

**ÖĞRETMENLERDE DENETİM ODAĞI
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK**

Hatice Gülen AKTAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyon,2008

ÖĞRETMENLERDE DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Hatice Gülen AKTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyon

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2008

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ**ÖĞRETMENLERDE DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK****Hatice Gülen AKTAŞ****Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı****Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü****Mayıs 2008****Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL**

Bu çalışmada öğretmenlerde denetim odağı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel Vatandaşlık ile denetim odağı arasındaki ilişki; örgütsel adalet, takdir edilme ve dostluk gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir. Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak için kovaryans (ancova) analizleri kullanılmıştır. İç denetim odaklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları boyutları arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Denetim odağı, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim yönetimi

ABSTRACT**LOCUS OF CONTROL AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP OF
TEACHERS****Hatice Gülen AKTAŞ****Department of Elementary Education****School of Graduate Studies in Social Sciences****Afyon Kocatepe University****May 2008****Advisor Assistant Professor Cemil YÜCEL**

In this study relationship between locus of control among teachers and organizational citizenship behaviour is examined. The relationship between Organizational Citizenship and the locus of control has been examined by evaluating some factors such as organizational equity (justice), being appreciated and amity. The analysis of covariance (ancova) have been applied (used) to clarify (explain) the relationship between the locus of control and organizational citizenship. Significant relations have been determined at intermediate level among the dimensions of inner locus of control and organizational citizenship behaviors.

Key words: Locus of control, organizational citizenship behaviour, educational administration

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI**İmza**

Danışman Üye : Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN

: Yrd. Doç. Dr. Aslıhan ULUDAĞ

İlköğretim Anabilim Sınıf Öğretmenliği Bilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Hatice Gülen AKTAŞ'ın '**Öğretmenlerde Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık**' başlıklı tezini değerlendirmek üzere 07.05.2008 günü saat 14:00'de Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Mehmet KARAKAŞ
MÜDÜR

ÖNSÖZ

Bu tezde ve yüksek lisans öğrenimimde emeği geçen değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN, Yrd. Doç. Dr. Kemal KARAMAN, Yrd. Doç. Dr. Lutfullah TÜRKMEN, Yrd. Doç. Dr. Aslıhan ULUDAĞ ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL' e ve eğitim hayatım boyunca varlığını hep yanımda hissettiğim anneme, yardımlarından dolayı Sayın Mesut TÜZÜN'e ve Sayın Hasan ÇAKAR'a sonsuz teğerler...

Hatice Gülen Aktaş

ÖZGEÇMİŞ

Hatice Gülen AKTAŞ

İlköğretim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

Eğitim

Lisans: 2005 Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği

Lise: 1998 Konya Meram Gazi Lisesi

İş/İstihdam

2006 Özel Bahar Yeli Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı: Eskişehir, 01 Ocak 1980

Cinsiyet: Bayan

Yabancı Dil: İngilizce

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZGEÇMİŞ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DENETİM ODAĞI

I. DENETİM ODAĞININ TANIMI.....	2
II. İÇTEN DENETİM VE DIŞTAN DENETİM ODAKLILIK.....	3
A) İÇTEN DENETİMLİLER.....	5
B) DIŞTAN DENETİMLİLER.....	5
III. DENETİM ODAĞI İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI.....	8
--	---

II.	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI.....	11
III.	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	12
IV.	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	14

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRETMENLERDE DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI UŞAK İLİ ÖRNEĞİ

I.	ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	17
	A) EVREN VE ÖRNEKLEM.....	17
	B) VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ.....	17
	C) VERİLERİN TOPLANMASI.....	18
	D) VERİLERİN ANALİZİ.....	18
	E) MADDE ANALİZİ.....	19
	F) SINIRLILIKLAR.....	20
	G) PROBLEM CÜMLESİ.....	20
	H) TANIMLAR.....	20
II.	VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	21
	A) FAKTÖR ANALİZİ.....	23
	B) KORELASYONLAR.....	25
III.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	39
	KAYNAKÇA.....	42
	EKLER.....	47

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Değişkenler ve Değişkenlerin Kategorileşmesi.....	17
Tablo 2. Evren ve Örneklemi Oluşturan İlköğretim Okulu ve Öğretmenlerinin Dağılımı.....	18
Tablo 3. Faktör Analizi.....	23
Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler.....	25
Tablo 5. Korelasyonlar.....	25
Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler.....	29
Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler.....	31
Tablo 8. Tanımlayıcı İstatistikler.....	33
Tablo 9. Tanımlayıcı İstatistikler.....	35
Tablo 10. Tanımlayıcı İstatistikler.....	37

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı.....	10
Şekil 2.	Denetim Odağı Türüne Göre Öğretmenlerin % lik Dağılımını Gösteren Grafik.....	28
Şekil 3.	Denetim Odağı Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ortalaması.....	29
Şekil 3(a).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	30
Şekil 3(b).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	30
Şekil 4.	Denetim Odağı Türüne Göre Yardımseverlik Davranışı Ortalaması.....	31
Şekil 4(a).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Yardımseverlik Davranışı.....	32
Şekil 4(b).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Yardımseverlik Davranışı.....	32
Şekil 5.	Denetim Odağı Türüne Göre Erdemlilik Davranışı Ortalaması.....	33
Şekil 5(a).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Erdemli Davranışları.....	34
Şekil 5(b).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Erdemli Davranışları.....	34
Şekil 6.	Denetim Odağı Türüne Göre Vicdan Ortalaması.....	35
Şekil 6(a).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Vicdanlılık Davranışları.....	36
Şekil 6(b).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Vicdanlılık Davranışları.....	36
Şekil 7.	Denetim Odağı Türüne Göre Sportmenlik Davranışı Ortalaması.....	37
Şekil 7(a).	Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Sportmenlik Davranışları.....	38
Şekil 7 (b).	Erkek ve bayan öğretmenlerin denetim odağı türlerine göre sportmenlik davranışları.....	38

KISALTMALAR

DO	: Denetim odağı bazı bölümlerde 'lc' olarak ta kullanılmıştır.
LCI	: İçten denetimlilik
LCE	: Dıştan denetimlilik
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
Ort	: Ortalama
Ocb	: Organizational Citizenship Behaviour
Örn	: Örneğin
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları bazı bölümlerde 'ocb' olarak da kullanılmıştır. Örn. Ocb1: Örgütsel Vatandaşlık davranışına ait birinci anket maddesini ifade eder.
Ss	: Standart sapma
Vb	: Ve benzeri

GİRİŞ

Bu çalışmada, öğretmenlerin denetim odağı ile ilgili özelliklerinin öğretmenlerin 'örgütsel vatandaşlık' davranışlarıyla alakalı olup olmadığı incelenmektedir. Ayrıca bu araştırma ile denetim odağı türünün (içten denetim, dıştan denetim) örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi incelenerek eğitim yönetimi literatürüne katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Örgütlerin en çok talep ettiği çalışan tipi gönüllü olarak çalışma alışkanlığına sahip olan, kurumunu korumada istekli olan, kurumuna karşı içten bağlılıkla çalışan, kurum içindeki olaylar ve sorunlar karşısında sürekli şikâyet etmek yerine çözümün bir parçası olan, gerektiğinde sabretmesini bilen ve sorunların çözümünü şansa ve kadere bırakmak yerine olayların sonuçlarının kendisi tarafından kontrol edilebileceğinin farkında olan, başarılı olmayı hedef edinen kişidir. Bu çalışmada denetim odağının bu tür davranışları sergilemeyle ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkili olup olmadığına bakılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DENETİM ODAĞI

Günümüzde bilim ve teknolojinin hızlı gelişimine bağlı olarak toplumlar eğitim sistemlerine daha fazla önem verir hale gelmişlerdir. Dolayısıyla da eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin önemi ve sorumlulukları artmıştır.

Eğitim sisteminin odak noktasında yer alan öğretmenlerin öğretici rolünün yanı sıra; kişiliği, davranışları, tutumları ve değer yargıları ile öğrencilerini önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir (Temel ve Aksoy, 1998). Öğretmenin kişiliği; benlik kavramı, özsaygı ve denetim odağı gibi birçok özelliği kapsamaktadır (Açıkgöz, 1998. Akt. Genç, 2000).

Bu özelliklerden birisi olan denetim odağı kavramı bir kişilik boyutu olarak ortaya atıldıktan sonra sosyal psikolojinin araştırma konularından biri haline gelmiştir. Rotter, bireyin inanç sistemi üzerinde yoğunlaşarak, bu sistemi kişiliğin oluşturucusu ve ölçümünde bir boyut olarak görmüş; bu boyutu da denetim odağı olarak adlandırmıştır. Denetim odağı kavramı Rotter'ın sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde geliştirilmiştir. Sosyal öğrenme kuramı; davranışçı kuramla, bilişsel kuramı bağdaştırmaya çalışan bir kuramdır. Bu kurama göre davranışlar;

- 1- Sonuçlarının başarı ya da başarısızlık olacağına dair beklentiler;
- 2- Davranışların sonuçları,
- 3- Psikolojik durumların oluşturduğu bir süreç sonucunda meydana gelir.

Denetim odağı ise bu değişkenlerden beklentilerle ilgilidir (Uzun, 2002).

I. DENETİM ODAĞININ TANIMI

Rotter denetim odağını, 'kişinin kendi davranışları üzerinde kontrole sahip olduğuna veya başkalarının kontrolü altında olduğuna dair genellenmiş bir beklentiye sahip olması' şeklinde tanımlamaktadır.

Genç'e göre denetim odağı; kişinin bir takım yaşantıları sonucu, davranış ve çabalarının başarılı ya da başarısız olacağı yolunda geliştirdiği bir beklenti ile ilgilidir.

Dönmez'e göre denetim odağı; kişinin, iyi yada kötü kendisini etkileyen olayları yetenek, özellik ve davranışların sonuçları ya da şans, talih ve kader gibi kendisi dışındaki güçlerin işi olarak algılaması eğilimidir.

Lefcourt'a göre, kişinin yaşadığı ya da yaşayabileceği olumlu olayları ödül olumsuzları da ceza olarak görmesi şeklinde iki eğilim vardır. Bunlardan birincisi, ödül ve cezaların kişinin kendisi dışındaki başka güçlerce denetlendiği, ödüllere ulaşma ya da cezalardan kaçınmada kendi çabalarının etkili olmadığı yolunda bir beklentinin olması durumudur. Diğerisi ise, ödül ve cezaların büyük ölçüde bireyin kendi eseri olduğu, bunların ortaya çıkmasında daha çok kendi davranışlarının etkili olduğu noktasında oluşan beklentilerdir. Bu eğilimlerin hepsine denetim odağı adı verilir.

Yeşilyaprak'a göre denetim odağı, 'kişinin iyi ya da kötü yönde kendisini etkileyen olayların sonuçlarını kendi kontrolünde algılaması ya da şans, rastlantı, talih gibi kendi dışındaki güçler tarafından gerçekleştirildiğini algılaması eğilimidir.

Rotter'ın sosyal öğrenme kuramı kapsamında tanımladığı denetim odağı kavramına göre; bazı bireyler günlük yaşamlarında karşılaştıkları olaylardan kendilerini sorumlu tutup kontrolün kendilerinde olduğuna inanırken, bazıları da kontrolün kendileri dışındaki güçlerin etkisinde olduğuna inanma eğilimindedirler. Algılayıştaki bu farklılıklar ise denetim odağı kavramının iki boyutunu oluşturmaktadır: İçten denetim, dıştan denetim.

II. İÇTEN DENETİM VE DIŞTAN DENETİM ODAKLILIK

Rotter (1966) kendilerini etkileyen olayların sonuçlarının daha çok kendi denetiminde olduğu inancında olan kişiler için 'içten denetimli', olayların daha çok dış güçlerin denetiminde olduğu inancını taşıyan kişiler için de 'dıştan denetimli' kavramlarını kullanmıştır.

Olayları ve sonuçlarını kendi davranışlarına, kişisel özelliklerine dayalı olarak algılama eğiliminde olan bireylerin içten denetimli olduğundan söz edilirken; şans,

talih, kader ve diğerk dışsal güçlere bağlama eğiliminde olan bireyler ise dıştan denetimli olarak nitelendirilmektedir (Dağ, 1990).

Kendilerini etkileyen olayların, kendi denetimlerinde olduğu inancını taşıyan ve bu inançla çaba gösteren kişilere içten denetimliler; kendileri dışındaki güçlerin denetiminde olduğu inancını taşıyan kişiler ise dıştan denetimliler olarak düşünülmektedir (Aydınay, 1996).

İçten denetimli olan kişiler, çevresinin kendi denetiminde olduğuna inanmaktadırlar. Dıştan denetimli kişiler ise çevrelerinde olup bitenler konusunda kendilerini aciz görmekte ve olayların sonuçlarını kaderin belirlediğine, elden bir şey gelmediğine inanmaktadırlar (Cüceloğlu, 1993).

İçten denetimli kişiler denetimin kendilerinde olduğuna inanarak olaylar hakkında şans, kader gibi değerlendirmelere daha az yer verirler. Dıştan denetimli kişiler ise karşılaştıkları olayları şans ve kader gibi dış etkenlere bağlama eğilimindedirler. İçten ve dıştan denetimli bireylerin kendilerine özgü özelliklerindeki farklılıklar ise şöyledir:

İçten denetimliler büyük ölçüde kendi zekâları, azimleri veya yetenekleri gibi kendi kişisel özelliklerini dikkate alırlar. Dıştan denetimlilere göre aktif, mücadeleci ve başarılıdırlar. Toplumla ve kendileri ile barışık bir ruhsal yapıları vardır. Bu sebeple çevrelerine uyum sağlamada güçlük çekmezler (Rotter ve diğerleri, 1972.Akt. Mete, 2002). Akademik etkinliklerle daha fazla zaman geçiren, okul başarıları yüksek olan içten denetimliler yarışma ortamlarından da hoşlanırlar. Kişisel özgürlüklerinin kısıtlanmasına tepki gösteren içten denetimlilerin özsaygı düzeyleri yüksektir. Girişimci kişiler olarak bilinirler.

Dıştan denetimli kişiler ise çevrelerinde meydana gelen olaylar hakkında bir şey yapamayacaklarına inanırlar (Aydınay,1996). Herhangi bir başarısızlıkla karşılaştıklarında kendi dışındakileri suçlamaya eğilimlidirler (Ören, 1991). Otoritenin varlığı altında yaşamaktan rahatsızlık duymazlar. Depresif özellikler taşıyan dıştan denetimliler düşük beklenti düzeyine sahiptirler. İçten denetimlilere göre yalnız kişilerdir. Hem kendilerine hem de çevrelerindekiyle daha az güvenirlere. Bu sebeple de savunma mekanizmalarını içten denetimlilere göre daha çok kullanırlar. Akademik etkinliklerdeki başarıları düşüktür. Risk almaktan kaçınırlar ve bu sebeple de olayları kendi akışına bırakırlar. Olayların gidişatını değiştirmek için çaba harcamazlar

(Aydınay, 1996). Başka bir deyişle hayat onları hangi yöne götürürse o yöne gitmektedirler (Mete, 2002). İçten ve dıştan denetimli bireylerin bazı özellikleri birbirlerinden farklılıklar göstermektedir.

A) İÇTEN DENETİMLİLER

Yüksek başarılıdırlar. Kendilerinden emindirler. Risk alabilen kişilerdir. Savunma mekanizmalarını az kullanırlar. Zamanı iyi kullanırlar. Girişimci kişilerdir. Özgürlüklerine düşkünlüdürler. Çevreleri ile etkili iletişim kurarlar. Kendilerine bakış açıları daha olumludur.

B) DIŞTAN DENETİMLİLER

Düşük başarılıdırlar. Güvensiz ve kaygılıdırlar. Riskten kaçınan kişilerdir. Savunma mekanizmalarını daha çok kullanırlar. Kuşkucudurlar. Kendilerine ve başkalarına daha az güvenirler. Düşük beklenti düzeyine sahiptirler. Kendilerini tanımada yetersizdirler. Depresif özellikler taşırlar (Yeşilyaprak, 1990).

İçten denetimli bireyler yaşadıkları sorunlar karşısında endişeye kapılıp, tedirgin olmak yerine tam tersine yaşadıkları sorunun nedenini bulmak ve aynı şekilde tekrar bir sorun yaşamamak için mantıklı davranırlar. Sorunun kaynağı olarak başkalarını görmek yerine kendilerine dönük eleştirilerde bulunurlar. Kendilerini daha yakından tanıyan ve hayattan ne istediklerini bilen içten denetimliler kendilerini hayatın akışına bırakmazlar. Başarıya ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler. Arkadaşlık ilişkilerinde ise olumlu iletişimleri ve girişimci özellikleri ile tanınan içten denetimliler olaylar karşısında objektif davranırlar. Sorunlardan kaçmak yerine soruna neden olan etkenleri bulup ortadan kaldırarak bunalımlı bir hayat yerine başarılı bir hayatı tercih ederler.

Dıştan denetimli bireyler ise; yaşadıkları sorunlar karşısında ya sorunlardan kaçmayı ya da savunma mekanizmalarını kullanmayı daha çok tercih ederler. Sorunların kaynağı olarak başkalarını gördükleri, kendisi dışındaki kişilere yönelik yıkıcı eleştirilerde buldukları için de arkadaşlık ilişkilerinde içten denetimliler kadar başarılı değildirlere. Kaygılı ve depresif özellikleri nedeniyle de akademik çalışmalarında üstün başarı gösteremezler. Yaşadıkları olumsuzluklar karşısında çaba göstermek yerine pasif

kalmayı tercih eden dıştan denetimliler hayatı akışına bırakırlar. Örneğin dıştan denetimli bir öğrenci katıldığı bir sınavın kötü gitmesi durumunda başarısızlığına çeşitli bahaneler bulmaktadır. Öğretmenin bu konuya derste çok fazla değinmediği, sınavda sorulan soruların zor olduğu, hasta olduğu için sınava çalışmadığı, evde misafir olduğu gerekçeleri bunlardan bazılarına örnektir. Bu ve benzeri durumda söz edilen öğrenci ya dersten kalmayı göze almakta ya da savunma mekanizmalarına başvurmaktadır.

III. DENETİM ODAĞI İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Denetim odağı ile ilgili yapılan ilk araştırmalar, denetim odağının davranışlar üzerindeki etkisini incelerken, sonraki araştırmalar ise içten ve dıştan denetimli bireylerin özelliklerine odaklanmıştır.

Ülkemizde denetim odağı ile ilgili ilk çalışma Kağıtçıbaşı'nındır (1972). 'Sosyal Değişmenin Psikolojik Boyutları' adlı çalışmasında içten denetimli olma ile yurtseverlik, kişisel gelecek hakkında iyimserlik, anne-babaya saygı ve bağlılık, kuvvet yönelimi ve başarıya yönelme arasında olumlu ilişkilerin olduğunu; içten denetimli olma ile 'kişisel gelecek hakkında karamsarlık', 'dindarlık', 'anomi' arasında ise ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır (Çoruh, 2003).

Dönmez 1983 ve 1986 da yaptığı çalışmaya göre içten denetimliler, dıştan denetimliler ile karşılaştırıldığında içten denetimlilerin kendilerine bakış açılarının daha olumlu olduğu, daha yaratıcı oldukları, kendi yeteneklerine daha fazla güvendikleri, başarıya daha fazla değer verdikleri, işlerini daha fazla sevdikleri, bir konu hakkında karar vermeden önce uzun süre düşündükleri ve akademik açıdan daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Aşkın (1989) üniversite öğrencileri ile ilgili olarak yaptığı bir araştırmada, denetim odağı ile kendini kabul değerleri arasındaki ilişkileri incelemiş ve şu bulgulara ulaşmıştır: İçten denetimli bireylerin kendini kabul değerlerinin daha yüksek olduğunu, sosyo-ekonomik düzey yükseldikçe bireylerin içten denetime inançlarının arttığını tespit etmiştir.

Yeşilyaprak (1988) ve Gündüz (1986), denetim odağı ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulmazken, Korkut (1986) yaptığı çalışmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha içten denetimli oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Özyürek (1992) denetim odağı ile ilgili araştırmasında bireylerin denetim odaklarında psikolojik danışma yardımıyla dıştan içe doğru olumlu bir değişimin olabileceğini tespit etmiştir.

Arıcak'ın (1995) 'Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi' adlı çalışması sonucunda, benlik saygısı ve cinsiyet ile denetim odağının yönü arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak; yüksek benlik saygısına sahip bireyler, düşük benlik saygısına sahip bireylere göre; erkek öğrenciler ise kız öğrencilere göre daha içten denetimli bulunmuştur. Saldırganlık ile denetim odağı arasında ise anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Tan'ın (2000) araştırmasında ise; eğitim seviyesi düşük olan anne-babaların çocuklarının yalnızlık düzeyinin, eğitim seviyesi yüksek olanlardan daha yüksek olduğunu, eğitim seviyesi düşük olan anne-babaların çocuklarının, eğitim seviyesi yüksek olanlardan daha fazla dıştan denetimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cherulnik ve Citrin (1974)'in yapmış oldukları araştırma bulgularına göre içten denetimli bireyler dıştan denetimli bireylere oranla toplumsal etkiye daha fazla direnç göstermekle kalmayıp, bireysel özgürlük kaybına daha güçlü tepki vermektedirler (Akt.Uzun, 2002)

Klein ve Keller (1990), Eaton (1996),Brown (1997), Schulmeister (2001) öğrenme ortamlarında öğrenci kontrolünün gerekliliğini savunmuşlardır. Chung ve Reigeluth (1992), öğrenci kontrollü ortamlardaki başarısızlığın olası nedenini, düşük seviyeli öğrencilerin kontrol olanaklarında gerekli kontrolü seçecek yetenek, beceri ve motivasyon eksikleri ile açıklamaktadırlar (Akt. Erdoğan, 2003).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Örgüt, bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapıdır (Oktay, 1996).

Vatandaşlık kavramı ise sözlükte şu şekilde tanımlanır. Kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağlıdır.

Örgütsel davranış ise örgüt yapısı içinde insan davranışını anlamaya ve açıklamaya çalışan akademik bir disiplindir (Koçel, 2001). Bu disiplin performans, verimlilik ve kişisel katkılar üzerinde odaklanmıştır. Bu odaklanmaya örnek olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı verilebilir (Organ, 1988. Akt. Erdem, 2003).

Örgütler bireylerin günlük yaşamının önemli ve değişmez bir parçasıdır. Bu sebeple bireylerin de örgütün bir üyesi olarak örgüt içinde uyumlu çalışması, işbirliği yapması, yardımlaşma ve paylaşımlarda bulunması ortak amaca ulaşabilmek için son derece önemlidir. Ayrıca günümüz şartları rekabet ortamı oluşturduğundan örgütler de çalışanlarından tüzük ve yönetmeliklerinde belirtilen kurallar haricinde daha fazla özveri ve fedakarlık beklemektedirler. Fedakârlık ve özverili çalışmak zorunlu olmadığı halde bireyler tarafından gönüllü olarak gösterilen davranışlardır (Aydın, 1993. Akt. Yücel, 2006). Bu noktada ise örgütsel vatandaşlık kavramı devreye girmektedir.

I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Gönüllülük kavramı ile anlatılmak istenilen ise yapılan yardımın iş tanımının

gerektirdiği bir davranış değil kişisel tercihe bağlı olan bir davranıştır. Kişisel tercihe bağlı olması sebebiyle de örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyen çalışanların bir cezayla karşılaşması da olası değildir (İşbaşı, 2000. Akt. Ünal, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş performansını değerlendirmede dikkate alınmayan, ancak uzun dönemde örgütsel etkinliği etkileyen benzer davranışlar vardır. Bu davranışlar;

- 1- Örgütsel spontanlık (organizational spontaneity)
- 2- Psikolojik kontratlar (psychological contract)
- 3- Rol davranışları (role behaviors)
- 4- Sosyal temelli örgütsel davranışlar (prososyal örgütsel davranış) (prosocial organizational behavior) (Kamer,2001).

Adı geçen davranışlar ise şu şekilde açıklanmıştır:

Örgütsel spontanlık; kişinin özgür iradesine dayanan, gönüllülüğe bağlı olan, rol tanımlarında bulunmayan ve örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnek verilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif özellikte davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışları, formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışları içermektedir (Kamer, 2001).

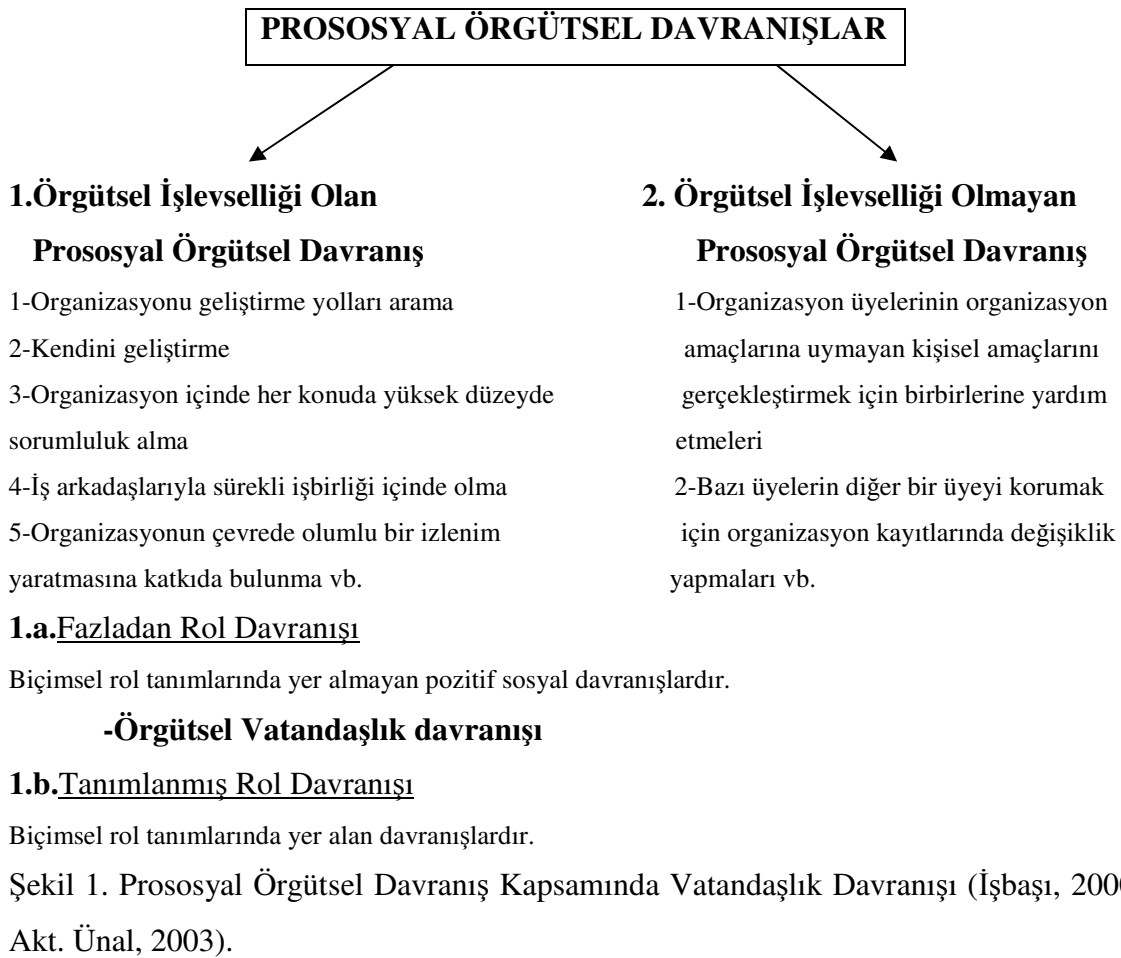
Psikolojik kontratlar: Bireyler, bir örgüte katılırken, bazı yararlar beklerler. Örgüte katılan birey, örgütle görev ve sorumluluklar, ekonomik ve maddi hakları ile ilgili yazılı bir anlaşma yapar. Ayrıca bireyle örgüt arasında somut olarak var olmayan bir anlaşma daha yapılır. Bu anlaşmaya 'psikolojik anlaşma' denilir. Buna göre; çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti eder. Buna karşılık ekonomik beklenti ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranışlar, medeni ilişkiler, saygınlık vb. beklentilerin yerine getirilmesi yönünde manevi desteğe ihtiyaç duyar. Sadece ekonomik anlaşmanın hesaba katılıp psikolojik anlaşmaların yok sayıldığı durumlarda ise, çalışanlar işlerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlarlar (Oktay, 1996).

3- Rol davranışları: Çalışanların görevlerini yaparken gösterdikleri davranışlar, rol davranışları kapsamındadır. Kişilerin çalışma ortamında algıladıkları rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içinde o kadar faydalı olurlar. Birey rol davranışlarını yazılı

olan rollerle sınırlamayıp arkadaşlarına yardımcı olma, görevini daha dikkatli yapma gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını rol davranışı olarak görüp, gerekenin üzerinde bir rol davranışı gerçekleştirmiş olur (İşbaşı, 2000 .Akt. Ünal, 2003)

Sosyal temelli örgütsel davranışlar (Prososyal örgütsel davranış): Prososyal örgütsel davranışlar, çalışanların örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim halinde olduğu birey, grup yada örgütün yararını sağlama amacı taşıyan davranışlardır. Bu tür davranışlar ile çalışan, diğer çalışanlarla uyumlu bir birliktelik sağlar (Brief ve Motowidlo, 1986. Akt. Ünal, 2003).

Organ'a (1990) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ile sosyal temelli örgütsel davranışlar arasındaki fark, sosyal temelli davranışın rol davranışını içine almasıdır. Sosyal temelli örgütsel davranışlar bazen ilişkide bulunulan diğer kişilerin çıkarlarını düşünerek örgüte zararlı olabilirken, örgütsel vatandaşlık davranışları her zaman örgütün yararına olan davranışlardır (Kamer, 2001).



II. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Organ ve çalışma arkadaşları (Smith, Organ & Near, 1983) örgütsel vatandaşlık davranışını iki boyutta açıklamışlardır. Bunlar: Yardımseverlik (altruizm) ve genel uyum (general compliance) boyutlarıdır. Yardımseverlik belli bir kişiye yardım etmek şeklinde nitelendirilmiş, genel uyum ise örgüte katılım, kuralları ve iş zamanının doğru kullanımı gibi davranışları yerine getirme olarak tanımlanmıştır. Genel uyum boyutunda bireyler belirli bir kişi için değil kendileri için işleri doğru ve düzgün bir biçimde yaparlar (Samancı, 2006).

Organ (1988)'ın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yaptığı sınıflamanın boyutları şöyledir (Samancı, 2006):

- 1-Yardımseverlik (Altruism)
- 2-Vicdanlılık (Conscientiousness)
- 3-Sportmenlik (Sportmanship)
- 4-Nezaket (Courtesy)
- 5-Örgütsel erdem (Civic Virtue)

Yardımseverlik (özgecilik, altruizm): Organ; yardımseverliği örgüt içinde çalışan bir kişinin diğer çalışanlara yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlarıdır şeklinde tanımlamıştır. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına zor durumlarda yardımcı olması en sık tekrarlanan yardımseverlik davranışıdır (Kamer, 2001).

Vicdanlılık (Conscientiousness): Organ'a göre (1988) vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının dışında mecbur olmadıkları halde gönüllü olarak yerine getirdikleri (iş yerinde zamanın iyi kullanılması, işte fazla mesai, kurallara uyma) rollerdir. İşe devamlılıkta kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösterme, örgüt içi toplantılara düzenli katılım vicdanlılık boyutundaki davranışlara verilebilecek diğer örneklerdir. Ayrıca vicdanlılık boyutunda bireyler, belirli bir kişiye değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar (İşbaşı, 2000. Akt. Ünal, 2003).

Sportmenlik (Sportmanship): Organ sportmenliği, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınması şeklinde ifade eder.

Sportmenlik davranışları sayesinde çalışanlar sorunları gereksiz yere büyütme yerine birbirlerine karşı hoşgörülü davranırlar. İş arkadaşlarına karşı saygılı davranmak ve yapıcı çözüm önerileri bulmak sportmenliğe örnek davranışlardır (İşbaşı, 2000. Akt. Yücel, 2006)

Nezaket (Courtesy): Organ, nezaket boyutunu; ‘örgüt içerisinde personelin sürekli etkileşim halinde bulunması ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin birbirlerini haberdar etmeleri’ şeklinde ifade etmektedir (Kamer, 2001).

Örgütsel erdem (Civic Virtue): Erdemli olmak ‘örgütün politik yaşamına aktif ve sorumlu bir biçimde katılmayı’ ifade etmektedir (Erdem, 2003). Çalışanın örgüt içindeki toplantılara düzenli olarak katılımı, örgütle ilgili konularda fikir geliştirmesi, fikirlerini açıkça ifade etmesi ve değişimleri takip etmesi iyi bir örgüt vatandaşı olması yolunda atılan adımlardır (Çınar, 2000)

III. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgüte bağlılık: Örgüte bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000). O’Reilly ve Chapman örgütsel bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olduğunu bulmuşlardır (Kamer, 2001).

Bireyin ruhsal durumu: Olumlu psikolojik özelliklere sahip bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca çalışanların olumlu ruh hallerinin gözlemlendiği durumlarda bireylerin yardımseverlik davranışlarında artma olduğu gözlenmiştir (Kamer, 2001).

Kişilik özellikleri: Bireylerin olaylar karşısındaki bakış açıları onların bir iş yapmaya ya da sürdürmeye yönelik çabalarını belirler. Kişilerin içten ve dıştan denetim odaklı olmaları da örgüt içindeki bağlılık düzeyinin belirlenmesinde etkilidir. İçten denetimli bireyler örgütte kalmayı bir tercih olarak kabul ederken, dıştan denetimli bireyler ise örgütte bulunmalarını şans, kader olarak görmektedirler. Kendi tercihleri sonucunda örgüte bağlılık duyarak çalışan içten denetimliler, dıştan denetimli bireylere göre daha aktif olmaktadır (Ünal, 2003).

İşe karşı tutumlar ve iş tatmini: Çalışanın iş ortamında gösterdiği olumsuz tepkiler tatminsizlikle ilişkilendirilmiştir (Erdoğan, 1996). İş tatminsizliği sonucu grevler, disiplin sorunları, düşük performans gibi problemler gözlenmektedir (Ünal, 2003).

Örgütsel adalet: Çalışanın adalete ilişkin algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü ilişkiler olduğu belirtilmektedir (Erdem, 2003).

İhtiyaçlar: Sosyal kabul görme ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireylerde rol gereklerini aşan davranışlara neden olabileceği saptanmıştır (Kamer, 2001).

İşin özellikleri: Kişiyeye anlamlı gelen görevler, kişisel kontrole izin veren yönetici anlayışı ve sorumluluk bilinci geliştiren iş ortamı, içsel motivasyonla birlikte örgüte bağlılığı da artırır (Kamer, 2001).

Liderlik: Liderlik davranışı örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen anahtar bir değişken olarak bulunmuştur (Erdem, 2003). Dürüst ve adil yöneticilerin bulunduğu kurumlarda çalışanlar karşılık verme düşüncesiyle örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğiliminde olmaktadır (İşbaşı, 2000 . Akt.Yücel, 2006).

Kıdem ve yaş: Kişilerin yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte olan bağlılığı artmakta, örgüt yararına özverili davranışlarda bulunmaktadırlar (Kamer, 2001).

Örgütsel vizyon: Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Kurum çalışanlarına vizyon sunmak onları örgütün hedeflerine yönlendirmektir (Balay, 2000).

Karara katılım: Çalışanların önemli kararlara katılımının sağlanması motivasyonu yükselterek uzun dönemde çalışanların örgüte bağlılığını arttıracaktır (Balay, 2000).

Kişiy örgüt bütünleşmesi: Çalışan- örgüt bütünleşmesinin en önemli göstergelerinden biri kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarınıdır (Oktay, 1996).

IV. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Samancı'nın (2007) 'Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı' adlı çalışmasının bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını en çok öğretmenlere duydukları genel güven açıklamaktadır. Arkadaşlarının destekleyici, samimi, doğrucu, açık kapaticı, dürüst ve tutarlı; öğrencilerinin güvenilir, sorumluluk sahibi ve inanılır olduklarını düşünen öğretmenler, okulla ilgili görevler ve hatta olumsuz durumlarda dahi bu kişilere yardımcı olmak adına daha yardımsever tutumlar sergilemektedirler. 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. Velilerinin sorumlu, kendilerini destekleyici ve güvenilir tavırları olduğunu düşünen öğretmenler, okul başarısı için herkesten daha çok çaba sarf etmek için uğraş vermektedirler. Buldukları okullarda daha uzun süre görev yapan öğretmenler, okul başarısı için daha çok çaba sarf etmekte ve okulla ilgili görevlerde daha gönüllü davranmaktadırlar. Cinsiyet faktörü ile ilgili ulaşılan sonuçlar; 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.

Mercan'ın (2006) 'Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık' adlı çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık davranışları arasında fevri olmama davranışı dışında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgüte olan bağlılıkla sadece fevri olmama, daha az şikayet etme davranışı arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları onların fedakâr ve daha aktif olmalarını, yardımsever ve örgüt yararına çalışmalarını, kendini geliştiren ve yenileyen bireyler olmalarını doğrudan etkilemez. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile engellenmişlik ve güçsüzlük hissetme, yaptığı işten zevk almama ve ideallerini yitirme, çevresindekilerle aynı değerleri paylaşmama ve toplumun kendisi gibi düşünmediğine inanma davranışları arasında düşük düzeyde

anlamli ilişkiler bulunmuştur. Diğer yabancılaşma davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan anlamli bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenler ne kadar fedakâr ve aktif, yardımsever ve örgüt yararına çalışırsa, ne kadar kendini geliştirir ve yenilirse o kadar engellenmislik ve güçsüzlük hissi azalır. Öğretmenlerde çevresindekilerle aynı değerleri paylaşmama, toplumun kendisi gibi düşünmediğine inanma ve yaptığı işten zevk alamaz hale gelme, ideallerini yitirme davranışları arttıķa örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı görölmüştür. Ancak bu ilişki oldukça düşük düzeyde bir ilişkidir.

Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları arttıķa huzuru bozmamak adına tavizler verme ve iyi görünmek adına gerçeği saklama davranışlarında da artış olduğu görölmektedir. Böyle öğretmenlerin gözü okuldan başka bir Őeyi görmemektedir. Her Őeyden sıkılma, kendini ise yaramaz biri olarak hissetme, kendi kabuğuna çekilme, çevresindekilere güvenini yitirme, işini istediği gibi yapamadığına inanma, kendini güçsüz hissetme, huzuru bozmamak adına tavizler verme, iyi görünmek adına gerçekleri saklama, yaptığı işten zevk almama, ideallerini yitirme, dünyanın geleceğini karanlık olarak görme ve çalışmanın anlamını yitirme davranışları arasında çok güçlü pozitif düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

Keskin'in (2005) çalışmasına göre 'Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık' davranışlarını açıklayan birinci derece faktörler; kişilerin özgüven duyguları, okul yönetimine karşı olan olumlu adalet algılamaları, yardımlaşmaya verdikleri değer, kişisel gelişime verdikleri değer, alınan kararlara etki etme ve kararlarda etkili olma imkanları, kabul görme ve farkınavarılma imkanlarıdır. Cinsiyet ve kıdemin de etkileri görölmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında en önemli faktörün yardımlaşmaya verilen önem olduğu görölmüştür. Kişilerin yardımlaşmayı önemsemeleri arttıķa örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Atalay'ın (2005) 'Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet' adlı araştırmasına göre, öğretmenler üzerinde okulların yaşamış oldukları adalet yaşantılarının vatandaşlık davranışlarını göstermelerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığı görölmüştür. İlk bakışta örgütsel adalet, öğretmenlerin vatandaşlık davranışları göstermeleri üzerinde

etkili olmadığı görülmekteyse de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer faktörler üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösteremeyenlerinin önündeki tek engel özgüven eksiklikleridir. Özgüvenleri az olan öğretmenler için takdir edilmeleri ve fırsat tanınmaları önemli değişkenler haline gelmektedir. Bu sebeple okul yöneticilerinin personeline yaptıkları çalışmalardan dolayı sözlü yada sembolik olarak takdir etmesi, hiçbir şey elinden gelmiyorsa manevi olarak güç vermesi vatandaşlık davranışı sergilemelerinde yardımcı olacaktır. Okul müdürlerinin takdir etme gibi önemli bir değişkeni göz ardı etmemeleri gerekmektedir.

Yücel'in (2006) 'Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı' adlı çalışmasına göre öğretmenin gerek genel tükenmişlik düzeyinin gerekse tükenmişliğin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde alakalı olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğinin tükenmişliğe rağmen bir fedakarlık mesleği olduğu ve öğretmen tükense bile bunun fedakarlıktan vazgeçmeye sebep oluşturmayacağı anlaşılmıştır. Öğretmen tükenmişliği azaldığında işini ciddiye almada, görevlerinde titiz ve dakik davranmada, içten çalışmada, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara uymada, kurumu için gönüllü olarak görev almada, kurumun sırlarını saklamada vb. olumlu bir gelişme olacağı ancak bu gelişmenin sadece tükenmişliğin tedavisiyle sağlanamayacağı saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRETMENLERDE DENETİM ODAĞI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK UŞAK İLİ ÖRNEĞİ

I. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması, verilerin analizi, madde analizi, sınırlılıklar, problem ve tanımlar hakkında bilgi verilecektir.

A) EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; Uşak il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 42 ilköğretim okulunda, 2007-2008 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1022 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Uşak il merkezinde bulunan 17 ilköğretim okulunda görev yapan 320 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır.

B) VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Denetim odağı ile ilgili literatür taranarak anket maddeleri geliştirildi. Bir pilot çalışma ile denetim odağı anketini oluşturacak maddeler ve bu maddelerin boyutları belirlendi. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Yard. Doç. Dr. Cemil Yücel'in örgütsel vatandaşlık davranışı anketi kullanıldı.

Tablo 1. Demografik Değişkenler ve Değişkenlerin Kategorileşmesi

Değişken Adı	
Kıdem	Toplam yıl olarak
Cinsiyet	1- Bay 2- Bayan

İlköğretim sınıf öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölümde öğretmenlerin demografik bilgileri (cinsiyeti, toplam kıdem yılı) yer almaktadır. İkinci Bölüm öğretmenlerin, denetim odağı yönünü belirlemeyi amaçlayan bir anket oluşturmaktadır. Üçüncü Bölümü öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 22 maddelik bir anketten oluşmaktadır. Dördüncü bölümde ise diğer değişkenler incelenmektedir. Anketlerde Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

C) VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistik şubesinden illere ait okullardaki öğretmen ve öğrenci sayılarının genel dağılımını gösteren veriler alınmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda anket formları 320 adet çoğaltılarak tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 17 okulda uygulanmıştır. Öğretmenlere uygulanan anket formlarından 309 tanesi geri dönmüştür.

Tablo 2. Evren ve Örnekleme Oluşturan İlköğretim Okulu ve Öğretmenlerinin Dağılımı

TOPLAM OKUL SAYISI		Öğretmen Sayısı				
Toplam		Bay		Bayan		
Evrende	42	628	% 61	394	%39	1022
Örnekleme	17	163	% 53	146	% 47	309

Evrende öğretmenlerin 628' ini bay, 394'ünü bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemin 163'ünü bay öğretmenler, 146'sını ise bayan öğretmenler oluşturmaktadır.

D) VERİLERİN ANALİZİ

Anketlerin uygulanması ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 13.0 ve Lirsell 8.3 paket programlarına girilerek değerlendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı anket maddeleri şu şekilde elde edilmiştir: öğretmenlerden diğer öğretmenlerin gözüyle kendilerini değerlendirmelerini sağlayıcı 18 maddelik anket;

1. Benim için tam tersi biridir, hiç böyle davranmaz derler. (1)
2. Benim için, nadiren böyle davranır derler. (2)
3. Ara sıra böyle yaptığı olur derler. (3)
4. Çoğu zaman böyle davranır derler. (4)
5. Her zaman böyle davranır derler. (5)

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

Denetim odağını ölçmek için hazırlanan anket;

1. Hiçbir zaman böyle hissetmiyorum. (1)
2. Nadiren böyle hissediyorum. (2)
3. Arasıra böyle hissediyorum. (3)
4. Çoğunlukla böyle hissediyorum. (4)
5. Hemen hemen her zaman böyle hissediyorum. (5)

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

E) MADDE ANALİZİ

Güvenilirlik için; öğretmenlerin, anket maddelerine verdikleri cevapların, alfa güvenilirlik analizine tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Güvenilirlik analizinde bir maddenin (anket sorusu) elenip elenmemesi kararında şu yol izlenmiştir.

- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu değeri negatif olan maddeler incelendiğinde, en yüksek negatif değeri olan maddeden başlayarak eleme işlemine korelasyon değeri negatif olan madde kalmayınca kadar devam edilmesine
- Bütün maddelerin toplam puanla Pearson korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değerde bulunan maddelerin alfa değerinde önemli bir artışa neden olup olmadığının incelenmesine
- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu 0.25'in altında kalan maddeler elenme incelenmesine tabi tutulmasına karar verilmiştir.

Temel bileşenler analizinde; güvenilirlik işlemi sonucunda elenen maddelerden sonra geri kalan maddeler kovaryans(ancova) analizine tabi tutulmuştur. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp, bunun üzerinde kalacak boyutların incelenmiştir.

F) SINIRLILIKLAR

- Öğretmen görüşleri denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemede güvenilir bir kaynaktır.
- Araştırma 2007-2008 eğitim-öğretim yılı içinde Uşak ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan ölçme aracı ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Veri toplama yöntemlerinden anketin sınırlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

G) PROBLEM CÜMLESİ

Öğretmenlerin iş ortamındaki fedakâr, yardımsever, titiz, sabırlı, gönüllü, mütevazı davranışları ile öğretmenlerin denetim odakları arasında bir ilişki var mıdır?

H) TANIMLAR

Denetim odağı: Denetim odağı; kişinin iyi yada kötü kendisini etkileyen olayları yetenek, özellik ve davranışlarının sonuçları ya da şans, talih ve kader gibi kendisi dışındaki güçlerin işi olarak algılaması eğilimidir (Dönmez, 1985).

Dış denetim odaklılık: Olayları ve sonuçlarını talih, şans, kader ve diğer dışsal güçlere bağlama eğiliminde olan bireyler dış denetim odaklı olarak nitelendirilir (Dağ, 1990).

İç denetim odaklılık: Olayları ve sonuçlarını kendi davranışlarına, kişisel özelliklerine dayalı olarak algılama eğiliminde olan bireyler içten denetimli olarak nitelendirilir (Dağ, 1990).

Örgütsel vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışı, varlığı ödüllendirilmeyen, yokluğu cezalandırılmayan; çalışan için iş tanımının bir parçası olmayan ve yapılması özel bir eğitim gerektirmeyen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak ele

alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. (İşbaşı, 2000. Akt. Ünal, 2003).

Yardımseverlik: Örgüt çalışanlarının, örgütle ilgili bir görevde ya da diğer çalışanların yetiştiremediği işlerde gönüllü olarak yardım etmeye yönelik gösterilen davranışlardır.

Vicdanlılık: Örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının dışında mecbur olmadıkları halde gönüllü olarak yerine getirdikleri (daha titiz çalışma, işte fazla mesai) rollerdir (İşbaşı, 2000. Akt. Ünal, 2003).

Sportmenlik: Sportmenlik örgüt çalışanlarının iş ortamıyla ilgili sorunlarda sürekli şikayet etmekten kaçınması, sorunlara karşı yapıcı bir tavırla yaklaşması gibi örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır.

Örgütsel erdem: Örgütün günlük yaşamına aktif ve sorumlu bir biçimde katılım örgütle ilgili konularda fikir geliştirmek ve bunları açıkça ifade edebilmektir (Çınar, 2000).

Adalet: Örgüt içerisinde kuralların herkese eşit şekilde uygulanması, herkesin hakkettiğine ulaşmasıdır.

Takdir edilme: Başarı ve katkıların farkına varılması, önemsenmesidir.

II. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Temel bileşenler analizi yapıldı. Bütün değişkenlerin maddeleri aynı anda temel bileşenler analizine tabi tutuldu. Tüm anket maddelerinin dokuz boyutta toplandığı görüldü. İlk boyut adalet boyutudur. Başka değişkene ait madde yoktur. Adalet boyutu madde faktör yükü en düşük ,88 ve en yüksek ,91 güvenilirliğin ,96 olduğu bulunmuştur.

İkinci boyut dış denetim odaklılık boyutudur. Bu boyutta madde faktör yükü en düşük ,71 en yüksek ,85, güvenilirliğin ,92 olduğu bulunmuştur. Üçüncü boyut

erdemdir. Erdem boyutu madde faktör yükü en düşük ,49 en yüksek ,84, güvenilirliğin ,89 olduğu bulunmuştur. Dördüncü boyut iç denetim odaklılık boyutudur. Madde faktör yükü -,38 'dir. Güvenilirlik ,83 olarak bulunmuştur. Beşinci boyut arkadaşlık boyutudur. Bu boyutta madde faktör yükü en düşük ,87 ve en yüksek ,90 'dır. Güvenilirliğin ,93 olduğu bulunmuştur. Altıncı boyut yardımdır. Bu boyutun madde faktör yükü en düşük ,45 ve en yüksek ,75 ,güvenilirliğin ,82 olduğu bulunmuştur. Takdir yedinci boyuttur. Bu boyutun güvenilirliği ,91'dir. Vicdan sekizinci boyuttur. Bu boyutun madde faktör yükü -,41 , güvenilirliği ,87'dir. Sportmenlik dokuzuncu boyuttur. Bu boyutun güvenilirliği ,72'dir.

A) FAKTÖR ANALİZİ

Tablo 3. Faktör Analizi**Değişkenlere Ait Maddelerin Temel Bileşenler Analizi (Varimaks Rotasyonu)**

	Bileşenler								
	Adalet	Dış denetim	Erdem	İç denetim	Arkadaş	Yardım	Takdir	Vicdan	Sportmen
AD2 Okulda çalışan herkese adaletli davranılıyor, adam kayırlmıyor.	,91								
AD3 Kurallar herkese aynı şekilde uygulanıyor.	,90								
AD1 Okul idaresini adaletli buluyorum.	,90								
AD4 Fırsatlar ve maddi avantajlar adaletli dağıtılıyor.	,89								
AD5 İdareciler ilişkilerde ve iletişimde ayırım yapmıyor.	,88								
LCE12 İnsanın nasıl bir kişiliğinin olacağını kalıtım ve çevresi belirler.		,85							
LCE6 İsteddiğimi elde edemediğim durumlar hep kendi dışındaki şartlardan kaynaklanmıştır.		,84							
LCE14 İnsanın başına gelecek bir şey varsa kişinin yapabileceği pekte birşey yoktur.		,83							
LCE18 İnsanın başına gelenler, alnında yazılı olanlardır.		,81							
LCE16 İnsanın bir günü iyi başladıysa iyi; kötü başladıysa da kötü gider.		,80							
LCE4 Verdiğim kararları başarıyla yürütmede kendim dışındaki faktörler daha etkilidir.		,79		-,38					
LCE10 Zorluklar karşısında mücadeleyi pek beceremiyorum.		,71		-,38					
OCB17 Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alan			,84						
OCB15 Pek çok kişinin almak istemediği görevlerde gönüllü olan.			,84						
OCB16 Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmede herkese göre daha aktif olan.			,84						
OCB18 Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışan.			,83						
OCB6 Mecbur olmadığı halde okul için fazla mesai yapmada diğerlerine göre daha gönüllü.			,69						
OCB7 Okulun daha iyi nasıl çalışabileceği konusunda diğer öğretmenlere göre daha fazla kafa yoran.			,49			,45			
LCI5 İsteddiğimi elde edebiliyorum.				,79					
LCI3 Verdiğim kararları uygulamada kendime çok güvenirim.				,70					
LCI11 İnsanların nasıl bir kişiliği olacağı kendi tercihlerine ve seçimlerine bağlıdır.				,69					
LCI9 Zorluklar karşısında daha güçlü olur, asla mücadeleyi bırakmam.				,68					
LCI15 İnsanın bir günü iyi başladıysa, iyi devam ettirmesi kendi elindedir.				,62					
LCI13 İnsan kendi başına gelebilecekleri az çok yönlendirebilir.				,57					
LCI17 İnsanın başına gelenler, temelde kendi yaptıklarının sonuçlarıdır.				,47				-,41	
DOST2 Okulumuzdaki çalışma arkadaşlarımdan memnunum.					,90				
DOST1 Okulumuzda arkadaşça bir ortam var.					,87				
DOST3 Okulumuzda dostça ilişkiler var.					,87				
DOST4 Okulumuzda sohbet edecek birilerini bulmak çok kolay.					,87				
OCB3 Başkalarıyla karşılaştığında bilgisini daha çok paylaşıyor.						,75			

OCB1 İş yerinde işle ilgili sıkıntısı olanlara işlerinde başkalarına oranla daha fazla yardımcı olan.						,70			
OCB4 Diğer çalışanları cesaretlendirip motive etmede diğerlerine göre daha başarılı.						,68			
OCB5 Çok yoğun olup, işlerini yetiştiremeyenlere gönüllü olarak yardım etmede diğerlerine göre daha aktif.						,56			
OCB2 Okulda arkadaşlarına işleri nasıl yapacağı konusunda rehberlik etmede diğerlerine göre daha ileride.						,52			
OCB8 Eğitim ve öğretimi geliştirmek için yapılabilecekleri başkalarından daha çok araştıran ve paylaşan.			,43			,48			
TAK1 Okulumuzda yaptıklarından dolayı takdir ediliyorum.					,37		,67		
TAK3 Okulumuzda başarılarımın ve katkılarımın farkına varılıyor.	,51						,65		
ETK1 Okulumuzda bir şeyleri değiştirme gücüne sahibim.	,40						,65		
ETK2 Okulumuzda olayları ve insanları yönlendirme imkanı tanınıyor.	,48						,63		
TAK2 Okulumuzda kendi yeteneklerimi gösterme imkanı tanınıyor.	,46						,60		
OCB9 İşini diğerlerine göre daha ciddiye alan.								,73	
OCB11 Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.								,70	
OCB10 Diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha düzenli çalışın.						,37		,63	
OCB13 Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten özellikle kaçınan.									,78
OCB14 İşle ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha fazla tahammül edebilen.									,77
OCB12 İş ortamıyla ilgili sorunları başkalarına oranla daha az büyüten.							,42		,66
Aygen değeri	5,41	5,23	4,51	3,71	3,59	3,52	3,13	2,21	2,02
Açıklanan varyans	11,83	11,37	9,80	8,06	7,80	7,65	6,81	4,80	4,40
Birikimsel varyans	11,83	23,20	33,00	41,06	48,86	56,51	63,33	68,13	72,53
Güvenirlilik (Cronbach alfa)	,96	,92	,89	,83	,93	,82	,91	,87	,72

(Tablo 3'ün devamı: Faktör Analizi-Değişkenlere Ait Maddelerin Temel Bileşenler Analizi (Varimaks Rotasyonu))

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık davranışları arasında en yüksek ortalamaya sahip boyut vicdanlılık boyutudur. Tabloya göre kişilerin daha çok iç denetim odaklı olduğu görülmektedir.

Korelasyon

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart sapma
Ocb	3,6218	,44658
Yardım	3,6358	,50415
Erdem	3,3104	,61788
Vicdan	3,8371	,57991
sportmen	3,7039	,59984
dış denetim	1,6876	,86045
iç denetim	3,8587	,56710
Adalet	3,6103	,76842
Dostluk	4,0297	,68897
takdir	3,5649	,70094

B) KORELASYONLAR

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Denetim Odağı ve Diğer Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	Ocb	Yardım	Erdem	Vicdan	Sportmen	Dış denetim	İç denetim	Adalet	Dostluk	Takdir
Ocb	1,00	,81(**)	,79(**)	,84(**)	,66(**)	-,15(**)	,24(**)	,21(**)	,19(**)	,42(**)
Yardım	,81(**)	1,00	,65(**)	,61(**)	,33(**)	-,19(**)	,27(**)	,13(*)	,16(**)	,38(**)
Erdem	,79(**)	,65(**)	1,00	,56(**)	,25(**)	-,05	,17(**)	,14(*)	,09	,38(**)
Vicdan	,84(**)	,61(**)	,56(**)	1,00	,46(**)	-,13(*)	,20(**)	,17(**)	,17(**)	,35(**)
Sportmen	,66(**)	,33(**)	,25(**)	,46(**)	1,00	-,12(*)	,12(*)	,20(**)	,18(**)	,19(**)
Lce	-,15(**)	-,19(**)	-,05	-,13(*)	-,12(*)	1,00	-,61(**)	,10	,01	-,20(**)
Lci	,24(**)	,27(**)	,17(**)	,20(**)	,12(*)	-,61(**)	1,00	,09	-,06	,30(**)
Adalet	,21(**)	,13(*)	,14(*)	,17(**)	,20(**)	,10	,09	1,00	,37(**)	,57(**)
Dostluk	,19(**)	,16(**)	,09	,17(**)	,18(**)	,01	-,06	,37(**)	1,00	,34(**)
takdir	,42(**)	,38(**)	,38(**)	,35(**)	,19(**)	-,20(**)	,30(**)	,57(**)	,34(**)	1,00

** Korelasyon 0.01 düzeyinde manidardır.

* Korelasyon 0.05 düzeyinde manidardır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Örgütsel erdem ile yardımlaşma arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,65$). Örgütsel erdemlilik davranışına sahip olan insanların daha çok yardımlaşma davranışında bulunduğu görülür.

Örgütsel vicdanlılık ile yardımlaşma arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,61$). Örgütsel vicdanlılık arttıkça, örgüt içerisindeki yardımlaşma davranışları da artmaktadır. İşler daha ciddiye alınarak yapıldığında, düzenli ve titiz çalışılmaya özen

gösterildiğinde, gönüllü olarak fazladan mesaiye kalındığında ve işler organize edilerek yürütüldüğünde, okulun başarısı için gerektiğinde daha fazla çaba sarfedildiğinde örgüt üyeleri arasındaki yardımlaşma da artmaktadır. Takdir edilme ile yardımlaşma arasında orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,38$). Örgüt üyeleri arasında başarılar takdir edildiğinde yardımlaşmalarda artmaktadır. Sportmence davranışlar ile yardımlaşma arasında orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,33$). İş ortamındaki sorunlar hoşgörülle karşılanıldığında, gereksiz şikayetlerden kaçınıldığında, olumsuzluklara karşı tahammülkar davranıldığında örgüt çalışanları arasındaki yardımlaşmalar artmaktadır.

İç denetim odaklılık ile yardımlaşma arasında orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,27$). İç denetimli insanlarda yardımlaşma davranışları daha çok görülmektedir. Ancak bu herkese genellenemez.

Adalet ile yardımlaşma arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,13$). Dostluk boyutundaki davranışlar ile yardımlaşma arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,16$). Arkadaşlık ilişkileri ve örgütsel adalete verilen önem arttıkça örgütsel yardımlaşma da artmaktadır.

Dış denetim odaklılık ile yardımlaşma arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0,27$). Dış denetim odaklılar düşük beklenti düzeyine sahip, kendilerine ve başkalarına daha az güvenen, risk almaktan kaçınan kişiler olduğu için dış denetim odaklılık arttıkça örgüt çalışanları arasındaki yardımlaşmalar da azalmaktadır. Örgüt içerisindeki yardımlaşma ile örgütsel erdem arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,65$).

Örgüt içerisindeki vicdanlılık boyutundaki davranışlar ile örgütsel erdem arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,56$). İş yerinde işle ilgili sıkıntısı olanlara yardımcı olma, rehberlik etme, titiz ve düzenli çalışmalar gibi yardımlaşma ve vicdanlılık boyutundaki davranışlar arttıkça örgütsel erdem de artmaktadır.

İç denetim odaklılık ile örgütsel erdem arasında düşük ama manidar bir ilişki vardır ($r = 0,17$). Adalet ile örgütsel erdem arasında düşük ama manidar bir ilişki vardır ($r = 0,14$). Okul idaresinin adaletli davranışları arttığında, kurallar herkese aynı şekilde uygulandığında, fırsatlar ve maddi avantajlar adaletli şekilde dağıtıldığında, iç denetim odaklılık arttığında örgütsel erdem de artmaktadır.

Yardımlaşma ile vicdanlılık arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,61$). Örgütsel erdem ile vicdanlılık arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,56$). Eğitim ve öğretimi geliştirmek için yapılan araştırmalar ve paylaşımlar arttığında, işlerini

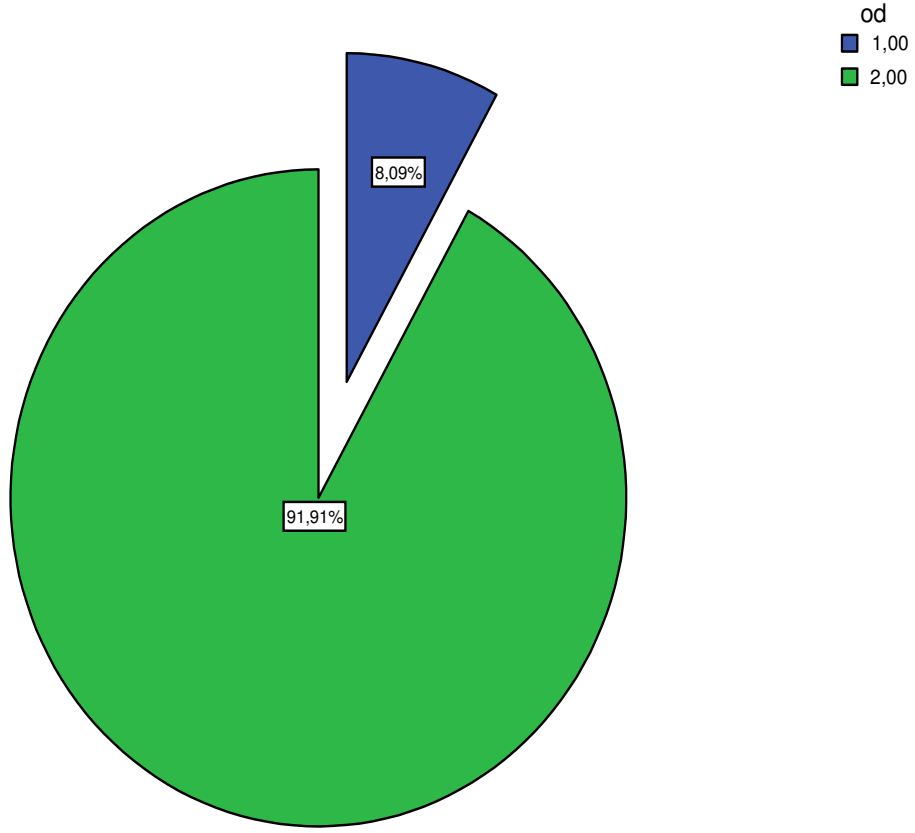
yetiştiremeyenlere gönüllü olarak yardım edildiğinde, işler organize edilerek yürütüldüğünde düzenli ve titiz çalışmalar artmakta dolayısıyla vicdanlılık boyutundaki davranışların arttığı görülmektedir.

Sportmence davranışlar ile vicdanlılık arasında orta düzeyde bir ilişki vardır($r = 0,46$). Takdir edilme ile vicdanlılık arasında orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,35$). Örgütle ilgili olan sorunlardan şikayet etmek yerine çözümün bir parçası olmaya çalışmak ve başarıları takdir etmek vicdanlılık boyutundaki davranışların tekrarlanma sıklığını arttırmaktadır.

İç denetim odaklılık ile vicdanlılık arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,20$). Adalet ile vicdanlılık arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,17$). Dostluk ile vicdanlılık arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r = 0,17$).

İç denetim odaklılık, adalet ve dostluk ile vicdanlılık arasında düşük düzeyde bir ilişki varken; dış denetim odaklılık ile vicdanlılık arasında negatif yönde düşük bir ilişki vardır ($r = -0,13$). Dış denetim odaklılıktan iç denetim odaklılığa doğru bir artış oldukça vicdanlılık boyutundaki davranışlar da artmaktadır. Dış denetim odaklılık ile iç denetim odaklılık arasında negatif yönde güçlü bir ilişki vardır($r = -0,61$). Sorunlar karşısında endişeli davranmak yerine sorunun nedenini bulmak ve sorunların nedeni olarak başkalarını görmek yerine kendine dönük eleştirilerde bulunmak, başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermek gibi iç denetim odaklılık boyutundaki davranışlar arttıkça dış denetim odaklılık boyutundaki davranışların ortaya çıkma düzeyi azalmaktadır.

Takdir görme ile adalet arasında güçlü bir ilişki vardır ($r = 0,57$). Dostluk ve adalet arasında orta düzeyde bir ilişki vardır($r = 0,37$). Sportmenlik ile adalet arasında düşük ama manidar bir ilişki vardır($r = 0,20$). Vicdanlılık ile adalet arasında düşük ama manidar bir ilişki vardır($r = 0,17$). Örgütsel erdem ile adalet arasında düşük ama manidar bir ilişki vardır ($r = 0,14$). Yardımlaşma ile adalet arasında düşük ama manidar bir ilişki vardır ($r = 0,13$). Örgüt üyeleri arasında başarılar ve katkılar takdir ediliyorsa örgüt içerisindeki adaletli davranışlar artmaktadır. Arkadaşlık ilişkilerine verilen önem arttıkça örgütsel adalette artmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüt içerisinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçındığı, işlerin daha ciddiye alındığı ve titizlikle çalışıldığı, işlerin organize edilerek yürütüldüğü, yardımlaşmaların arttığı bir örgütte, örgütsel adaletin de arttığı görülmektedir. Takdir gören insanlarda vicdanlılık artar. Bunun yanı sıra her takdir gören insanın iç denetim odaklı olduğu söylenemez.



Şekil 2. Denetim Odağı Türüne Göre Öğretmenlerin % lik Dağılımını Gösteren Grafik

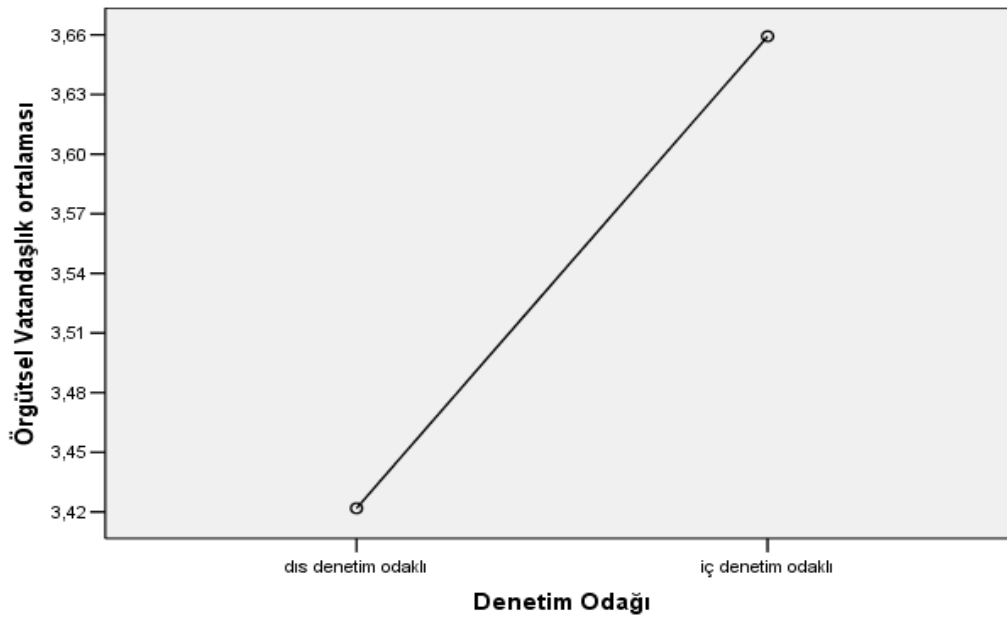
Grafiğe göre öğretmenlerin 91,91 % iç denetim odaklı, 8,09 % dış denetim odaklı olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler

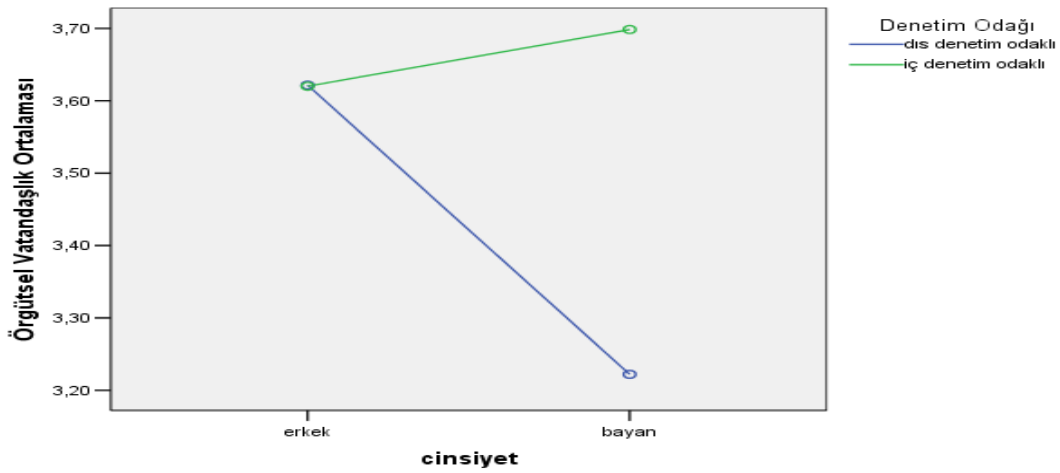
Bağımlı değişken: denetim odağı

Denetim odağı	Cinsiyet	Ortalama	Standart sapma	N
1,00 dış denetim odaklı	1 erkek	3,5385	,65495	13
	2 bayan	3,1926	,67506	9
	Total	3,3970	,67008	22
2,00 iç denetim odaklı	1 erkek	3,6260	,39128	124
	2 bayan	3,7033	,42854	126
	Total	3,6650	,41148	250
Toplam	1 erkek	3,6177	,42069	137
	2 bayan	3,6693	,46354	135
	Total	3,6433	,44241	272

Dış denetim odaklı erkek öğretmenlerin ortalaması, bayan öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. İç denetim odaklı bayan öğretmenlerin ortalaması ise erkek öğretmenlerden yüksektir.

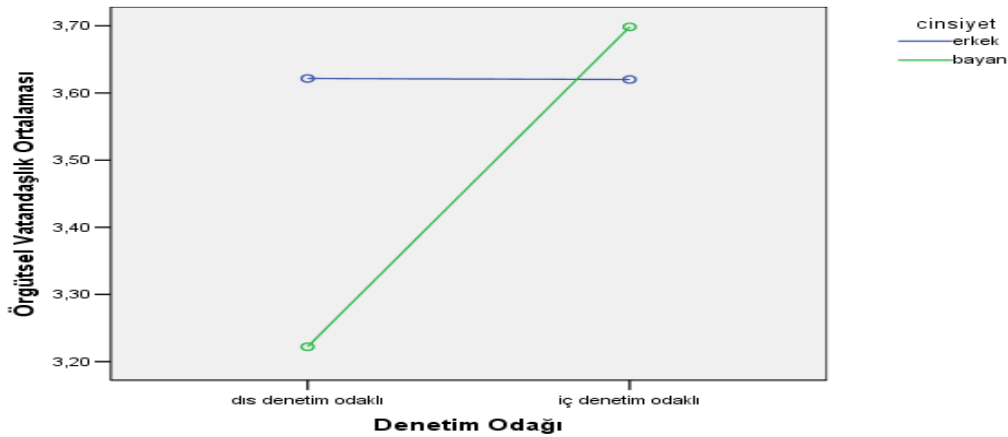
**Şekil 3. Denetim Odağı Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ortalaması**

İç denetim odaklı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, dış denetim odaklı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 3 (a). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Erkeklerin dış denetim ve iç denetim odaklılığı farklılaşmazken, bayanların iç denetim odaklılığı daha yüksektir. Bayanlar kendi içinde karşılaştırıldığında iç denetim odaklı bayanlar dış denetim odaklı bayanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla gösterir.



Şekil 3 (b). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

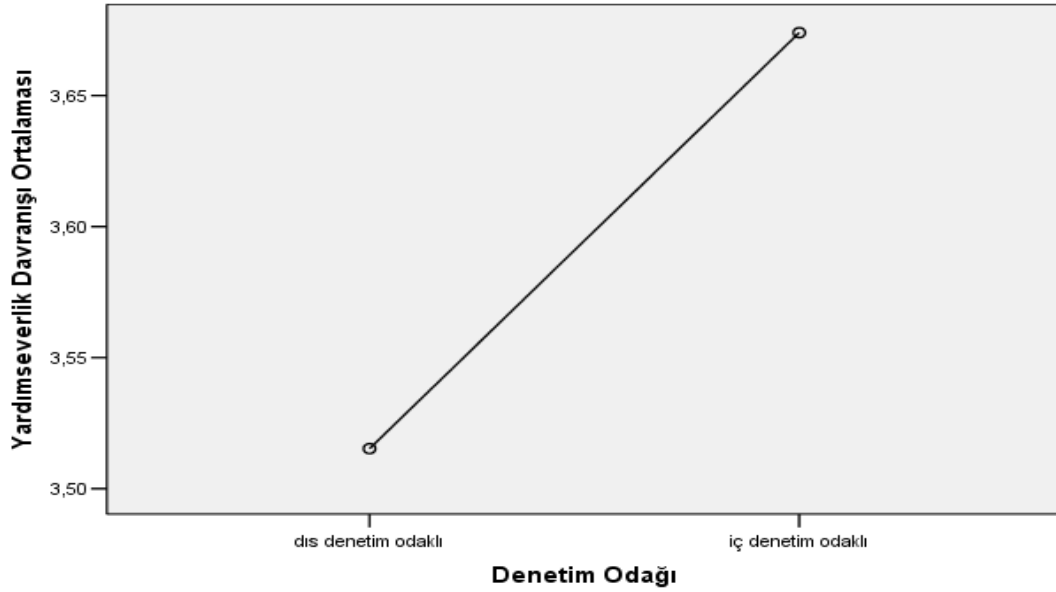
Erkeklerin iç ve dış denetim odaklı olmaları örgütsel vatandaşlık davranışları açısından farklılık oluşturmaz. İç denetim odaklı bayanların örgütsel vatandaşlık davranışları, dış denetim odaklı bayanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından daha yüksektir.

Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler

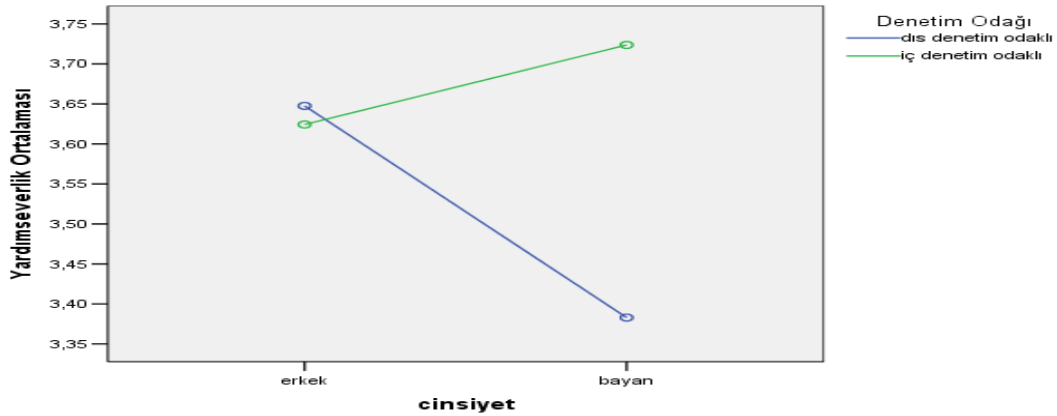
Bağımlı değişken : yardımseverlik

Denetim odağı	Cinsiyet	Ortalama	Standart sapma	N
1,00 dış denetim odaklı	1 erkek	3,5513	,61004	13
	2 bayan	3,2889	,54365	9
	Total	3,4439	,58539	22
2,00 iç denetim odaklı	1 erkek	3,6277	,46809	124
	2 bayan	3,7370	,51185	126
	Total	3,6828	,49271	250
Toplam	1 erkek	3,6204	,48115	137
	2 bayan	3,7072	,52405	135
	Total	3,6635	,50385	272

Dış denetim odaklı erkek öğretmenlerin ortalaması, bayan öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. İç denetim odaklı bayan öğretmenlerin ortalaması ise erkek öğretmenlerden yüksektir.

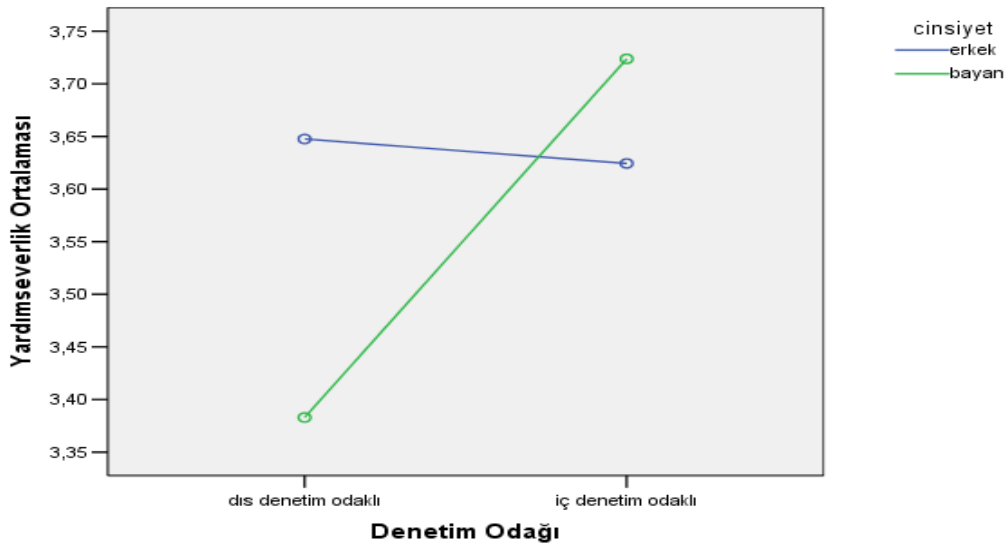
**Şekil 4. Denetim Odağı Türüne Göre Yardımsverlik Davranışı Ortalaması**

İç denetim odaklı öğretmenlerin örgüt içerisindeki yardımlaşma düzeylerinin, dış denetim odaklı öğretmenlerin örgüt içerisindeki yardımlaşma düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 4 (a). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Yardımsverlik Davranışı

İç denetim ve dış denetim odaklı olan erkeklerin yardımlaşma davranışları farklılaşmazken, iç denetim odaklı bayanlar daha yardımsverdir. Dış denetim odaklı bayanlarda örgüt içerisindeki yardımlaşma davranışları, iç denetim odaklı bayanlarınkinden daha düşüktür.



Şekil 4 (b). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Yardımsverlik Davranışı

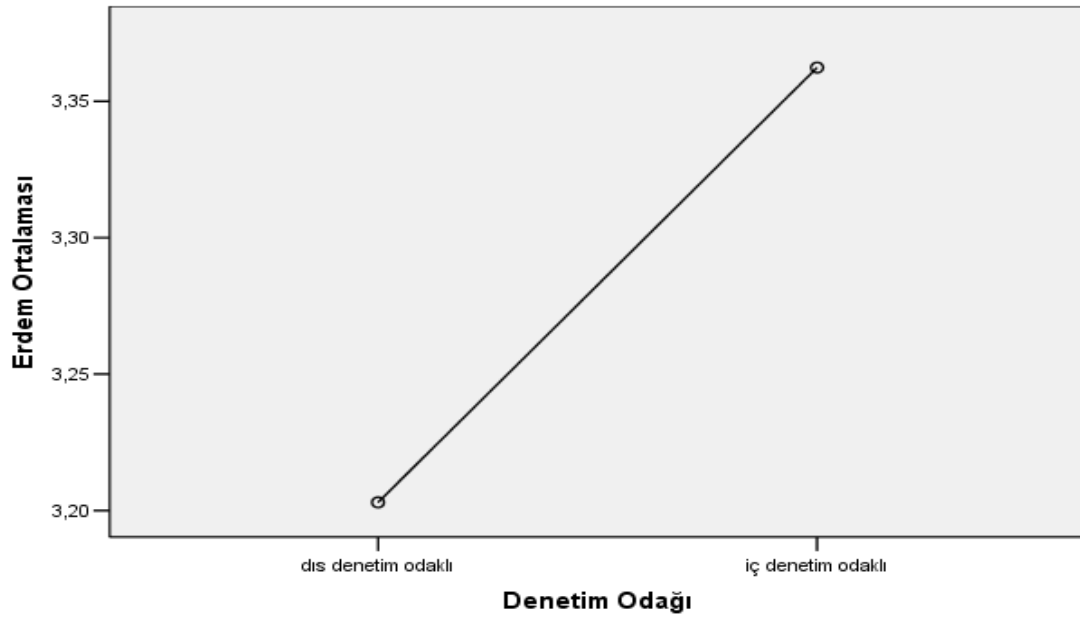
Erkeklerin iç ve dış denetim odaklı olmaları örgüt içerisindeki yardımlaşma davranışlarında anlamlı farklılık oluşturmaz. İç denetim odaklı bayanların örgüt içerisindeki yardımlaşma davranışları, dış denetim odaklı bayanlarınkinden daha yüksektir.

Tablo 8. Tanımlayıcı İstatistikler

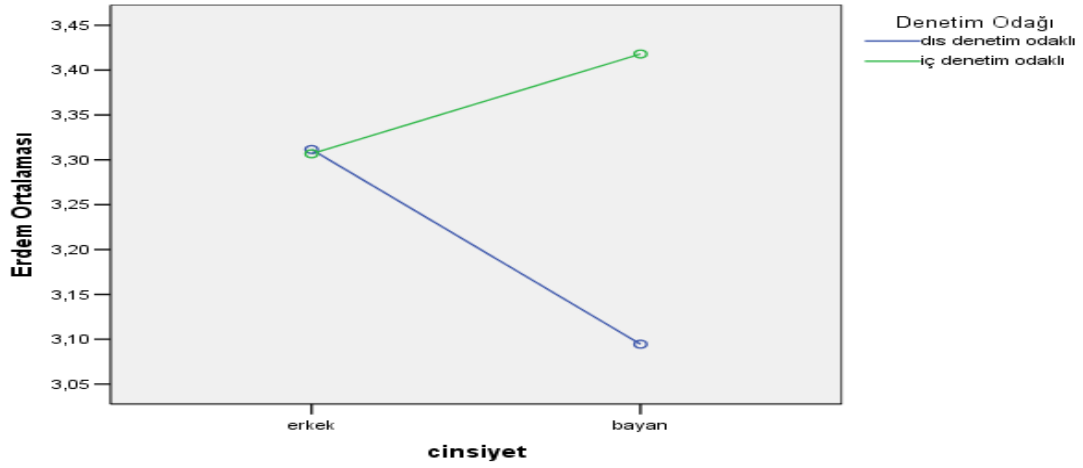
Bağımlı değişken: erdem

Denetim odağı	Cinsiyet	Ortalama	Standart sapma	N
1,00 dış denetim odaklı	1 erkek	3,2179	,67832	13
	2 bayan	3,0000	,96465	9
	Total	3,1288	,79338	22
2,00 iç denetim odaklı	1 erkek	3,3159	,52093	124
	2 bayan	3,4254	,65665	126
	Total	3,3711	,59458	250
Toplam	1 erkek	3,3066	,53559	137
	2 bayan	3,3970	,68493	135
	Total	3,3515	,61480	272

Dış denetim odaklı erkek öğretmenlerin ortalaması bayan öğretmenlerden yüksektir. İç denetim odaklı bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlerden yüksektir.

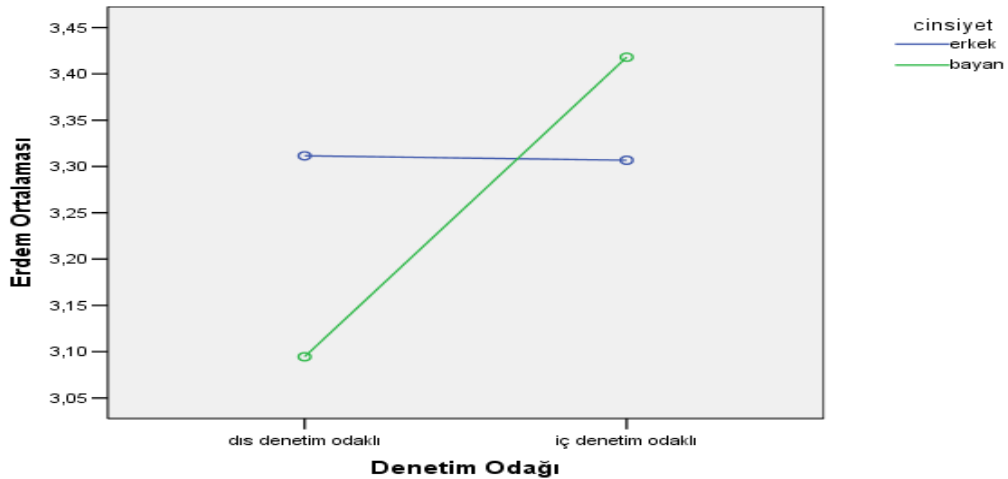
**Şekil 5. Denetim Odağı Türüne Göre Erdemlilik Davranışı Ortalaması**

İç denetim odaklı öğretmenlerde örgütsel erdem, dış denetim odaklı öğretmenlerden daha yüksektir.



Şekil 5 (a). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Erdemli Davranışları

İç denetim ve dış denetim odaklı olan erkeklerin erdemlilik davranışları farklılaşmazken, dış denetim odaklı bayanların örgüt içerisindeki erdemli davranışlar gösterme düzeyi, iç denetim odaklı bayanlarınkinden daha düşüktür.



Şekil 5 (b). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Erdemli Davranışları

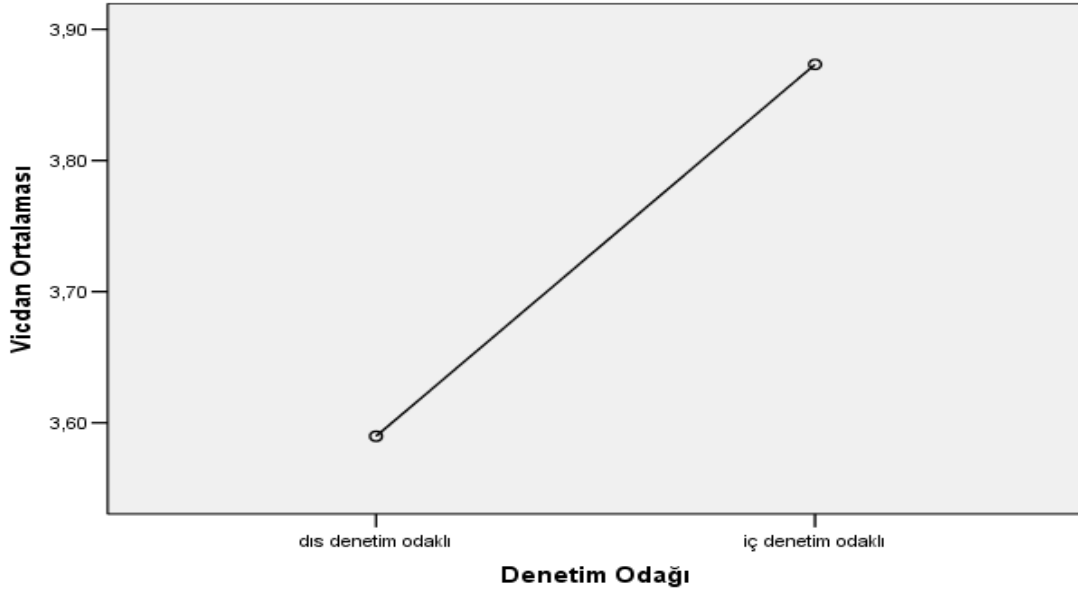
Erkeklerin iç ve dış denetim odaklı olmaları örgüt içerisinde erdemli davranışlar göstermeleri açısından farklılık oluşturmaz. İç denetim odaklı bayanların örgüt içerisinde erdemli davranışlar gösterme düzeyi, dış denetim odaklı bayanlarınkinden daha yüksektir.

Tablo 9. Tanımlayıcı İstatistikler

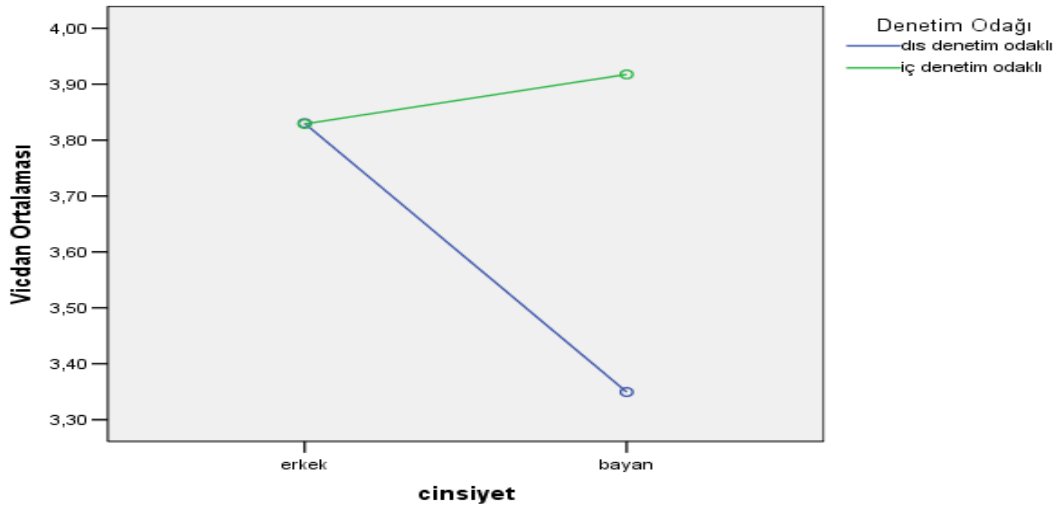
Bağımlı değişken: vicdan

Denetim odağı	Cinsiyet	Ortalama	Standart sapma	N
1,00 dış denetim odaklı	1 erkek	3,7436	,93198	13
	2 bayan	3,2963	1,01986	9
	Total	3,5606	,97121	22
2,00 iç denetim odaklı	1 erkek	3,8320	,53237	124
	2 bayan	3,9272	,49732	126
	Total	3,8800	,51618	250
Toplam	1 erkek	3,8236	,57762	137
	2 bayan	3,8852	,56371	135
	Toplam	3,8542	,57054	272

Dış denetim odaklı erkek öğretmenlerin ortalaması bayan öğretmenlerden yüksektir. İç denetim odaklı bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlerden yüksektir.

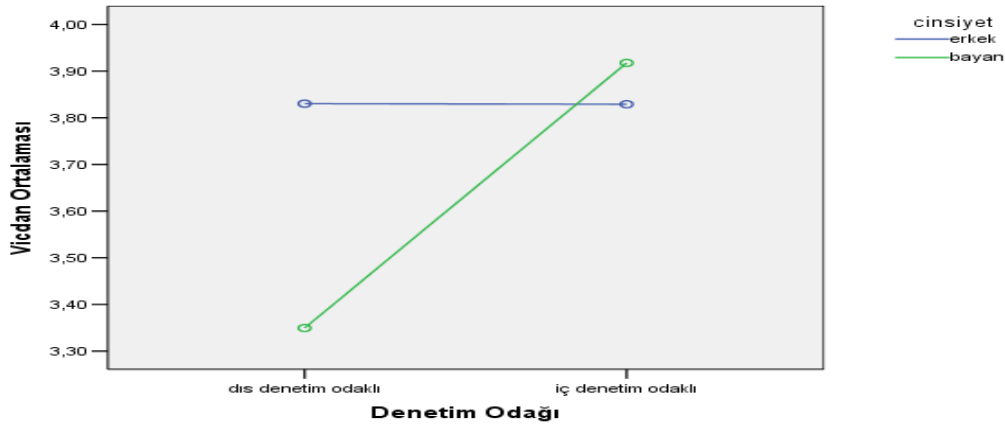
**Şekil 6. Denetim Odağı Türüne Göre Vicdan Ortalaması**

İç denetim odaklı öğretmenlerde vicdanlılığın, dış denetim odaklı öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 6 (a). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Vicdanlılık Davranışları

Dış denetim ve iç denetim odaklı olan erkeklerin vicdanlılık davranışları farklılaşmazken, dış denetim odaklı bayanların örgüt içerisinde vicdanlılık boyutunda davranışlar sergileme düzeyi, iç denetim odaklı bayanlarınkinden daha düşüktür.



Şekil 6 (b). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Vicdanlılık Davranışları

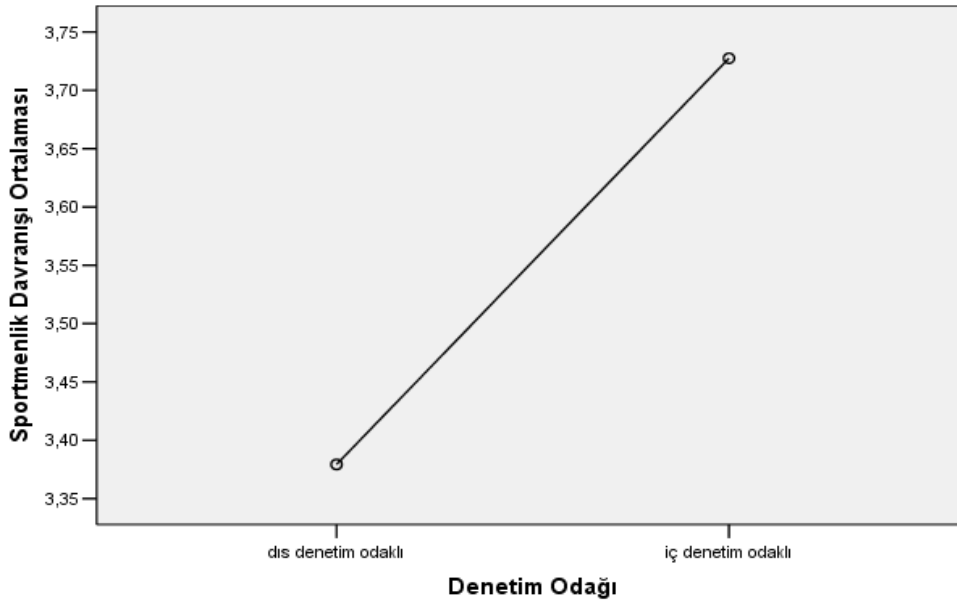
Erkeklerin iç ve dış denetim odaklı olmaları örgüt içerisinde vicdanlılık boyutundaki davranışlarında farklılık oluşturmaz. İç denetim odaklı bayanların örgüt içerisinde vicdanlılık boyutunda davranışlar sergileme düzeyi, dış denetim odaklı bayanlarınkinden daha yüksektir.

Tablo 10: Tanımlayıcı İstatistikler

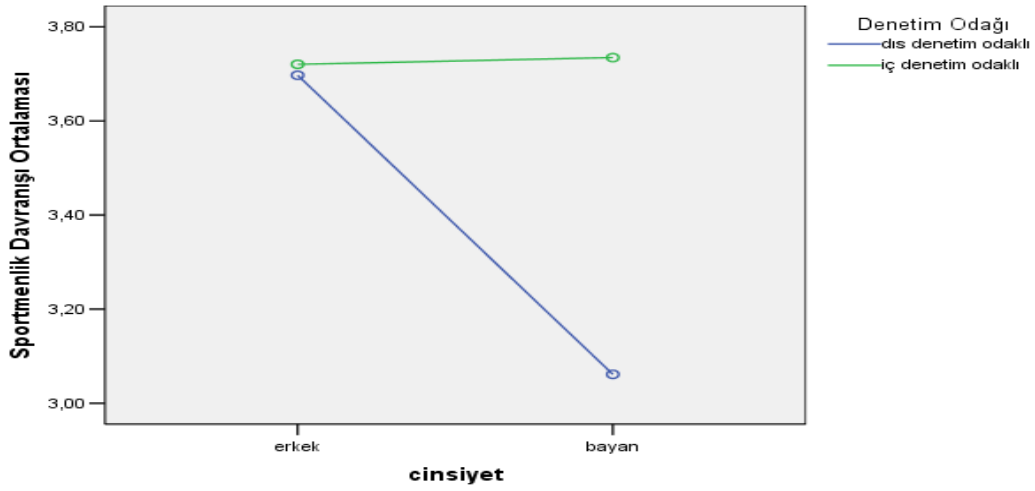
Bağımlı değişken: sportmenlik

Denetim odağı	Cinsiyet	Ortalama	Standart sapma	N
1,00 dış denetim odaklı	1 erkek	3,6410	,87625	13
	2 bayan	3,1852	,60349	9
	Total	3,4545	,79380	22
2,00 iç denetim odaklı	1 erkek	3,7285	,58182	124
	2 bayan	3,7235	,56614	126
	Total	3,7260	,57282	250
Toplam	1 erkek	3,7202	,61202	137
	2 bayan	3,6877	,58215	135
	Total	3,7040	,59650	272

Dış denetim odaklı erkek öğretmenlerin ortalaması bayan öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. İç denetim odaklı erkek ve bayan öğretmenlerin ortalaması birbirine yakındır.

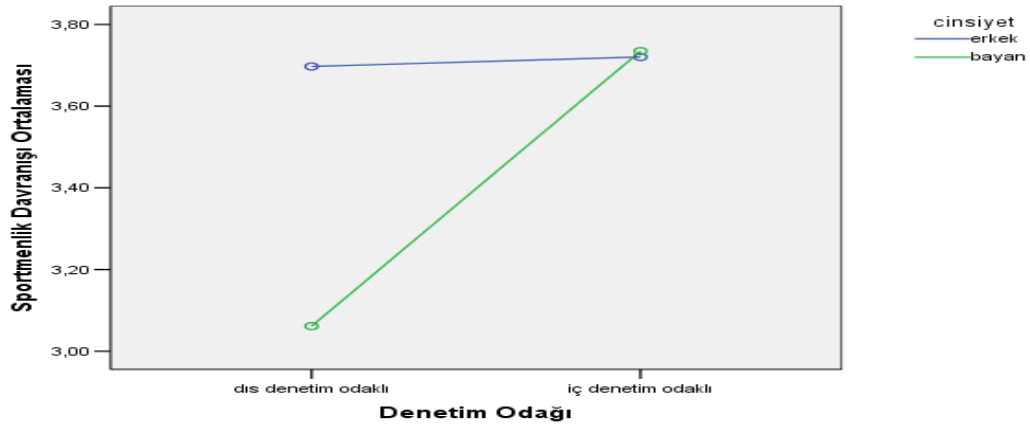
**Şekil 7. Denetim Odağı Türüne Göre Sportmenlik Davranışı Ortalaması**

İç denetim odaklı öğretmenlerin örgüt içerisindeki sportmence davranışlarının, dış denetim odaklı öğretmenlerin sportmence davranışlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 7 (a). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Sportmenlik Davranışları

Dış denetim ve iç denetim odaklı olan erkeklerin sportmenlik davranışları farklılaşmazken, dış denetim odaklı bayanların örgüt içerisindeki sportmence davranışları, iç denetim odaklı bayanlarınkinden daha düşüktür.



Şekil 7 (b). Erkek ve Bayan Öğretmenlerin Denetim Odağı Türlerine Göre Sportmenlik Davranışları

Erkeklerin iç ve dış denetim odaklı olmaları örgüt içerisindeki sportmence davranışlarında farklılık oluşturmaz. İç denetim odaklı bayanların örgüt içerisindeki sportmence davranışları, dış denetim odaklı bayanlarınkinden daha yüksektir. Dış denetim odaklı erkekler, dış denetim odaklı bayanlara göre daha sportmendir.

III. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş ortamındaki fedakar, yardımsever, titiz, sabırlı, gönüllü davranışları ile öğretmenlerin denetim odakları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

İş ortamının nitelikleriyle, bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerin birbiriyle uyumlu olması örgüt yaşamını etkileyen faktörlerdendir. Her örgüt üyesi, işinin anlamlı, kazanç sağlayıcı ve değerli olmasını ister. Ancak bireysel beklenti ve ihtiyaçların yanı sıra örgütün ihtiyaçları da önemlidir. Adalet, takdir, yardımseverlik gibi değişkenlerden de yola çıkarak şunlar söylenebilir: Örgüt çalışanları için huzurlu bir ortamsa, üyeleri yaptıkları işten zevk alıyorsa o örgütte iş performansının arttığı görülebilir. Bunun yanı sıra iş ortamındaki fedakar, yardımsever, gönüllü davranışların artması da iş performansını artırır. Örgüt içerisinde yaşanan olaylar karşısında örgüt üyelerinden bazıları kendilerini sorumlu tutarken bazıları da kendisi dışındaki üyeleri sorumlu tutmaktadır. Algılama biçimindeki bu farklılık denetim odağının iki yönünü oluşturur. İç denetim odaklılık ve dış denetim odaklılık.

İç denetim odaklı olan örgüt üyeleri ile dış denetim odaklı olan örgüt üyelerinin farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmektedir. İç denetimliler zamanı iyi kullandıkları, risk alabilen girişimci ve kendilerinden emin kişilikleri ile çevreleriyle etkili iletişim kurarlar. Kendilerine bakış açıları daha olumlu olduğu için savunma mekanizmalarını daha az kullanırlar. İç denetim odaklı örgüt üyelerinin kendilerinden emin, girişimci kişilikleri onları başarıya ulaştırmaktadır. Kendilerine olan olumlu bakış açıları ve çevreleriyle kurdukları etkili iletişim sayesinde grup başarısı artmaktadır. İç denetim odaklılar yaşadıkları olumsuzluklar karşısında savunma mekanizmalarını kullanmak yerine nerede yanlış yaptıklarını düşünür ve aynı yanlışı tekrarlamaktan kaçınırlar.

İç denetim odaklı kişiler için önemsenme, takdir edilme önemlidir. Örgüt üyeleri arasında başarılar takdir ediliyorsa, bilgiler paylaşılıp örgüt yararına kullanılıyorsa, olumsuzluklar karşısında tahammülkar davranılıyorsa, işler organize bir şekilde yürütülüyorsa, herkes üzerine düşen görevi ve gerektiğinde görev tanımında belirtilmediği halde diğer bir çalışana yardımcı olabilmek amacıyla fazlasını yapabiliyorsa o örgüt üyelerinin iç denetim odaklı olduğunu söyleyebiliriz. Ancak örgüt

üyelerini bir durumdan hareketle her zaman iç denetim odaklıdır ya da dış denetim odaklıdır diye nitelendiremeyiz.

Dış denetim odaklıların çoğunlukta olduğu bir örgütte yaşanan olumsuzlukların sorumlusu olarak her zaman diğer çalışanlar görülmektedir. Oluşan sorunlar gereğinden fazla büyütülmekte ve başarılar görmezden gelinmektedir. Örgüt üyeleri arasındaki oluşan gergin atmosfer ise iş verimini düşürmekte, başarıyı engellemektedir.

Dış denetim odaklılar kendilerini tanımada yetersiz oldukları gibi grup üyelerini tanımada da yetersizdirler. İnsanlara ve olaylara karşı kuşkucu yaklaşırlar. Savunma mekanizmalarını sık kullanırlar ve yıkıcı eleştirilerde bulunurlar. Güvensiz ve yıkıcı tutumlar ise örgüt üyeleri arasında yardımlaşmayı, fedakarlığı ve takdir edilmeyi önler. Dış denetim odaklılar düşük beklenti düzeyine sahip, kendilerine ve başkalarına daha az güvenen, risk almaktan kaçınan kişiler olduğu için dış denetim odaklılık arttıkça örgüt çalışanları arasındaki yardımlaşmalar da azalmaktadır.

Eğitim ve öğretimi geliştirmek için yapılan araştırmalar ve paylaşımlar arttığında, işlerini yetiştiremeyenlere gönüllü olarak yardım edildiğinde, işler organize edilerek yürütüldüğünde düzenli ve titiz çalışmalar artmaktadır.

Sorunlar karşısında endişeli davranmak yerine sorunun nedenini bulmak ve sorunların nedeni olarak başkalarını görmek yerine kendine dönük eleştirilerde bulunmak, başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermek gibi iç denetim odaklılık boyutundaki davranışlar arttıkça dış denetim odaklılık boyutundaki davranışların ortaya çıkma düzeyi azalacaktır.

Örgüt üyelerinin örgüt içerisinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçındığı, işlerin daha ciddiye alındığı ve titizlikle çalışıldığı, işlerin organize edilerek yürütüldüğü, yardımlaşmaların arttığı bir örgütte, örgüt üyeleri de çalışma ortamlarından memnun olacaklardır. Önceki yıllarda yapılan çalışmalarda görüldüğü gibi benim çalışmamda da erkek öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için daha çok çaba harcadıkları, sorunları büyütmeden halletmeye çalıştıkları, okulla ilgili görevlerde daha çok rol aldıkları ve okulun başarısı için daha çok uğraş verdikleri görülmektedir. Ayrıca örgüt üyelerinin özgüven duyguları, okul yönetimine karşı olan olumlu adalet algılamaları, yardımlaşmaya verdikleri değer, kararlarda etkili olma, takdir görme örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan önemli faktörlerdir.

Araştırmamda denetim odağı türünü belirlemeye yönelik olarak kullanılan anket

soruları başka çalışmalarda farklı bir ölçek kullanılarak belirlenmeye çalışılabilir. Bu çalışmada kişilerin iç denetim odağı ile ilgili sorulara verdiği cevapların ortalaması, dış denetim odağı ile ilgili sorulara verdiği cevapların ortalamasından yüksekse kişi iç denetimli olarak adlandırılmış, bunun tersi durumda ise dış denetimli olarak adlandırılmıştır.

Öğretmenlerini model alan öğrencilerin ise öğretmenlerinin kişisel özelliklerinden etkilendikleri gerçeğinden hareketle; öğretmenlerin iç ve dış denetim odaklı olmalarının öğrenciler üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların gerekliliği devam etmektedir.

KAYNAKÇA

Arıcak, T. 1995, *Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).

Aşkın, M. 1989, *Denetim Odağı İle Kendini Kabul Arasındaki İlişkilerin Sosyal Psikolojik Açısından İncelenmesi*, Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 84, Erzurum.

Atalay, İ. 2005, *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Aydınay, A. 1996, *İş Tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).

Balay, R. 2000, *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).

Cüceloğlu, D. 1993, *Dıştan Denetimli Kişi*, Yaşadık-Ça Eğitim, 30.

Çınar, F. 2000, *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa (Yayınlanmamış).

Çoruh, Y. 2003, *Denetim Odağı İle Stresle Başaçıkma Davranışı Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Dağ, İ. 1990, *Kontrol Odağı, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).

Dönmez, A. 1983, *Denetim Odağı ve Çevre Büyüklüğü*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 16 (1).

Dönmez, A. 1985, *Denetim Odağı (Locus of Control)*, A. Ü. Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı 1-2, Ankara

Dönmez, A. 1985, *Denetim Odağı, Kendine Saygı ve Üç Değişkeni: Çevre Büyüklüğü, Yaş, Aile Ortamı*, Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 10, Sayı 55.

Dönmez, A. 1986, *Denetim Odağı: Temel Araştırma Alanları*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 19 (1-2).

Erdem, U. 2003, *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara (Yayınlanmamış).

Erdoğan, B. (Haziran) 2003, *Denetim Odağı ve Önbilgi Düzeyinin Öğrencinin Kontrol Tercihlerine Etkisi*, Eğitim Bilimleri ve Uygulama, Cilt 2, Sayı 3.

Erdoğan, İ. 1996, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Genç, E. 2000, *Öğretmenlerde Denetim Odağının Problem Çözmeye Yönelik Yararıyla İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).

Gündüz, Z. 1986, *Okul Başarısı ve Ortaokul Birinci Sınıf Öğrencilerinde Denetim Odağı*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Yayınlanmamış).

Kamer, M. 2001, *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).

Keskin, S. 2005, *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Koçel, T. 2001, *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Korkut, F. 1986, *İlkokul Öğrencilerinin Kendilerine ve Ailelerine İlişkin Bazı Değişkenlerin Denetim Odakları Üzerindeki Etkisi*, Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).

Lefcourt, H.M. 1976, *Locus of Control Current Trends In Theory and Resarch*, Hillsdale New Jersey Lawrence Erlboun, Associates Inc. Publishers, New York, pp. 115-117.

Mercan, M. ,2006,*Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, , Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Mete, İ.C. 2002, *Yöneticilerde İçten ve Dıştan Denetim Odaklı Olmanın İş Hayatı Nitelikleriyle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van (Yayınlanmamış).

Oktay, M. 1996, *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları, İstanbul.

Ören, N. (Eylül) 1991, *Denetim Odağı ve Kendini Kabul Arasındaki İlişkiler*, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1-2, Ankara.

Özyürek, D. 1992, *Denetim Odağını Etkilemeye Yönelik Deneysel Bir Çalışma* Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana (Yayınlanmamış).

Rotter, J.B. 1966, *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcements*, Psychological Monographs, 80: 1-128.

Rotter, J.B. ve diğerleri, 1972, *Application of Social Learning of Theory of Personality*, Holt Richard Publication, p.175, New York

Samancı, G., 2007, *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Samancı, S. 2006, *Okullarda Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Tan, D. 2000, *Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Denetim Odaklarının Aile Destek Düzeyleri ve Özlük Nitelikleri Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Konya (Yayınlanmamış).

Temel, F. ve Aksoy, A. 1998, *Anaokulu Öğretmenlerinin Denetim Odağı İle Ahlaki Yargıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 137.

Uzun, D. 2002, *Resmi ve Özel Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Özsaygı ve Denetim Odağı Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara (Yayınlanmamış).

Ünal, Z. 2003, *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık* , Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Yeşilyaprak, B. 1988, *Lise Öğrencilerinin İçsel ya da Dışsal Denetimli Oluşlarını Etkileyen Etmenler*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).

Yeşilyaprak, B. 1990, *Denetim Odağı Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar*, İstanbul Psikoloji Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 25.

Yücel, G.F. 2006, *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

EKLER

	Sayfa
EK 1 Anket.....	48

EK 1 Anket

Değerli meslektaşlarım bu araştırmada kurumunuz hakkında hissettiklerinizin performansınızı nasıl etkileyeceği incelenmektedir. Doğru sonuç alabilmemiz için samimi cevaplar vermeniz çok önemlidir. Beş yıldan beri ilimizde yapılan araştırmalarla belli bir noktaya ulaşılmıştır. Çalışma sonuçları bir konferansla ilimizde paylaşılacaktır. Bu anketlerde tek tek öğretmenlerin cevaplarından ziyade tüm öğretmenlerin benzer cevapları bir araya getirileceğinden kişisel bilgilerinizi alma gibi bir niyetimiz bulunmamaktadır. Anketlerin kime ait olduğu da zaten bilinmemektedir. İlginizden dolayı teşekkür ederiz.

Cinsiyet: Bay () Bayan () **Kıdem yılınız:**

Aşağıdaki ifadelere şu seçeneklerden hangisini uygun buluyorsanız ifadenin karşısında o seçeneği işaretleyiniz

Puanlar:

- 1: Hiçbir zaman böyle hissetmiyorum.
- 2: Nadiren böyle hissediyorum.
- 3: Arasına böyle hissediyorum.
- 4: Çoğunlukla böyle hissediyorum.
- 5: Hemen hemen her zaman böyle hissediyorum.

Verdiğim kararları uygulamada kendime çok güvenirim.	1 2 3 4 5
Verdiğim kararları başarıyla yürütmekte kendim dışındaki faktörler daha etkilidir.	1 2 3 4 5
İstediğimi elde edebiliyorum.	1 2 3 4 5
İstediğimi elde edemediğim durumlar hep kendi dışındaki şartlardan kaynaklanmıştır.	1 2 3 4 5
Zorluklar karşısında daha güçlü olur, asla mücadeleyi bırakmam.	1 2 3 4 5
Zorluklar karşısında mücadeleyi pek beceremiyorum.	1 2 3 4 5
İnsanların nasıl bir kişiliği olacağı kendi tercihlerine ve seçimlerine bağlıdır.	1 2 3 4 5
İnsanın nasıl bir kişiliğinin olacağını kalıtım ve çevresi belirler.	1 2 3 4 5
İnsan kendi başına gelebilecekleri az çok yönlendirebilir.	1 2 3 4 5
İnsanın başına gelecek birşey varsa kişinin yapabileceği pekte birşey yoktur.	1 2 3 4 5
İnsanın bir günü iyi başladıysa, iyi devam ettirmesi kendi elindedir.	1 2 3 4 5
İnsanın bir günü iyi başladıysa iyi; kötü başladıysa da kötü gider.	1 2 3 4 5
İnsanın başına gelenler, temelde kendi yaptıklarının sonuçlarıdır.	1 2 3 4 5
İnsanın başına gelenler, alnında yazılı olanlardır.	1 2 3 4 5

Okulumuzda çalışan, sizi çok seven ve sizden hoşlanmayan insanları bir tarafa ayırsak ve onları hariç tutarak diğer çalışanlara sorsak aşağıdaki konularda sizin hakkınızda nasıl bir değerlendirme yaparlardı. Onlar adına her ifadenin sonuna onların sizin için uygun göreceği puanı veriniz. Onların gözüyle kendinize bakmaya çalışın. Cevaplarınızı verirken sizin kendinizi nasıl gördüğünüz değil başkalarının sizin hakkınızdaki görüşlerini tahmin etmeye çalıştığınızı unutmayınız.

Aşağıdaki ifadelere şu seçeneklerden hangisini uygun buluyorsanız ifadenin karşısında o seçeneği işaretleyiniz

Puanlama kriterleri:

- 1: Benim için tam tersi biridir, hiç böyle davranmaz derler.
- 2: Benim için, nadiren böyle davranır derler.
- 3: Ara sıra böyle yaptığı olur derler.
- 4: Çoğu zaman böyle davranır derler.
- 5: Her zaman böyle davranır derler.

İş yerinde işle ilgili sıkıntısı olanlara işlerinde başkalarına oranla daha fazla yardımcı olan.	1 2 3 4 5
Okulda arkadaşlarına işleri nasıl yapacağı konusunda rehberlik etmede diğerlerine göre daha ileride.	1 2 3 4 5
Başkalarıyla karşılaştırıldığında bilgisini daha çok paylaşan.	1 2 3 4 5
Diğer çalışanları cesaretlendirip motive etmede diğerlerine göre daha başarılı.	1 2 3 4 5
Çok yoğun olup, işlerini yetiştiremeyenlere gönüllü olarak yardım etmede diğerlerine göre daha aktif.	1 2 3 4 5
Mecbur olmadığı halde okul için fazla mesai yapmada diğerlerine göre daha gönüllü.	1 2 3 4 5
Okulun daha iyi nasıl çalışabileceği konusunda diğer öğretmenlere göre daha fazla kafa yoran.	1 2 3 4 5
Eğitim ve öğretimi geliştirmek için yapılabilecekleri başkalarından daha çok araştıran ve paylaşan.	1 2 3 4 5
İşini diğerlerine göre daha ciddiye alan.	1 2 3 4 5
Diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha düzenli çalışan.	1 2 3 4 5
Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.	1 2 3 4 5
İş ortamıyla ilgili sorunları başkalarına oranla daha az büyüten.	1 2 3 4 5
Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten özellikle kaçınan.	1 2 3 4 5
İşle ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha fazla tahammül edebilen.	1 2 3 4 5
Pek çok kişinin almak istemediği görevlerde gönüllü olan.	1 2 3 4 5
Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmede herkese göre daha aktif olan.	1 2 3 4 5
Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alan	1 2 3 4 5
Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışan.	1 2 3 4 5

Aşağıdaki ifadelere şu seçeneklerden hangisini uygun buluyorsanız ifadenin karşısında o seçeneği işaretleyiniz

Puanlama kriterleri:

- 1: Hiçbir zaman böyle hissetmiyorum.
- 2: Nadiren böyle hissediyorum.
- 3: Arasıra böyle hissediyorum.
- 4: Çoğunlukla böyle hissediyorum.
- 5: Hemen hemen her zaman böyle hissediyorum.

Okulumuzda arkadaşça bir ortam var.	1 2 3 4 5
Okulumuzda dostça ilişkiler var.	1 2 3 4 5
Okulumuzda sohbet edecek birilerini bulmak çok kolay.	1 2 3 4 5
Okulumuzda yaptıklarından dolayı takdir ediliyorum.	1 2 3 4 5
Okulumuzda kendi yeteneklerimi gösterme imkanı tanınıyor.	1 2 3 4 5
Okulumuzda başarılılığımın ve katkılarımın farkına varılıyor.	1 2 3 4 5
Okulumuzda bir şeyleri değiştirme gücüne sahibim.	1 2 3 4 5
Okulumuzda olayları ve insanları yönlendirme imkanı tanınıyor.	1 2 3 4 5
Okul idaresini adaletli buluyorum.	1 2 3 4 5
Okulda çalışan herkese adaletli davranılıyor, adam kayırlmıyor.	1 2 3 4 5
Kurallar herkese aynı şekilde uygulanıyor.	1 2 3 4 5
Fırsatlar ve maddi avantajlar adaletli dağıtılıyor.	1 2 3 4 5
İdareciler ilişkilerde ve iletişimde ayırım yapmıyor.	1 2 3 4 5

