğretmenlerin oğrgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin edindiği bilgi ve izlenimlerin, meslek öncesi eğitimden çok meslek içindeki “bürokratik sosyalleşme” süreci içerisinde oğrenildiği olasılığı daha yüksek görölmektedir.

#### 4.4.4. “Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular Ve Yorum

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre oğretmenlerin oğrgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları Mann-Withney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.14’de verilmiştir.

**Tablo 4.14. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkeni Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)**

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	SIRA TOPLAMI	U	P
EVET	253	161,56	40875,50	7194,50	.232
HAYIR	63	146,20	9210,50		

p>.05

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen ve isteyerek seçmeyen öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.14’de görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre, öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bulunan sıra ortalamalar da bunu destekler tarzdadır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}=161,56$ ) ile öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}=146,20$ ) birbirine yakın bulunmuştur.

Sonuçta bu bulgulara dayanarak, öğretmenlerinin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algılarının, mesleği isteyerek seçme değişkenine bağlı olmadığı söylenebilir. Mesleklerini isteyerek seçen öğretmenler de isteyerek seçmeyen öğretmenler de örgütsel vatandaşlık davranışının okul etkililiği açısından “önemli” düzeyde olduğunu düşünmektedirler. Örgütsel vatandaşlık kavramı, öğretmenlerin okul amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusunda, okula zorunlu olmadıkları halde daha fazla katkıda bulunma davranışları çerçevesinde oluşmaktadır. Bu sonuç, mesleğini isteyerek seçen öğretmenler ile mesleğini tesadüfen seçen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını mesleğe atılmadan önce değil, mesleklerini icra ederken öğrendiklerinin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Mesleğini ister isteyerek, ister tesadüfen seçsin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algılarının birbirlerinden farklı olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

#### **4.4.5. “Öğretmenlik Mesleğini Severek Yapma” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algılarına Ait Bulgular Ve Yorum**

Öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları Mann-Withney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.15’de verilmiştir.

**Tablo 4.15. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Severek Yapma Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Etkililiği Açısından Öneme İlişkin Algıları (Mann-Whitney U)**

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	SIRA TOPLAMI	U	P
EVET	293	160,50	47025,50	2584,50	.121
HAYIR	23	133,07	3060,50		

p>.05

Öğretmenlik mesleğini severek yapan ve mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Tablo 4.15’de görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenine göre, öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>.05). Bulunan sıra ortalamalar da bunu destekler tarzdadır. Öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}=160,50$ ) ile öğretmenlik mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin sıra ortalaması ( $\bar{X}=133,07$ ) birbirine yakın bulunmuştur.

Sonuçta bu bulgulara dayanarak öğretmenlerinin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algılarının, mesleği severek yapma değişkenine bağlı olmadığı söylenebilir. Öğretmenler mesleklerini severek yapsalar da severek yapmasalar da örgütsel vatandaşlık davranışının okul etkililiği açısından “önemli” düzeyde olduğunu düşünmektedirler. Başka bir deyişle, mesleğini ister severek, ister sevmeden yapsın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları değişmemektedir.

#### **4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum**

Maddelerin faktör analizi sonucu uzman görüşü alınarak isimlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları tek tek öğretmen algısı açısından incelenmiştir.

Araştırmanın beşinci alt problemi, “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “saygı ve hoşgörü”, “destek ve yardım”, “takım ruhu”, “katılım”, “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları nasıldır? şeklinde belirtilmişti. Bu alt probleme cevap vermek amacıyla



öğretmenlerin ölçekteki maddelere verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.16’da gösterilen değerler elde edilmiştir.

**Tablo 4.16. Öğretmenlerin okulda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının “Saygı ve Hoşgörü”, “Katılım”, “Destek ve Yardım”, “Takım Ruhu”, “Okulu Koruma” boyutları hakkındaki algı düzeyleri**

BOYUTLAR	N	Örneklemin (deneklerin) ortalama puanları			
		En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
SAYGI VE HOŞGÖRÜ	316	11,00	50,00	38,28	6,61
KATILIM	316	16,00	60,00	44,49	8,05
DESTEK VE YARDIM	316	8,00	35,00	24,47	5,32
TAKIM RUHU	316	8,00	44,00	21,69	4,19
OKULU KORUMA	316	8,00	25,00	17,18	3,49

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi, Niğde ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” boyutu hakkındaki algı düzeyleri puanlarının aritmetik ortalaması 38,28 standart sapması ise 6,61 olarak hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamaya standart sapmayı bir ekleyip bir çıkararak, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algı düzeyleri üç düzeyde sınıflandırılmıştır. Buna göre ortalamanın sağındaki sınır değeri 44,85 solundaki değer ise 31,67 olarak hesaplanmıştır. 44,85 “orta” algı düzeyini oluşturmaktadır.

“Katılım” boyutu hakkındaki algı düzeyleri puanlarının aritmetik ortalaması 44,49 standart sapması ise 8,05 olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın sağındaki sınır değeri 52,54 solundaki değer ise 36,44 olarak hesaplanmıştır. 52,54 “orta” algı düzeyini oluşturmaktadır.

“Destek ve yardım” boyutu hakkındaki algı düzeyleri puanlarının aritmetik ortalaması 24,47 standart sapması ise 5,32 olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın sağındaki sınır değeri 29,79 solundaki değer ise 19,15 olarak hesaplanmıştır. 29,79 “orta” algı düzeyini oluşturmaktadır.

“Takım ruhu” boyutu hakkındaki algı düzeyleri puanlarının aritmetik ortalaması 21,69 standart sapması ise 4,19 olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın sağındaki sınır değeri 25,88 solundaki değer ise 17,5 olarak hesaplanmıştır. 25,88 “orta” algı düzeyini oluşturmaktadır.

“Okulu koruma” boyutu hakkındaki algı düzeyleri puanlarının aritmetik ortalaması 17,18 standart sapması ise 3,49 olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın sağındaki sınır değeri 20,67 solundaki değer ise 13,69 olarak hesaplanmıştır. 20,67 “orta” algı düzeyini oluşturmaktadır.

Tablo 4.16’ya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlarına ilişkin algıları “orta” düzeydedir. En yüksek ortalamayı “katılım” boyutu ( $\bar{X}=44,49$ ), daha sonra sırasıyla “saygı ve hoşgörü” boyutu( $\bar{X}=38,28$ ), “destek ve yardım” boyutu ( $\bar{X}=24,47$ ), “takım ruhu” boyutu ( $\bar{X}=21,69$ ), ve son olarak “okulu koruma” ( $\bar{X}=17,18$ ), boyutu oluşturmaktadır.

**Tablo 4.17. Öğretmenlerin, Okullarındaki Öğretmen Arkadaşlarının Gösterdikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algı Puanlarının Frekans Dağılımı**

BOYUTLAR	Algı puanları	F	%	Düzye
SAYGI VE HOŞGÖRÜ	38,28	41	13	Düşük (31 ve altı)
		207	65,5	Orta (31-44 arası)
		68	21,5	Yüksek (44 ve üstü)
KATILIM	44,49	50	15,8	Düşük( 36 ve altı)
		212	67,1	Orta(36-52 arası)
		54	17,1	Yüksek(52 ve üstü)
DESTEK VE YARDIM	24,47	48	15,2	Düşük( 19 ve altı)
		199	63	Orta (19-29 arası)
		69	21,8	Yüksek (29 ve üstü)
TAKIM RUHU	21,69	49	15,5	Düşük (17 ve altı)
		195	61,7	Orta (17-25 arası)
		72	22,8	Yüksek (25 ve üstü)
OKULU KORUMA	17,18	51	16,1	Düşük (13 ve altı)
		183	57,9	Orta( 13-20 arası)
		82	25,9	Yüksek (20 ve üstü)

Tablo 4.17’de öğretmenlerin, gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının “saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin algı puanlarının frekansları alınmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin algıları “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. “saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin öğretmenlerin %65,5’i “orta” düzeyde, %13’ü “düşük” ve yine %21,5’i “yüksek” düzeyde bir algıya sahiptir.

“Katılım” boyutuna ilişkin algı puanlarının frekansları alınmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “katılım” boyutuna ilişkin algıları “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. “katılım” boyutuna ilişkin öğretmenlerin %67,1’i “orta” düzeyde, %15,8’i “düşük” ve yine %17,1’i “yüksek” düzeyde bir algıya sahiptir.

“Destek ve yardım” boyutuna ilişkin algı puanlarının frekansları alınmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “destek ve yardım” boyutuna ilişkin algıları “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. “Destek ve yardım” boyutuna ilişkin öğretmenlerin %63’ü “orta” düzeyde, %15,2’ü “düşük” ve yine %21,8’i “yüksek” düzeyde bir algıya sahiptir.

“Takım ruhu” boyutuna ilişkin algı puanlarının frekansları alınmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “takım ruhu” boyutuna ilişkin algıları “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. “Takım Ruhu” boyutuna ilişkin öğretmenlerin %61,7’si “orta” düzeyde, %15,5’i “düşük” ve yine %22,8’i “yüksek” düzeyde bir algıya sahiptir.

“Okulu koruma” boyutuna ilişkin algı puanlarının frekansları alınmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “destek ve yardım” boyutuna ilişkin algıları “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. “Okulu Koruma” boyutuna ilişkin öğretmenlerin %57,9’u “orta” düzeyde, %16,1’i “düşük” ve yine %25,9’u “yüksek” düzeyde bir algıya sahiptir.

Bu alt probleme cevap verebilmek için, ayrıca ölçekteki boyutlarla ilgili maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve katılma düzeyleri belirlenmiştir.

**Tablo 4.18. Öğretmenlerin “Saygı ve Hoşgörü” Boyutuna İlişkin Algılarının Katılma Dereceleri**

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
12-Herkese karşı saygılıdırlar.	316	4,12	.79	Çoğu zaman
15-Okulda herkese selam verirler.	316	4,10	.99	Çoğu zaman
17- Öğretmen arkadaşlarıyla ilişkilerinde cinsiyet ayrımı yapmazlar.	316	4,00	1,04	Çoğu zaman
13-Öğretmen arkadaşlarını oldukları gibi kabul ederler.	316	3,94	.93	Çoğu zaman
16- Çatışma yaşadığı arkadaşına bile saygısızca davranmaz.	316	3,87	.92	Çoğu zaman
1-Bir çatışma durumunda taleplerini nazikçe ifade ederler.	316	3,87	.90	Çoğu zaman
14-Farklı fikirlere karşı hoşgörülüdürler	316	3,81	.94	Çoğu zaman
19-Çatışmalarda uzlaştırıcı bir rol oynarlar.	316	3,68	.95	Çoğu zaman
18-Arkadaşlarını yapıcı olarak eleştirirler.	316	3,43	1,04	Çoğu zaman
20-Öğretmen arkadaşlarının arasındaki çatışmalarda taraf tutmazlar.	316	3,42	1,09	Çoğu zaman
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>3,82</b>	<b>.66</b>	<b>Çoğu zaman</b>

Tablo 4.18 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 3,42 ile 4,12 arasında değişmektedir. “Saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili tüm maddeler “çoğu zaman” düzeyindedir.

Katılım düzeylerini aşağıdaki gibi yorumlarsak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin algıları olumlu olarak nitelendirebilir.

- 1.00-1.79 : Çok olumsuz  
1.80-2.59 : Olumsuz  
2.60-3.39 : Fikrim yok  
3.40-4.19 : Olumlu  
4.20-5.00 : Çok olumlu

“Saygı ve hoşgörü” boyutu incelendiğinde en yüksek ortalamaya “Herkes karşı saygılıdır” ( $\bar{X}=4,12$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algıları okullarındaki diğer öğretmen arkadaşlarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre öğretmenler, okullarındaki öğretmenlerin çoğu zaman herkese karşı saygılı olduklarını düşünmektedirler, ve bu maddeye ilişkin algıları olumlu yöndedir. En düşük ortalamaya ise, “Öğretmen arkadaşlarının arasındaki çatışmalarda taraf tutmazlar” ( $\bar{X}=3,42$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin en az üniversite düzeyinde eğitim almış olmaları “saygı ve hoşgörü” boyutundaki davranışlara karşı olumlu algıya sahip olmalarında etkili olabilir. İlköğretim öğretmenleri, öğretmen davranışlarının küçük yaştaki öğrenciler üzerinde kalıcı etkiler yarattığını düşünüyor olabilirler. Bu nedenle, öğretmenler saygılı ve hoşgörülü davranışları öğrencilere rol model olmak için de sergiliyor olabilirler. Bir gruptaki herkesin aynı fikirlere sahip olmayacağını, farklı fikirlerin örgütün gelişimine katkı sağlayacağını düşünüyor olabilirler. Bu nedenle öğretmenler “Farklı fikirlere karşı saygılıdır” maddesine “çoğu zaman” düzeyinde katılmışlardır. Öğretmenler çatışmaların örgütlerin dinamikliğine katkı sağlayacağını düşünüyor olabilirler. Bunun sonucu da çatışmalardan kaçınmak yerine; olayları anlayıp tarafsızca ve nazikçe davranarak örgütte demokratik bir atmosferin oluşumuna katkı sağladıkları söylenebilir. Saygı ve hoşgörülü öğretmen davranışlarının, okul, öğretmen, öğrenci ve okul çevresi gibi öğrencilerin eğitimi üzerinde etkili olan değişkenler üzerinde önemli bir etken durumundadır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin bu boyuttaki algılarının "çoğu zaman" düzeyinde bulunması sevindiricidir.

**Tablo 4.19. “Katılım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları**

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
39- Görev ve sorumluluklarını her durumda yerine getirirler.	316	4,04	.85	Çoğu zaman
27- Okuldaki görevlerini zamanında ve eksiksiz yaparlar.	316	4,02	.79	Çoğu zaman
36-Okulunun gelişimi için alınacak kararlarda fikrini söylemekten çekinmezler.	316	3,99	.94	Çoğu zaman
34- Okulunun vizyonu ve misyonu ile ilgili belirlenen ilkeler onlar için de önemlidir.	316	3,82	.96	Çoğu zaman
37- Okulun geliştirilmesi ile ilgili yönetim tarafından alınan her türlü kararı desteklerler.	316	3,82	.96	Çoğu zaman
35-Okulunun gelişiminde takım çalışmasının önemli olduğuna inanırlar.	316	3,81	1,02	Çoğu zaman
40-Okulda eğitimi geliştirmek için gerekli değerlerin belirlenmesine yardım ederler.	316	3,81	.91	Çoğu zaman
5-Okuldaki işlerini enerjik bir şekilde yaparlar	316	3,79	.89	Çoğu zaman
10- Okulunun gelişimi için yapılan değişim girişimlerinde aktif rol alırlar.	316	3,62	1,08	Çoğu zaman
33-Verilen görevleri itiraz etmeden kabul ederler.	316	3,60	1,03	Çoğu zaman
21-Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar.	316	3,13	1,24	Fikrim Yok
38-Dersi bitince gerekirse okuldan ayrılmaz; okula katkıda bulunur.	316	2,98	1,20	Fikrim Yok
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>3,70</b>	<b>.67</b>	<b>Çoğu zaman</b>

Tablo 4.19 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “katılım” boyutuna ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,04 ile 2,98 arasında değişmektedir. “Katılım” boyutuna ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili on madde “çoğu zaman” düzeyinde, yani olumludur. İki madde ise “fikrim yok” düzeyindedir. Bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “Görev ve sorumluluklarını her durumda yerine getirirler” ( $\bar{X}$  = 4,04) maddesidir. Bu maddeye ilişkin öğretmen algısı olumlu düzeydedir. Bunun nedeni; öğretmenlerin görev tanımında yer almayan çok fazla işle uğraşmaları gerektiğini ve bu işlerin zamanında ve eksiksiz yerine getirilmesi için olumsuz durumlarda bile okula devam etmeleri gerektiğini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenler öğretim yılı içerisinde tamamlanması

gereken ders planlarını aksatmamak için, çoğu zaman hastalık ya da mazeret izinlerini bile kullanmadan işlerine devam etmek durumunda olduklarını düşünüyor olabilirler. Ayrıca öğretmenlerin görevlerini zamanında ve eksiksiz yapma, okulunun gelişimi için alınacak kararlarda fikrini söyleme, okulunun vizyonu ve misyonu ile ilgili belirlenen ilkelerin onlar için önemli olması, Okulun geliştirilmesiyle ilgili yönetim kararlarını destekleme, takım çalışmasının önemine inanma, Okulda eğitimi geliştirmek için gerekli değerlerin belirlenmesine yardım etme, okuldaki işlerinde enerjik olma, okulunun gelişimi için yapılan değişim girişimlerinde aktif rol alma ve verilen görevleri itiraz etmeden kabul etme davranışlarına ilişkin algıları da olumlu düzeydedir. Genel anlamda, öğretmenlerin okullarıyla ilgili gelişim faaliyetlerinde fikirlerini söylemeye ve bu faaliyetlerde rol almaya yönelik davranışlara karşı olumlu algıya sahip oldukları söylenebilir.

En düşük ortalamaya sahip madde ise, “Dersi bitince gerekirse okuldan ayrılmaz; okula katkıda bulunur” ( $\bar{X}=2,98$ ) maddesidir. Öğretmenlerin algısı doğrultusunda, bu madde “fikrim yok” düzeyindedir. Ayrıca; katılım boyutunda “Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar” maddesi de “fikrim yok” düzeyinde yer alan bir diğer maddedir. Genel olarak ise, öğretmenlerin “katılım” boyutuna yönelik katılma dereceleri “çoğu zaman” düzeyindedir.

**Tablo 4.20. “Destek ve Yardım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları**

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
9- Okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.	316	4,04	1,01	Çoğu zaman
7-Öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde birbirlerine yardımcı olurlar.	316	4,01	.96	Çoğu zaman
25- Okulda yapılmaya çalışılan geliştirme çabalarını destekler.	316	3,73	.94	Çoğu zaman
11- Arkadaşlarına talep etmeseler bile yardım ederler.	316	3,40	1,14	Çoğu zaman
3-Bulduğu okulda çalışmaktan zevk aldıklarını her fırsatta dile getirirler.	316	3,13	1,27	Fikrim yok
31-Gerekiyorsa ilkelerinden ödün vererek öğretmen arkadaşlarına yardım ederler.	316	3,10	1,11	Fikrim Yok
8-Dersine gelemeyen arkadaşının yerine gönüllü derse girerler.	316	3,03	1,34	Fikrim Yok
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>3,49</b>	<b>.76</b>	<b>Çoğu zaman</b>

Tablo 4.20 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “destek ve yardım” boyutuna ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,04 ile 3,03 arasında değişmektedir. “destek ve yardım” boyutuna ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili dört madde “çoğu zaman” düzeyinde, yani olumludur. Üç madde ise “fikrim yok” düzeyindedir. Bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “Okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olurlar” ( $\bar{X} = 4,04$ ) maddesidir. Bu maddeye ilişkin öğretmen algısı olumlu düzeydedir. Öğretmenlerin birbirlerine yardımcı olmaları sayesinde okulda dayanışma havası sağlanarak öğretmenler okula ve işlerine bağlanabilirler ve daha özverili davranışlar gösterebilirler. Öğretmenler kendilerinin de bir zamanlar meslekte yeni olduklarını düşünerek yardım ediyor olabilirler. Ayrıca, öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde birbirlerine yardımcı olma, okulda yapılmaya çalışılan geliştirme çabalarını destekleme, arkadaşlarına talep etmeseler bile yardım etme davranışlarına yönelik öğretmen algıları olumlu düzeydedir. Birbirlerine yardımcı olma ve okulun gelişimi için destek verme davranışlarına yönelik algının olumlu olmasının sebebi de öğretmenlerin idealist yapılarından kaynaklanıyor olabilir.



En düşük ortalamaya sahip madde ise, “Dersine gelemeyen arkadaşının yerine gönüllü derse girerler” ( $\bar{X}=3,03$ ) maddesidir. Bulunduğu okulda çalışmaktan zevk aldığını dile getirme ve gerekiyorsa ilkelerinden ödün vererek öğretmen arkadaşlarına yardım etme davranışlarına yönelik algı da “fikrim yok” düzeyindedir. Niğde ilindeki İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler birbirlerine yardımcı olsalar da ilkelerinden ödün vererek yardım etme ve dersine gelemeyen arkadaşlarının yerine derse girme davranışına “fikrim yok” düzeyinde katılmaktadırlar. Bunun sebebi; dersin konusuna ya da öğrenci profiline yabancı olabileceklerini düşündüklerinden olabilir. Bundan dolayı fikir belirtmemiş olabilirler. Öğretmeler buldukları okulda çalışmaktan zevk aldıklarını dile getirme davranışına da “fikrim yok” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu davranış gözlenemediğinden dolayı da “fikrim yok” düzeyinde çıkmış olabilir. Genel olarak i, öğretmenlerin “destek ve yardım” boyutuna yönelik katılma dereceleri “çoğu zaman” düzeyindedir. Öğretmenlerin “çoğu zaman” birbirlerine ve çevrelerine destek ve yardımcı olmaları okul iklimi açısından sevindirici bir sonuç olarak düşünülebilir.

#### 4.21. “Takım Ruhu ” Boyutuna İlişkin Algılarının Ortalamaları

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
28- Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmazlar.	316	4,12	.93	Çoğu zaman
30-Öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarına ilgi gösterir; onları anlamaya çalışırlar.	316	3,85	.89	Çoğu zaman
29- Okulda alınacak kararlarda ön plana çıkmak yerine ortak hareket etmeyi yeğlerler.	316	3,75	.99	Çoğu zaman
26- Özel yaşamlarındaki sorunların okuldaki çalışmalarını engellemesine izin vermezler.	316	3,73	1,00	Çoğu zaman
23- Okuldaki performanslarını sürekli olarak gözden geçirirler. (Sık sık kendilerini değerlendirirler)	316	3,38	1,55	Fikrim Yok
24- Ders seçme önceliğini diğer öğretmen arkadaşlarına verir.	316	2,85	1,05	Fikrim Yok
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>3,61</b>	<b>.69</b>	<b>Çoğu zaman</b>

Tablo 4.21 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “takım ruhu” boyutuna ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların

aritmetik ortalamaları 4,12 ile 2,85 arasında değişmektedir. “takım ruhu” boyutuna ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili dört madde “çoğu zaman” düzeyinde, yani olumludur. İki madde ise “fikrim yok” düzeyindedir. Bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmazlar” ( $\bar{X} = 4,12$ ) maddesidir. Öğretmenlerin bu davranışa yönelik algılarının olumlu olmasının sebebi; öğrencilere ve topluma rol model olduklarını düşündüklerinden olabilir. “Öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarına ilgi gösterir; onları anlamaya çalışırlar”, “Okulda alınacak kararlarda ön plana çıkmak yerine ortak hareket etmeyi yeğlerler”, “Özel yaşamlarındaki sorunların okuldaki çalışmalarını engellemesine izin vermezler” davranışlarına ilişkin öğretmen algıları da olumlu düzeydedir. Bu davranışlar da öğretmenlerin eğitim- öğretim kurumlarında veli-öğrenci-öğretmen üçlüsünün bir takım olduğu düşüncesinden kaynaklanıyor olabilirler. Öğretmenler çalıştıkları okulların tüm paydaşlarıyla birlikte bir takım olduğu düşüncesinden hareketle kişisel başarıdan çok örgütün başarısını ön planda tutuyor olabilirler. Fikir alışverişiyle, ortak alınan kararlarla birlikte hareket etmeyi tercih ediyor olabilirler. Okula geldiklerinde takım ruhu ve birlikte çalışma heyecanı ile özel yaşamlarındaki sorunları unutuyor olabilirler.

En düşük ortalamaya sahip madde ise “Ders seçme önceliğini diğer öğretmen arkadaşlarına verir” ( $\bar{X} = 3,03$ ) maddesidir. Bu maddenin algı düzeyi “fikrim yok” düzeyindedir. Genellikle okullarda ders seçme ya da sınıf seçme konusunda öğretmenlerin fikri alınmamakta, bu tür işlemler okul yöneticileri tarafından yapılmakta olduğundan öğretmenler bu davranış hakkında fikir sahibi olmayabilirler. Ayrıca, “Okuldaki performanslarını sürekli olarak gözden geçirirler” davranışına yönelik öğretmen algısı da “fikrim yok” düzeyindedir. Öğretmenlerin, diğer öğretmen arkadaşlarının performanslarını gözden geçirip geçirmediği konusunda gözlem yapamadıklarından dolayı bu konudaki katılma dereceleri “fikrim yok” düzeyinde olduğu tahmin edilebilir. Genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin “takım ruhu” boyutuna yönelik katılma dereceleri “çoğu zaman” düzeyindedir.

**Tablo 4.22. “Okulu Koruma” Boyutuna İlişkin Algılarının Ortalamaları**

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
32-Asılsız haberler üreterek okul içinde huzursuzluk yaratmazlar.	316	3,95	1,16	Çoğu zaman
6- Okul dışında okullarını ve çalışma arkadaşlarını kötülemezler.	316	3,60	1,11	Çoğu zaman
4- Hiçbir şekilde kutuplaşmaya (siyasi, dini vb.) gitmezler.	316	3,43	1,33	Çoğu zaman
2-Okulda yanlış giden şeyleri ağır bir şekilde eleştirmezler.	316	3,28	1,16	Fikrim Yok
22- Müfredat hedeflerine uymayan işleri gördüklerinde seslerini çıkarmazlar.	316	2,89	1,09	Fikrim Yok
Toplam	316	3,43	.69	Çoğu zaman

Tablo 4.22 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “Okulu koruma” boyutuna ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 3,95 ile 2,89 arasında değişmektedir. “Okulu koruma” boyutuna ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili üç madde “çoğu zaman” düzeyinde, yani olumludur. İki madde ise fikrim yok düzeyindedir. Bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “Asılsız haberler üreterek okul içinde huzursuzluk yaratmazlar” ( $\bar{X} = 3,95$ ) maddesidir. “Okul dışında okullarını ve çalışma arkadaşlarını kötülemezler”, “Hiçbir şekilde kutuplaşmaya (siyasi, dini vb.) gitmezler” maddelerine yönelik öğretmen algısı da olumludur. Öğretmenler, arkadaşların okul dışında okulla ilgili yorumlarını ya da davranışlarını gözleyemediklerinden algıları “fikrim yok” düzeyinde bulunmuş olabilir.

En düşük ortalamaya sahip madde ise, “Müfredat hedeflerine uymayan işleri gördüklerinde seslerini çıkarmazlar” ( $\bar{X} = 2,89$ ) maddesidir. Bu maddenin algı düzeyi “fikrim yok” şeklindedir. Bunun nedeni; eleştirilerinin dikkate alınmadığı algısı olabilir. “Okulda yanlış giden şeyleri ağır bir şekilde eleştirmezler.” davranışı da “fikrim yok” algı düzeyindedir. Öğretmenlerin okul iklimini bozmamak için ağır eleştirilerden kaçındıkları söylenebilir. Ayrıca okul yönetiminin, çalışanların eleştirilerine yönelik olumsuz tutum sergilediği tahmin edilebilir. Genel olarak ise, öğretmenlerin “okulu koruma” boyutuna yönelik katılma dereceleri “çoğu zaman” düzeyindedir.

#### 4.6.Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Bu alt problemde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (a) saygı ve hoşgörü, (b) katılım, (c) destek ve yardım, (d) takım ruhu, (e) okulu koruma boyutlarına ilişkin algıları (a) cinsiyet, (b) hizmet yılı, (c) mezun olunan okul, (d) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, (e) öğretmenlik mesleğini sevme durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? sorusuna yanıt aranmıştır.

##### 4.6.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algılarına Dair Bulgular Ve Yorum

“Cinsiyet” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algıları t testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.23’te verilmiştir.

**Tablo 4.23. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları**

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	P																																																				
Saygı ve Hoşgörü	Bay	174	3,84	.66	.598	.550																																																				
	Bayan	142	3,80	.66			Katılım	Bay	174	3,63	.70	-2,00	.046*	Bayan	142	3,79	.62	Destek ve Yardım	Bay	174	3,49	.80	.039	.969	Bayan	142	3,49	.70	Takım Ruhu	Bay	174	3,60	.75	-,369	.712	Bayan	142	3,63	.62	Okulu Koruma	Bay	174	3,41	.70	-.626	.531	Bayan	142	3,46	.69	<b>Toplam</b>	Bay	174	3,63	.59	-.676	.499	Bayan
Katılım	Bay	174	3,63	.70	-2,00	.046*																																																				
	Bayan	142	3,79	.62			Destek ve Yardım	Bay	174	3,49	.80	.039	.969	Bayan	142	3,49	.70	Takım Ruhu	Bay	174	3,60	.75	-,369	.712	Bayan	142	3,63	.62	Okulu Koruma	Bay	174	3,41	.70	-.626	.531	Bayan	142	3,46	.69	<b>Toplam</b>	Bay	174	3,63	.59	-.676	.499	Bayan	142	3,67	.55								
Destek ve Yardım	Bay	174	3,49	.80	.039	.969																																																				
	Bayan	142	3,49	.70			Takım Ruhu	Bay	174	3,60	.75	-,369	.712	Bayan	142	3,63	.62	Okulu Koruma	Bay	174	3,41	.70	-.626	.531	Bayan	142	3,46	.69	<b>Toplam</b>	Bay	174	3,63	.59	-.676	.499	Bayan	142	3,67	.55																			
Takım Ruhu	Bay	174	3,60	.75	-,369	.712																																																				
	Bayan	142	3,63	.62			Okulu Koruma	Bay	174	3,41	.70	-.626	.531	Bayan	142	3,46	.69	<b>Toplam</b>	Bay	174	3,63	.59	-.676	.499	Bayan	142	3,67	.55																														
Okulu Koruma	Bay	174	3,41	.70	-.626	.531																																																				
	Bayan	142	3,46	.69			<b>Toplam</b>	Bay	174	3,63	.59	-.676	.499	Bayan	142	3,67	.55																																									
<b>Toplam</b>	Bay	174	3,63	.59	-.676	.499																																																				
	Bayan	142	3,67	.55																																																						

\*p<0,05

Tablo 4.23'e bakıldığında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının saygı ve hoşgörü, destek ve yardım, takım ruhu ve okulu koruma boyutlarına ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Çıkan bu sonuca bağlı olarak Niğde ilinde ilköğretim okullarında çalışan bay ve bayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının destek ve yardım, takım ruhu, saygı ve hoşgörü, okulu koruma boyutlarına ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgular literatürdekilerle önemli benzerlikler göstermekle beraber, cinsiyet faktörünün ÖVD'nin katılım boyutuna etkisi de gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının "katılım" boyutuna yönelik algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bayan öğretmenlerin; kurumlarıyla biraz daha fazla ilgilenme, okullarındaki yapılması gereken tören, kurul, gezi vb. işlere gönüllü olma, çalışmalarını daha titiz ve zamanında bitirme, verilen görevleri itiraz etmeden kabul etme, takım çalışmasına önem verme davranışlarına yönelik algılarının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak bayan öğretmenlerin daha iletişimsel ve girişken niteliklerini toplumsal yapı içindeki yetiştirilme biçimlerinden ve erkeklere oranla daha duyarlı ve insancıl olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

#### **4.6.2. "Hizmet yılı" Değişkenine göre Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algılarına dair Bulgular ve Yorum**

"Hizmet Yılı" değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algıları incelenmiş; frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.24'de verilmiştir.

**Tablo 4.24. “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algılar**

Boyutlar	Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Saygı ve Hoşgörü	1-10 yıl	166	3,84	.63	3,230	.041*
	11-20 yıl	105	3,72	.70		
	21 yıl ve üzeri	45	4,02	.64		
Katılım	1-10 yıl	166	3,68	.63	3,594	.029*
	11-20 yıl	105	3,63	.69		
	21 yıl ve üzeri	45	3,94	.69		
Destek ve Yardım	1-10 yıl	166	3,49	.74	1,170	.312
	11-20 yıl	105	3,43	.76		
	21 yıl ve üzeri	45	3,64	.80		
Takım Ruhu	1-10 yıl	166	3,57	.63	1,961	.143
	11-20 yıl	105	3,60	.77		
	21 yıl ve üzeri	45	3,80	.69		
Okulu Koruma	1-10 yıl	166	3,51	.70	5,633	.004*
	11-20 yıl	105	3,25	.65		
	21 yıl ve üzeri	45	3,56	.70		
Toplam	1-10 yıl	166	3,65	.55	3,557	.030*
	11-20 yıl	105	3,57	.59		
	21 yıl ve üzeri	45	3,84	.60		

\*p< .05

Tablo 4.24’de görüldüğü gibi öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışının “destek ve yardım” ve “takım ruhu” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. “saygı ve hoşgörü”, “katılım” ve “okulu koruma” boyutlarına ilişkin öğretmen algıları ise hizmet yılı değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu farkın kimin lehine olduğunun belirlenmesi için Scheffe testi uygulanmış, sonuçlar 4.25’de verilmiştir.

**Tablo 4.25.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarına İlişkin Algılarının Scheffe Testi Değerleri**

Boyutlar	Hizmet Yılı		Ortalamalar arası fark	Std hata	Sig
Saygı ve Hoşgörü	1-10yıl	11-20 yıl	.1152	.08188	.372
		20 yıl ve üzeri	-.1790	.11036	.270
	11-20 yıl	1-10 yıl	.1152	.08188	.499
		21 yıl ve üzeri	-.2943 (*)	.11699	.030*
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	.1790	.11036	.270
		11-20 yıl	.2943 (*)	.11699	.044*
Katılım	1-10yıl	11-20 yıl	.0551	.08302	.802
		20 yıl ve üzeri	-.2570	.11190	.073
	11-20 yıl	1-10 yıl	-.0551	.08302	.802
		21 yıl ve üzeri	-.3122(*)	.11863	.033*
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	.2570	.11190	.073
		11-20 yıl	.3122(*)	.11863	.033*
Destek ve Yardım	1-10yıl	11-20 yıl	.0634	.09483	.800
		20 yıl ve üzeri	-.1439	.12782	.532
	11-20 yıl	1-10 yıl	-.0634	.09483	.800
		21 yıl ve üzeri	-.2073	.13550	.312
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	.1439	.12782	.532
		11-20 yıl	.2073	.13550	.312
Takım Ruhu	1-10yıl	11-20 yıl	-.0315	.08683	.936
		20 yıl ve üzeri	-.2304	.11703	.146
	11-20 yıl	1-10 yıl	.0315	.08683	.936
		21 yıl ve üzeri	-.1989	.12407	.278
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	.2304	.11703	.146
		11-20 yıl	.1989	.12407	.278
Okulu Koruma	1-10yıl	11-20 yıl	.2623(*)	.08594	.010
		20 yıl ve üzeri	-.0532	.11583	.900
	11-20 yıl	1-10 yıl	-.2623(*)	.08594	.010
		21 yıl ve üzeri	-.3156(*)	.12280	.038
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	.0532	.11583	.900
		11-20 yıl	.3156(*)	.12280	.038*
Toplam	1-10yıl	11-20 yıl	.0845	.07158	.499
		20 yıl ve üzeri	-.1883	.09648	.151
	11-20 yıl	1-10 yıl	-.0845	.07158	.499
		21 yıl ve üzeri	-.2728(*)	.10228	.030
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	.1883	.09648	.151
		11-20 yıl	.2728(*)	.10228	.030*

“Saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin öğretmen algıları hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir (  $F=3,23$ ;  $p < 0,05$ ). Farkın hangi grubun lehine olduğunu ortaya koymak için Scheffe testi uygulanmıştır. Tablo 4.26’da de görüldüğü gibi hizmet yılı 11-20 yıl üzeri olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin algıları farklıdır. 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenlerin, 11-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlere göre “saygı ve hoşgörü” boyutuna ilişkin algıları daha yüksektir. 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenler okullarında en kıdemliler arasında olduklarından farklı fikirlere ya da çatılmalara olgunlukla yaklaşabiliyor; hoşgörülü ve babacan davranışlar sergiliyor olabilirler.

“Katılım” boyutuna ilişkin öğretmen algıları hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir (  $F=3,59$ ;  $p < 0,05$ ). Scheffe testi sonuçlarına göre; hizmet yılı 11-20 yıl üzeri olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin algıları farklıdır. 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenlerin, 11-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlere göre “katılım” boyutuna ilişkin algıları daha yüksektir. Hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler çalıştıkları kurumları daha çok benimseyeceklerinden ve okul ile özdeşleşme düzeyleri artmış olabileceğinden okul ile ilgili etkinliklere daha çok katılmak isteyebilirler. Okulda yapılması gereken işlerini gönüllü ve zamanında yapmayı alışkanlık haline getirmiş olabilir. Okullarını sahiplendiklerinden okulun vizyon ve misyonu onlar için de önemli olabilmektedir. Okulun gelişimi için takım çalışmasının önemini farkına varmış olabilirler. Buna karşın 11-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerin ise “katılım” boyutuna yönelik algı daha düşüktür. Buna göre, 11-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerin okulla ilgili etkinliklere katılmaya daha az gönüllü oldukları tahmin edilebilir.

“Okulu koruma” boyutuna ilişkin öğretmen algıları hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir (  $F=5,63$ ;  $p < 0,05$ ). Farkın hangi grubun lehine olduğunu ortaya koymak için Scheffe testi sonuçlarına ve ortalamalara baktığımızda 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin okulu koruma ilkesine ilişkin algılarının daha yüksek görülmektedir. Hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler uzun yıllar aynı kurumda çalıştıklarından kuruma bağlılıkları artabilir. Örgüte ait olma ve örgütle bütünleşme duyguları da gelişebilir. Bunun sonucu da çalıştıkları kurumun hem içerde hem de dışarıda olumlu bir görüntüsü olması için çalışabilirler. Onlar için okulun çevreye karşı imajı önemli olabilir. Ayrıca, 21 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenler okulun olumlu bir imajının olmasının



tercih edilen bir okul olmasını sağlayacağı düşüncesinden hareketle de okulda huzurlu bir ortam sağlamak için ekstra çaba sarf ediyor olabilirler.

#### 4.6.3. “Mezun olunan Okul” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algılarına Dair Bulgular ve Tartışma

“Mezun olunan okul ” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algıları incelenmiş; frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.26’da verilmiştir.

**Tablo 4.26. “Mezun Olunan Okul” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları**

Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Saygı ve Hoşgörü	Eğitim Fakültesi	257	3,81	.65	,227	.634
	Diğer Fakülteler	59	3,90	.70		
Katılım	Eğitim Fakültesi	257	3,68	.66	,165	.684
	Diğer Fakülteler	59	3,78	.71		
Destek ve Yardım	Eğitim Fakültesi	257	3,47	.74	,695	.405
	Diğer Fakülteler	59	3,57	.83		
Takım Ruhu	Eğitim Fakültesi	257	3,60	.69	,001	.972
	Diğer Fakülteler	59	3,67	.69		
Okulu Koruma	Eğitim Fakültesi	257	3,42	.69	,148	.701
	Diğer Fakülteler	59	3,47	.70		
Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,63	.56	,582	.446
	Diğer Fakülteler	59	3,72	.62		

p>0,05

Tablo 4.26’ya bakıldığında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlarına ilişkin algıları ile mezun olunan okul değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini daha çok benimsemiş olmaları ve bunun gereği olarak daha özverili davranışlar sergilemeleri beklenmesine rağmen, sonuçta eğitim fakültesi mezunları ile diğer fakültelerden mezun olanların algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun sebebi, eğitim fakültelerinde öğretmenlik uygulamalarının eksik olması olarak düşünülebilir. Eğitim fakültelerinin öğretmenlik mesleğinin gerekleri olarak düşünülen özverili davranışlar

sergileme, idealist olma, örnek olma, yenilik ve gelişmelere açık olma, farklılıklara karşı hoşgörülü olma gibi özellikleri yeterince kazandıramadıkları söylenebilir.

#### 4.6.4. “Mesleği İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algılarına Dair Bulgular Ve Tartışma

“Mesleği isteyerek seçme” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algıları incelenmiş; frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.27’de verilmiştir.

**Tablo 4.27. “Mesleği İsteyerek Seçme” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları**

İlkeler	Mesleği isteyerek seçme	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
Saygı ve Hoşgörü	Evet	253	3,84	.65	,718	.473
	Hayır	63	3,77	.67		
Katılım	Evet	253	3,76	.66	3,04	.003*
	Hayır	63	3,48	.64		
Destek ve Yardım	Evet	253	3,55	.74	2,75	.006*
	Hayır	63	3,26	.77		
Takım Ruhu	Evet	253	3,67	.67	3,03	.003*
	Hayır	63	3,38	.72		
Okulu Koruma	Evet	253	3,47	.69	2,12	.035*
	Hayır	63	3,26	.69		
Toplam	Evet	253	3,69	.57	2,76	.006*
	Hayır	63	3,47	.57		

\*p<.05

Tablo 4.27 incelendiğinde öğretmenlerin; örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” boyutu dışındaki boyutlarına ilişkin algılarında mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

“Katılım” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t = 3,04$  ;  $p < 0,05$ ). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara baktığımızda mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_E = 3,76$ ) mesleğini isteyerek seçmeyen

öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_H= 3,48$ ) daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenler, mesleğin zorluklarını ve onlara sağlayacağı katkılarını önceden tahmin ederek öğretmenlik mesleğini seçtikleri düşünülürse, onlardan meslek hayatlarında daha olumlu davranışlar sergilemeleri ve daha olumlu algıya sahip olmaları beklenebilir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenler görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha istekli ve gönüllü olabilirler. İstekli olmaları aynı zamanda meslekleriyle ilgi etkinliklere katılmalarını sağlayabilir. İşlerinde daha enerjik olabilirler ve okullarının gelişimi için fikir söyleyip, bu konuda daha aktif rol almak isteyebilirler.

“Destek ve yardım” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t= 2,75$  ;  $p < 0,05$ ). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara baktığımızda mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_E= 3,55$ ) mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_H= 3,26$ ) daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin çalışma hayatlarında daha başarılı ve mutlu olmaları beklenebilir. Çalışma hayatlarında huzurlu, başarılı ve mutlu olan öğretmenler, okullarını geliştirme çalışmalarına destek verebilirler. Birbirlerine yardım etmekten de zevk alabilirler. Buna göre, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin, diğerlerine göre yardım etme konusunda daha gönüllü oldukları söylenebilir. Bunun nedeni; mesleğini sevme, idealistlik, kişisel başarının örgüt başarısı anlamına geldiğini anlama gibi tutumlar olabilir.

“Takım Ruhu” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t= 3,03$  ;  $p < 0,05$ ). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara baktığımızda mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_E= 3,67$ ) mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_H= 3,38$ ) daha yüksektir. Bu farklılık, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin meslektaşlarıyla bir takım olarak çalışmaktan zevk almalarından kaynaklanıyor olabilir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenler daha özverili çalışıyor olabilirler ve kurumlarını da daha çok benimseyebilirler. Bunun sonucu; özel yaşamlarındaki problemleri okuldaki çalışmalarına yansıtılmaya özen gösterebilirler, okuldaki performanslarını sürekli gözden geçirip daha iyi olmaya çalışabilirler ve

gerektiğinde ders seçme önceliğini bile diğer arkadaşlarına verebilir. Sonuç olarak, isteyerek ve bilerek meslek seçimi yapan çalışanlar okulu ve tüm paydaşlarını bir bütün olarak düşünüp, takım ruhunu içselleştirdikleri söylenebilir.

“Okulu koruma” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t = 2,12$  ;  $p < 0,05$ ). Bu farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara baktığımızda mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}_E = 3,47$ ) mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}_H = 3,26$ ) daha yüksektir. Mesleğini isteyerek, bilinçli olarak seçen öğretmenler okullarına daha kısa sürede ait olma duygusu geliştirecekleri düşünülebilir. Bunun sonucu, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin okullarını sevdiği, sahiplendikleri, çalışma ortamında herhangi bir huzursuzluk yaşanmasını önleyici davranışlar sergiledikleri, okullarının imajını önemsedikleri söylenebilir.

#### 4.6.5. “Mesleği Severek Yapma” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algılarına Dair Bulgular Ve Tartışma

“Mesleği Severek Yapma” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algıları incelenmiş; frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.28’de verilmiştir.

**Tablo 4.28. “Mesleği Severek Yapma” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutlarına İlişkin Algıları**

İlkeler	Mesleği severek yapma	N	$\bar{X}$	Ss	T	P
Saygı ve Hoşgörü	Evet	293	3,8474	.66	1,85	.064
	Hayır	23	3,5826	.63		
Katılım	Evet	293	3,7372	.65	2,83	.005*
	Hayır	23	3,3297	.73		
Destek ve Yardım	Evet	293	3,5251	.74	2,37	.018*
	Hayır	23	3,1366	.85		
Takım Ruhu	Evet	293	3,6422	.68	2,34	.020*
	Hayır	23	3,2899	.75		
Okulu Koruma	Evet	293	3,4560	.69	1,81	.071
	Hayır	23	3,1826	.76		
Toplam	Evet	293	3,6782	.57	2,77	.006*
	Hayır	23	3,3348	.60		

\* $p < 0,05$

Tablo 4.28 incelendiğinde öğretmenlerin; örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” ve “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algılarında mesleğini severek yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının “katılım”, “destek ve yardım” ve “takım ruhu” boyutlarına ilişkin algılarında mesleğini severek yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

“Katılım” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini severek yapma değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t = 2,83$ ;  $p < 0,05$ ). Mesleğini severek yapan öğretmenlerin diğerlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışının katılım boyutuna ilişkin algıları daha olumludur. Mesleğini severek yapan öğretmenlerin okulda zaman geçirmekten zevk almaları beklenebilir. Bunun sonucu, okulla ilgili her türlü etkinliğe katılmak isteyebilirler. Görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha istekli ve gönüllü olabilirler. İşlerinde daha enerjik olabilirler.

“Destek ve yardım” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini severek yapma değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t = 2,37$ ;  $p < 0,05$ ). Mesleğini severek yapan öğretmenlerin diğerlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışının destek ve yardım boyutuna ilişkin algıları daha olumludur. İşini severek yapan öğretmenler, diğerlerine göre meslektaşlarına karşılıksız yardım ve örgüt gelişimine destek konusunda daha gönüllü oldukları söylenebilir. Mesleklerini severek yapan öğretmenlerin işlerinden tatmin olma düzeyi yükselebilir. Öğretmenlerin iş tatmininden duydukları mutluluk sonucu çalışma arkadaşlarına karşı destek ve yardım davranışları da artabilir.

“Takım Ruhü” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili mesleğini severek yapma değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t = 2,34$ ;  $p < 0,05$ ). Mesleğini severek yapan öğretmenlerin diğerlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışının takım ruhu boyutuna ilişkin algıları daha olumludur. Mesleğini severek yapan öğretmenler daha idealist olabilirler. Sürekli olarak performanslarını gözden geçirerek mesleki alanda kendilerini geliştirmeyi, eksik yönlerini tamamlamayı düşünüyor

olabilirler. Takım olarak problemlere ortak çözümler bulmaya çalışmanın örgüt başarısını getireceği inancında olabilir.

#### 4.7.Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Bu alt problemde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (a)“saygı ve hoşgörü” (b) “destek ve yardım” (c)“takım ruhu”(d) “katılım”(e)“okulu koruma” boyutlarına göre okul etkililiği açısından önemine ilişkin görüşleri nasıldır? sorusuna yanıt aranmıştır.

**Tablo 4.29. “Saygı ve Hoşgörü ” Boyutuna İlişkin Alguların Ortalamaları**

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
12-Herkese karşı saygılıdırlar.	316	4,36	.67	Çok Önemli
1-Bir çatışma durumunda taleplerini nazikçe ifade ederler.	316	4,28	.68	Çok Önemli
14-Farklı fikirlere karşı hoşgörülüdürler	316	4,22	.83	Çok Önemli
13-Öğretmen arkadaşlarını oldukları gibi kabul ederler.	316	4,20	.78	Çok Önemli
15-Okulda herkese selam verirler.	316	4,18	.85	Önemli
17- Öğretmen arkadaşlarıyla ilişkilerinde cinsiyet ayrımı yapmazlar.	316	4,18	.84	Önemli
16- Çatışma yaşadığı arkadaşlarına bile saygısızca davranmaz.	316	4,15	.82	Önemli
19-Çatışmalarda uzlaştırıcı bir rol oynarlar.	316	4,13	.81	Önemli
20- Öğretmen arkadaşlarının arasındaki çatışmalarda taraf tutmazlar.	316	4,13	.74	Önemli
18-Arkadaşlarını yapıcı olarak eleştirirler.	316	4,11	.75	Önemli
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>4,19</b>	<b>.57</b>	<b>Önemli</b>

Tablo 4.29 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “saygı ve hoşgörü” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,36 ile 4,11 arasında değişmektedir. “saygı ve hoşgörü” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin alguların belirlenmesi ile ilgili dört madde “çok önemli” düzeyinde, diğer altı madde ise “önemli” düzeyindedir.

“Saygı ve hoşgörü” boyutu incelendiğinde en yüksek ortalamaya “Herkes karşı saygılıdır” ( $\bar{X}=4,36$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler herkese karşı saygılı olma davranışının okul etkililiği açısından çok önemli olduğunu düşünmektedirler.

En düşük ortalamaya ise, “Arkadaşlarını yapıcı olarak eleştirirler” ( $\bar{X}=4,11$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler, bu davranışın da okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşünmekle birlikte diğer maddelerine göre daha düşük ortalamaya sahiptir.

Öğretmenlerin birbirlerine saygılı oldukları, birbirleriyle selamlaştıkları, birbirlerini oldukları gibi kabul edip fikirlerine saygı duydukları, çatışma durumunda bile uzlaştırıcı ve yapıcı oldukları bir okul ortamı olumlu bir okul ikliminin oluşmasını ve öğretmenler arasında pozitif etkileşimi sağlayabilir. Bu sayede öğretmenler eğitim-öğretimin kalitesini artırmak için rahatça işbirliğinde bulunabilirler. Olumlu okul iklimi ve öğretmenler arası etkili iletişim öğretmenlerin okula bağlılıklarını artırabilir. Okula bağlı öğretmenler de okulun daha etkili olması için fazladan davranışlar gösterebilirler. Öğretmenlerin “saygı ve hoşgörü” boyutundaki davranışların okul etkililiği açısından önemli olduğu algısının nedeni; çalışma ortamının huzurlu olmasının hem okul başarısı ve etkililiği adına hem de öğretmenler arasındaki sosyal ortamın oluşumu ve sürekliliği adına önemli olduğu düşüncesinden olabilir. Etkili okulun özellikleri incelendiğinde etkili okullar olumlu bir örgütsel havaya sahiptirler, okulda öğretmenlere bireysel olarak saygı gösterilip, desteklenir, okul açık ve sürekli bir iletişime sahiptir (e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1662.pdf, 12.11.2010). Bu özellikler de “saygı ve hoşgörü” boyutunun etkili bir okul oluşumunda önemini göstermektedir. Okulların demokrasi, insan hakları, özgürlük, sevgi, saygı ve hoşgörü gibi kavramlara ilişkin tutumları geliştiren kurumlar olma özelliğinden hareketle öğretmenlerin saygı ve hoşgörü boyutunun okul etkililiği açısından önemine yönelik algıları “önemli” düzeyde olabilir.

**Tablo 4.30. “Katılım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları**

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
39- Görev ve sorumluluklarını her durumda yerine getirirler.	316	4,44	2,32	Çok Önemli
27- Okuldaki görevlerini zamanında ve eksiksiz yaparlar.	316	4,43	.60	Çok Önemli
5- Okuldaki işlerini enerjik şekilde yaparlar	316	4,40	.69	Çok Önemli
36-Okulunun gelişimi için alınacak kararlarda fikrini söylemekten çekinmezler.	316	4,30	.66	Çok Önemli
40-Okulda eğitimi geliştirmek için gerekli değerlerin belirlenmesine yardım ederler.	316	4,23	.67	Çok Önemli
35-Okulunun gelişiminde takım çalışmasının önemli olduğuna inanırlar.	316	4,21	.70	Çok Önemli
37- Okulun geliştirilmesi ile ilgili yönetim tarafından alınan her türlü kararı desteklerler.	316	4,16	.70	Önemli
10- Okulunun gelişimi için yapılan değişim girişimlerinde aktif rol alırlar.	316	4,16	.75	Önemli
34- Okulunun vizyonu ve misyonu ile ilgili belirlenen ilkeler onlar için de önemlidir.	316	4,13	.70	Önemli
33-Verilen görevleri itiraz etmeden kabul ederler.	316	3,99	.79	Önemli
38-Dersi bitince gerekirse okuldan ayrılmaz; okula katkıda bulunur.	316	3,97	.83	Önemli
21-Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar.	316	3,92	.82	Önemli
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>4,20</b>	<b>.50</b>	<b>Çok Önemli</b>

Tablo 4.30 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “katılım” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,44 ile 3,92 arasında değişmektedir. “katılım” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili altı madde “çok önemli” düzeyinde, diğer altı madde ise “önemli” düzeyindedir.

“Katılım” boyutu incelendiğinde en yüksek ortalamaya “Görev ve sorumluluklarını her durumda yerine getirirler” ( $\bar{X} = 4,44$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Kişisel problemlerinde ya da herhangi bir hastalık durumunda dahi görevini eksiksiz ve zamanında yapmaları ve bunun okul için önemli olduğunu düşünmeleri, öğretmenlerin özverili olduklarını ve özverinin de okul etkililiği için olumlu bir etken olduğunu düşündüklerini gösterebilir. Öğretmenler; her durumda işlerini enerjik ve eksiksiz yaptıklarında, okulun gelişim çalışmalarına aktif olarak katıldıklarında, okulun her alanda daha da başarılı olacağını düşünüyor olabilirler.



En düşük ortalamaya ise “Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar” ( $\bar{X}=3,92$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler, bu davranışın da okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşünmekle birlikte bu madde diğer maddelerine göre daha düşük ortalamaya sahiptir. Etkili okulların eğitim-öğretim ve yönetim sürecinde katılımı sağlayan ve katılımı özendiren bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir (e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1662.pdf, 12.11.2010). Araştırmaya katılan öğretmenlerimiz de okulların etkili olabilmesi için anketimizdeki katılım boyutunda yer alan maddelere “önemli” ve “çok önemli” düzeylerinde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Genel anlamda öğretmenlerin, katılma zorunluluğu olmadığı halde, örgüt içindeki toplantılara duyarlı olma, örgütün gelişimi için her türlü etkinliğe katkı sağlama ve karar alma sürecinde düşüncelerini paylaşma davranışlarının okul etkililiği için “çok önemli” olduğunu düşündükleri söylenebilir.

#### 4.31. “Destek ve Yardım” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
7-Öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde birbirlerine yardımcı olurlar.	316	4,36	.71	Çok Önemli
9- Okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.	316	4,23	.72	Çok Önemli
25- Okulda yapılmaya çalışılan geliştirme çabalarını destekler.	316	4,19	.71	Önemli
3-Bulunduğu okulda çalışmaktan zevk aldıklarını her fırsatta dile getirirler.	316	3,96	.90	Önemli
11- Arkadaşlarına talep etmeseler bile yardım ederler.	316	3,88	.82	Önemli
8-Dersine gelemeyen arkadaşının yerine gönüllü derse girerler.	316	3,87	.94	Önemli
31-Gerekiyorsa ilkelerinden ödün vererek öğretmen arkadaşlarına yardım ederler.	316	3,84	.84	Önemli
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>4,05</b>	<b>.53</b>	<b>Önemli</b>

Tablo 4.31’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “destek ve yardım” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,36 ile 3,84 arasında değişmektedir. “Destek ve yardım” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili iki madde “çok önemli” düzeyinde, diğer beş madde ise “önemli” düzeyindedir.

“Destek ve yardım” boyutu incelendiğinde en yüksek ortalamaya “Öğrencilerle ilgili sorunların çözümünde birbirlerine yardımcı olurlar” ( $\bar{X}= 4,44$ ) maddesinin sahip olduğu

görülmektedir. Ayrıca “Okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olurlar” maddesi de “çok önemli” düzeydedir. Öğrencilerle ilgili sorunların çözümü doğrudan öğrenci başarısını etkileyeceği düşüncesinden hareketle öğretmenler bu konuda işbirliği yapmanın çok önemli olduğunu düşünüyor olabilirler. Okula yeni gelen öğretmenlerin okula uyum süreci için harcayacağı zamanı örgüt başarısı için harcayacağı düşüncesinden dolayı öğretmenler; okula yeni gelen meslektaşlarına yardım etmenin okul etkililiği açısından “çok önemli” olduğunu düşünüyor olabilirler.

En düşük ortalamaya ise “Gerekliyse ilkelerinden ödün vererek öğretmen arkadaşlarına yardım ederler” ( $\bar{X}=3,84$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler, bu davranışın da okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşünmekle birlikte bu madde diğer maddelerine göre daha düşük ortalamaya sahiptir. Bunun sebebi; öğretmenlerin kendi ilkelerinden ödün vererek yardımda bulunmaları karşı tarafından işini kolaylaştırıp onu mutlu ederken bireyin kendisini mutsuz edeceği ve iş performansının düşebileceği ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir. Sonuç olarak; öğretmenlerin, etkili bir okul için yardımlaşma, sorunların çözümü için işbirliği ve okulun gelişimine destek verme gibi davranışların önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir.

#### 4.32. “Takım Ruhu” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
28- Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmazlar.	316	4,37	.64	Çok önemli
23- Okuldaki performanslarını sürekli olarak gözden geçirirler. (Sık sık kendilerini değerlendirirler)	316	4,30	.66	Çok önemli
26- Özel yaşamlarındaki sorunların okuldaki çalışmalarını engellemesine izin vermezler.	316	4,28	.72	Çok önemli
30-Öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarına ilgi gösterir; onları anlamaya çalışırlar.	316	4,24	.72	Çok önemli
29- Okulda alınacak kararlarda ön plana çıkmak yerine ortak hareket etmeyi yeğlerler.	316	4,13	.73	Önemli
24- Ders seçme önceliğini diğer öğretmen arkadaşlarına verir.	316	3,59	.97	Önemli
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>4,13</b>	<b>.50</b>	<b>Önemli</b>

Tablo 4.32’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “takım ruhu” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları

görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,37 ile 3,59 arasında değişmektedir. “Takım ruhu” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili dört madde “çok önemli” düzeyinde, diğer iki madde ise “önemli” düzeydedir.

“Takım ruhu” boyutu incelendiğinde en yüksek ortalamaya “Okul kaynaklarını gereksiz yere kullanmazlar” ( $\bar{X}=4,37$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler okul kaynaklarını dikkatli kullanma davranışının okul etkililiği açısından çok önemli olduğunu düşünmektedirler. Okul kaynaklarını dikkatli kullanan ve bu kaynakları koruyan öğretmenlerin okulla özdeşleştikleri söylenebilir. Öğretmenler, okulu benimseme ve sahiplenme davranışlarının okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşünüyor olabilirler.

En düşük ortalamaya ise “Ders seçme önceliğini diğer öğretmen arkadaşlarına verir” ( $\bar{X}=3,59$ ) maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler, bu davranışın da okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşünmekle birlikte bu madde diğer maddelerine göre daha düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak; öğretmenlerin, etkili bir okul için performanslarını gözden geçirmeleri gerektiği ve özel yaşamlarındaki olumsuzlukları okula taşımamanın gerekliliğine inandıkları söylenebilir. Bireysel gelişimin örgüt gelişimini ve değişimini getireceği düşüncesiyle öğretmenlerin dış denetim yerine iç denetimin çok daha önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir. Ve bir takım olarak hareket etmenin de okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir.

### 4.33. “Okulu Koruma” Boyutuna İlişkin Algıların Ortalamaları

Maddeler	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Derecesi
32-Asılsız haberler üreterek okul içinde huzursuzluk yaratmazlar.	316	4,27	.86	Çok Önemli
4- Hiçbir şekilde kutuplaşmaya (siyasi, dini vb.) gitmezler.	316	4,19	.93	Önemli
6- Okul dışında okullarını ve çalışma arkadaşlarını kötülemezler.	316	4,16	.88	Önemli
2-Okulda yanlış giden şeyleri ağır bir şekilde eleştirmezler.	316	4,07	.71	Önemli
22- Müfredat hedeflerine uymayan işleri gördüklerinde seslerini çıkarmazlar.	316	3,81	.87	Önemli
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>4,10</b>	<b>.55</b>	<b>Önemli</b>

Tablo 4.33’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “okulu koruma” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları görülmektedir. Puanların aritmetik ortalamaları 4,27 ile 3,81 arasında değişmektedir. “Okulu koruma” boyutunun okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıların belirlenmesi ile ilgili “Asılsız haberler üreterek okul içinde huzursuzluk yaratmazlar” maddesi “çok önemli” düzeyde, diğer dört madde ise “önemli” düzeydedir.

En düşük ortalamaya ise ( $\bar{X}=3,81$ ), “Müfredat hedeflerine uymayan işleri gördüklerinde seslerini çıkarmazlar ” maddesinin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler, müfredat hedeflerine uymayan işlere müdahale etmenin okul etkililiği açısından önemli olduğunu düşünmekle birlikte bu madde diğer maddelerine göre daha düşük ortalamaya sahiptir.

Sonuç olarak; öğretmenlerin, etkili bir okul için kutuplaşmaya gitmeme, arkadaşlarını ve okulu kötülememe, ağır bir şekilde eleştirme, müfredat hedeflerine uymayan işlere müdahale etme davranışlarının daha önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir. Bu davranışlar örgüt ikliminin olumlu olmasını sağlayabilir. Olumlu örgüt iklimi de örgüte bağlılığı artırabilir. Örgütlerine bağlı öğretmenler de daha fazla gönüllü ve faydalı davranışlar sergileyerek okulun etkililiğini olumlu yönde etkileyebilirler.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

#### 5.1.SONUÇLAR

1. Öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının sıklığına ilişkin algı düzeyleri “orta” düzeydedir.
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin görüşleri ile hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hizmet yılı 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerin algıları ile hizmet yılı 21 yıl ve üzeri olanlar arasında fark olduğu belirlenmiştir. Hizmet yılı 21 yıl ve üzeri olanların örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenme sıklığına ilişkin algıları hizmet yılı 11-20 yıl arası olanlara göre daha yüksek çıkmıştır.
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin görüşleri ile mezun oldukları okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.
5. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin görüşleri ile öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenme sıklığına yönelik algıları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerde daha yüksek; mesleğini isteyerek seçmeyenlerde ise daha düşüktür.
6. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenme sıklığına ilişkin algıları arasında, öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenine göre, anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin

örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenme sıklığına ilişkin algıları daha yüksekken öğretmenlik mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının daha düşüktür.

7. Öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin görüşleri “önemli” düzeyde bulunmuştur.
8. Öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları arasında cinsiyet, hizmet yılı, mezun olunan okul türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme, mesleğini severek yapma değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.
9. Öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “katılım”, “destek ve yardım”, “takım ruhu”, “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları “orta” düzeydedir.
10. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının saygı ve hoşgörü, destek ve yardım, takım ruhu ve okulu koruma boyutlarına ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. “katılım” boyutunda ise bayan öğretmenler erkeklere göre daha olumlu algıya sahiptirler.
11. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışının “destek ve yardım” ve “takım ruhu” boyutlarına ilişkin algıları ile hizmet yılı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hizmet yılı 11-20 yıl üzeri olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “katılım”, “takım ruhu” boyutlarına ilişkin algıları farklıdır. 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenlerin, 11-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlere göre “saygı ve hoşgörü”, “katılım” ve “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları daha yüksektir.
12. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına ilişkin algıları ile mezun olunan okul değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
13. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” boyutu dışındaki boyutlarına ilişkin algılarında mesleğini isteyerek seçme değişkenine

göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin “katılım”, “destek ve yardım”, “takım ruhu”, “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algıları daha yüksektir.

14. Öğretmenlerin; örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” ve “okulu koruma” boyutlarına ilişkin algılarında mesleğini severek yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının “katılım”, “destek ve yardım” ve “takım ruhu” boyutlarına ilişkin algıları daha yüksek bulunmuştur.
15. Öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü”, “katılım”, “destek ve yardım”, “takım ruhu”, “okulu koruma” boyutlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algıları “önemli” düzeydedir.

## 5.2 ÖNERİLER

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

### 5.2.1. Uygulayıcı İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına yönelik algılarının olumlu düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunu “çok olumlu” düzeye taşımamanın yolları aranmalıdır. Okul müdürlerine, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncülleri hakkında bilgi verilmelidir. Ayrıca öğretmenlere örgütsel davranış, insan hakları, etik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin hizmet içi eğitim kursları ve seminerleri düzenlenmelidir.
2. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyen ve severek yapmayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları daha düşük çıkmıştır. Mesleğini severek yapmaları için öğretmenlere gerekli şartlar sağlanmalıdır.
3. Öğretmenlerin okul etkililiği açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine ilişkin algıları “önemli” düzeyde bulunmuştur. Bireysel ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunan ÖVD’nin okul açısından ne anlama geldiğinin anlaşılması için öğretmenler bilgilendirilebilir.
4. Örgütsel vatandaşlık davranışının “saygı ve hoşgörü” boyutu kapsamındaki davranışlardan “Dersi bitince gerekirse okuldan ayrılmaz; okula katkıda bulunur”, “Okulda yapılması gereken işlere (tören, kurul, gezi vb.) gönüllü olurlar” maddeleri öğretmenlerin algısı doğrultusunda “fikrim yok” düzeyindedir. Öğretmenlerin bu davranışları göstermeleri okullarını benimsemelerine ve okul iklimine bağlıdır. Bu konuda okul müdürlerinin liderlik becerileri geliştirilmelidir. Ayrıca öğretmenlerin bu konuda fikir sahibi olabilmeleri için hizmet içi eğitim kursları ve seminerler ile bilgilendirme yapılabilir.



5. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının “katılım” boyutunda ise erkek öğretmenler bayanlara göre daha düşük algıya sahiptirler. Okul yöneticileri tarafından erkek öğretmenlerin de okuldaki faaliyetlere katılımı teşvik edilmelidir.

### 5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmanın evrenini Niğde ili merkezindeki ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırma farklı illerde uygulanıp karşılaştırma yapılabilir.
2. Araştırma ilköğretim kurumlarında yapılmıştır. Farklı bir araştırma ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
3. Bu alanda yurt dışında yapılan çalışmalar genellikle öğrenci başarısı ve öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Türkiye’de de öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki araştırılabilir.
4. Araştırma, okul yöneticileri ve öğretmenlere uygulanıp, görüşler karşılaştırılabilir.
5. İlköğretim okullarında öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışının hizmet yılına göre neden farklılık gösterdiği araştırılabilir. Özellikle 11-20 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin algılarının düşük olması dolayısıyla bu hizmet süresinin davranışsal özellikleri araştırma konusu olabilir.
6. İlköğretim okullarında öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algı puanlarının okul etkililiği açısından önemine ilişkin algılara göre düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.

## KAYNAKLAR

- Acar, Z. (2006), Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 7, s.1-14.
- Açıkalin, A.(1994), *Teknik Ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Atalay, İ. (2005), *Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet*, (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ay, B. (2007), *Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aydın M. (2007). *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.
- Balcı, A.(2002). *Etkili Okul*, Pegema Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A.(2007). *Etkili Okul, Okul Geliştirme Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Pegema Yayıncılık, Ankara.
- Basım, N.ve Şeşen,H. (2006), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması*, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 61, Sayı 4, s. 83-102.
- Başaran, İ.E. (2000), *Eğitim Yönetimi-Nitelikli Okul*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Baştepe , (2002), *Normal Ve Taşlamalı Eğitim Okul Yönetici, Öğretmen Ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okul (Örgütsel) Etkililik Algıları Malatya İli Örneği*, (Doktora Tezi), Malatya.
- Bogler, R.& Somech, A., (2004), *Influence Of Teacher Empowerment On Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment And Organizational Citizenship Behavior İn Schools*, *Teaching and Teacher Education*, 20 , 277–289.
- Bukhari, Z., Ali,U. , Bashir, S.& Shahzad,K., (2009), “Determinants Of Organizational Citizenship Behavior In Pakistan, *International Review of Business Research Papers*, Vol.5 N0. 2 March, Pp. 132-150.
- Buluç, B. (2009), *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.
- Çelik, M. (2007) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama-*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, M. (2004), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Nobel Yayınları, Ankara.

- Çetin, M., Akdağ, B., Yeşilbağ, Y. (2003), Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Marmara Üniversitesi. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı 17, Sayfa : 39-54.
- Çınar, F. (2000), Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dolma S. (2003). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Sergilemelerinde Güdülerin Etkisi (Yüksek Lisans Tezi) , İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Dönder, H. (2006). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bürokrasi, (Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Dunham, R.B. ve Pierce, J.L. (1989). *Management*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, sayı:3, s.48-75.
- İşbaşı J. (2000), Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jahangir,N.& Akbar, M.M. & Haq, M.(2004), Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents, BRAC University Journal, vol. I, no. 2, pp. 75-85 ,Bangladesh.
- Jurewicz, M.M.,(2004), “Organizational Citizenship Behaviors Of Middle School Teachers: A Study Of Their Relationship To School Climate and Student Achievement”, (Doktora Tezi), The Faculty Of the School Of Education, The College Of William And Mary In Virginia.
- Kamer, M. (2001), Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri, ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2007), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kendirligil, S. (2006), Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Eğilimleri Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisi, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, S. (2005), Öğretmenlerde Çalışma Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Köse, S., Kayalı, N., Kartal, B., (2003), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 1-19.
- Mercan M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Neuman, G.A. & Wright, J.(1999). Team Effectiveness: Beyond Skills and Cognitive Ability, *Journal of Applied Psychology*, Vol.7, s. 321-340.
- Oktay, M. (1996), İşletmeler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş, Der Yayınları, s: 187. İstanbul.
- Organ, D. & Bo Zhong, C& Lih Farh,J (2004), Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China, *Organization Science*, Vol. 15, No. 2, March–April ,pp. 241–253.
- Organ, S.(1994) Personality Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *The Journal At Social Psychology*.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Özdemir, Y.(2005) Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F Örneği, ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Adapazarı.
- Özdevecioğlu, Y.(2005) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:20, s.117-135.
- Perlman B. & Hortman E.A. (1982), Burnout: summary and future research. *HumanRelations*, 35, 283-305.
- Philip M. Podsakoff ,P.M., Scott B. MacKenzie ,S.B., Paine ,J.B, & Bachrach, D.G, (2010), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management* , June 2000; vol.6, 3 :pp. 513- 563.
- Podsakoff, P.M., MacKenzei, 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 Managment*, Cilt 26, Indiana University.
- Polat, S. (2007), Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki,(Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008), Örgütsel Psikoloji, Furkan Ofset, Bursa.
- Samancı, S.(2006), Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık, (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Sezgin F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Ankara, s. 317-339.
- Sezgin, F. (2005), Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Ankara.
- Sığırı, Ü.(2007), Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:18, Muğla.
- Skarlicki, DP, & Latham, GP (1995). Organizational Citizenship Behavior And Performance In A University Setting, Canadian Journal of Administrative Sciences , 12 , 175-181.
- Smith, CA, Organ, DW, & Near, JP (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents, Journal of Applied Psychology , 68 , 653-663
- Somech, A&. Zahavy, A.D. (2000), Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior, Teaching and Teacher Education 16 , 659.
- Sönmez, E. (2005) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Duydukları Güven İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi(Basılmamış Yüksek LisansTezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Stevens, J. (1996), Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences, Mahvah, N.J., Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 371.
- Titrek, O.& Bayrakçı, M. & Zafer, D. (2009), Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri, Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 17.
- Topaloğlu,G. (2005). Dönüştürücü Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Turnispeed, D. ve Murkison, G. (2000). Good Soldiers and Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior and The Work Environment. North American Journal of Psychology, 2(2), 281-302.

Türker, M. (2006), Çalışanların Rol Tanımlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ünsal S. (2007). Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , Sayı: 18.

Yıldırım, E. (2009) Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Biçimlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adapazarı.

Yılmaz, K. (2010), Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29, 1.

Yücel, C.& Samancı, G. (2009), Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa: 113-132.

<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1662.pdf> (12.11.2010).

<http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/748-orgutsel-vatandaslik-davranisi-ile-iky-uygulamalarinin-etkilesimi.html> (25.02.2010).

<http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri-detay.aspx?id=102819>(02.02.2011)

## **EKLER**



EK1:

**T.C.  
NİĞDE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sube : MENLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM  
Sayı : B.08.4.MEM.4.51.00.11-789- 17720  
Konu : Tez Araştırma İzin.

22/12/2009

.....İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarla Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Aysel GÖKMEN'in "İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin; Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Gösterme Düzeylerine İlişkin Görüşleri" konulu anket uygulamasına ilişkin Valilik Makamının 28.12.2009 tarih ve 17629 sayılı onayı ekte gönderilmiştir.

Büğlelerinizi ve okulumuzda tez çalışması yapacak olan yüksek lisans öğrencisi Aysel GÖKMEN'in çalışma evraklarının (anket vb. gibi) mühürlü (Millî Eğitim Müdürlüğü Mührü) olmasına dikkat edilmesi ve ilgili kişiye yardımcı olunmasını rica ederim.

  
Hasan YANIK  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

**EKLER:**  
1- Valilik Onayı (1 adet)

**İHAÇTUM:**  
Mesken İlköğretim Okul Müdürlüklerimiz

Açıköğretim Bölümü 31200  
NİĞDE

TEL: (088) 231 32 72 232 32 79  
FAX: (088) 232 32 74

E-Posta: niğdemem@nigde.gov.tr  
İnt. Adresi: <http://nigde.meb.gov.tr>

EK:2

**İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin; Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme Düzeylerine İlişkin Görüşleri**

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, İlköğretim Okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerine ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla hazırlanmıştır. “Örgütsel vatandaşlık davranışı” ile emir vermeye dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan davranışlar ifade edilmek istenmektedir. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı, şikayet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğerlerine gönüllü yardım etme davranışlarını da kapsar. Örneğin, öğretmenlerin okula yeni atanan arkadaşlarına yardımcı olması, okulun gelişimine destek vermesi, iş ortamındaki sıkıntılara karşı hoşgörülü olması vb. davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir.

Çalışma, kişisel bilgileri içeren ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme sıklıklarını ve aynı zamanda bu davranışların okul etkililiği açısından önemine ilişkin algılarını saptamaya yönelik iki bölümden oluşmaktadır. Lütfen ankete adınızı yazmayınız. İlgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

AYŞE GÖKMEN

**BÖLÜM I**  
**KİŞİSEL BİLGİLER**

**ACIKLAMA:** Bu bölümde siz öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler yer almaktadır. Size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

**1-CİNSİYETİNİZ?**

BAY

BAYAN

**2-HİZMET YILINIZ? \_\_\_\_\_ YIL****3-EN SON BİTİRDİĞİNİZ EĞİTİM KADEMESİ?**

LİSANS

LİSANS ÜSTÜ

DİĞER

**4-MEZUN OLDUĞUNUZ OKUL TÜRÜ?**

EĞİTİM FAKÜLTESİ

DİĞER FAKÜLTELER \_\_\_\_\_

DİĞER

**5- ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİ İSTEYEREK Mİ SEÇTİNİZ?**

EVET

HAYIR

**6- MESLEĞİNİZİ SEVEREK Mİ YAPIYORSUNUZ?**

EVET

HAYIR





**EK 3:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı**

<b>OKUL ADI</b>	<b>ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMEN SAYISI</b>
19 MAYIS İLKÖĞRETİM OKULU	18
23 NİSAN HAVACILAR İLKÖĞRETİM OKULU	16
5 ŞUBAT İLKÖĞRETİM OKULU	13
ALAY İLKÖĞRETİM OKULU	12
ALPARSLAN İLKÖĞRETİM OKULU	16
ATATÜRK İLKÖĞRETİM OKULU	22
CUMHURİYET İLKÖĞRETİM OKULU	21
DR. SADIKAHMET İLKÖĞRETİM OKULU	19
DUMLUPINAR İLKÖĞRETİM OKULU	17
GAZİ İLKÖĞRETİM OKULU	18
İNÖNÜ İLKÖĞRETİM OKULU	20
MEMNUNE-TÜRKER ALTUNCU İLKÖĞRETİM OKULU	8
NAR İLKÖĞRETİM OKULU	7
NEZİHE VE TAHSİN KİTAPÇI İLKÖĞRETİM OKULU	16
ORHANLI İLKÖĞRETİM OKULU	3
SAKARYA İLKÖĞRETİM OKULU	9
SELÇUK İLKÖĞRETİM OKULU	14
TEPEKÖY İLKÖĞRETİM OKULU	5
YEŞİLBURÇ İLKÖĞRETİM OKULU	2
YILDIZTEPE 70. YIL İLKÖĞRETİM OKULU	4
KAYIRLI İLKÖĞRETİM OKULU	7
KEMAL AYDOĞAN İLKÖĞRETİM OKULU	15
ELMALI İLKÖĞRETİM OKULU	8
BAĞLAMA İLKÖĞRETİM OKULU	5
GÖSTERLİ İLKÖĞRETİM OKULU	7
GÜLLÜCE İLKÖĞRETİM OKULU	8
ZAHİDE SEFER İLKÖĞRETİM OKULU	11

**ÖZGEÇMİŞ**

**Adı / Soyadı** : Ayşe GÖKMEN

**Doğum Yeri ve Tarihi** : Acıpayam/ 1983

**Lisans Eğitimi** : Karadeniz Teknik Üniversitesi

Fatih Eğitim Fakültesi

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü

**Mezuniyet Tarihi** : 2005

**Çalıştığı Yer ve Görevi** : Acıpayam Lisesi / Denizli

Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

**Yabancı Dil** : İngilizce