

ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Selma KAYNAK (TAŞCI)
Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyonkarahisar
2007

ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Selma KAYNAK (TAŞCI)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyonkarahisar

Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2007

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Selma KAYNAK (TAŞCI)

Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2007

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Bu çalışmada 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 incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamak için regresyon analizleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim yönetimi

ABSTRACT

TEACHERS' PERSONAL TRAITS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR

Selma KAYNAK (TAŞCI)

Department of Elementary Education

School of Graduate Studies in Social Sciences

Afyonkarahisar Kocatepe University

May 2007

Advisor Assistant Prof. Dr. Cemil YÜCEL

In this study, the relationship between Teachers' Personal Traits and organizational citizenship behaviour is examined. The relationship between organizational citizenship behaviour and Teachers' Personal Traits are examined by taking the factors such as the powerlessness of the teachers and organizational justice. A series of regression analyses are used to explaining Organizational Citizenship Behaviour. The relations between Teachers' Personal Traits and Organizational citizenship dimensions are determined.

Key words : Personal Traits, Organizational Citizenship Behaviour, Educational Administration,

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI

imza

Tez Danışmanı: Yrd.Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Jüri Üyeleri: Yrd. Doç .Dr. Mustafa YALÇIN

Yrd.Doç. Dr. Kemal KARAMAN

Selma KAYNAK (TAŞCI)'nın “ Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık” başlıklı tezi 24/05/2007 tarihinde, yukarıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, İlköğretim Anabilim dalı, Sınıf Öğretmenliği bölümünde, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Prof. Dr. M. Ali ÖZDEMİR

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı adlı yüksek lisans tezimi hazırlamamda ve yüksek lisans öğrenimimde emeği ve içten katkılarından dolayı saygıdeğer danışmanım Yard. Doç. Dr. Cemil YÜCEL'e sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca tezimi hazırlarken her zaman yanımda olan, katkılarını hiç esirgemeyen ve bana güvenen değerli eşim Ahmet Kaan TAŞCI'ya sabır ve yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Selma KAYNAK (TAŞCI)

ÖZGEÇMİŞ

Selma KAYNAK (TAŞCI)

İlköğretim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

Eğitim

Lisans: 2004 Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Lise: 1999 Bursa Yabancı Dil Ağırlıklı Kız Lisesi, Fen Bölümü

İş/İstihdam

2000- Memur. Uşak Yenişehir Pansiyonlu İlköğretim Okulu

2002- Memur. Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü

2005- Memur. Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü

2005- Sınıf Öğretmeni. Niğde Bor Tepeköy İlköğretim Okulu

2007- Sınıf Öğretmeni. Bursa Nilüfer Gümüştepe İlköğretim Okulu

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Keles-Bursa, 28 Ocak 1981 Cinsiyet: Bayan

Yabancı Dil

İngilizce

KISALTMALAR

Ad	: Örgütsel Adaletsizlik
Ayrt	: Ayrıntılı düşünmek
Bastu	: Başarı Tutkusu
Cıkar	: Çıkarıcılık
Ed	: Editör
Erdi	: Erkeklik-dişilik
Etk	: Etkinlik
Kgüv	: Kendine güven
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
Mutlu	: Mutluluk-Mutsuzluk
Ort	: Ortalama
Ozgu	: Özgüven
Örn	: Örneğin
Özöz	: Özgürlük ve özerklik
Özs	: Özsaygı
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları bazı bölümlerde “ocb” olarak ta kullanılmıştır. Örn. Ocb1: Örgütsel Vatandaşlık davranışına ait 1. anket maddesini ifade eder.
Risk	: Riske girme
Sor	: Sorumluluk
Sos	: Sosyallik
Ss	: Standart sapma
Vb	: Ve benzeri

İÇİNDEKİLER	Sayfa
ÖZET.....	3
ABSTRACT.....	4
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	5
TEŞEKKÜR.....	6
ÖZGEÇMİŞ.....	7
KISALTMALAR.....	8
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	14

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	16
I. EVREN VE ÖRNEKLEM..	17
II. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ.....	17
III. VERİLERİN TOPLANMASI.....	19
IV. VERİLERİN ANALİZİ.....	20
MADDE ANALİZİ.....	20

a) Güvenilirlik	20
b) Temel Bileşenler Analizi.....	21
V. PROBLEM CÜMLESİ.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK.....	22
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI.....	23
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR	25
1. Örgütsel Spontanlık.....	25
2. Psikolojik Kontratlar.....	25
3. Rol Davranışları.....	26
4. Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış).....	26
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KURAMSAL GELİŞİMİ	28
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI.....	30
1. Yardımseverlik (Altruizm, diğerkâmlık, diğerkâmlık, özgecilik)....	31
2. Vicdanlılık (Conscientousness).....	31

3. Sportmenlik (Sportmanship)	32
4. Nezaket (Courtesy).....	32
5. Örgütsel Erdem (Civic Virtue).....	33
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	34
1. Örgüte bağlılık.....	34
2. Bireyin ruhsal durumu.....	35
3. Kişilik Özellikleri	35
4. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini.....	36
5. Örgütsel Adalet.....	37
6. İhtiyaçlar	37
7. İşin özellikleri.....	38
8. Liderin özellikleri ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güven.....	38
9. Kıdem ve hiyerarşik düzey.....	38
10. Örgütsel Vizyon.....	39
11. Örgütün özellikleri.....	39
12. Karara Katılım.....	39
13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi.....	40

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI.....	40
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	41
KİŞİLİK KAVRAMI.....	41
KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER.....	42
1 Bedensel Faktörler.....	42
2 Kültürel Faktörler.....	44
3 Aile Faktörü.....	44
4 Sosyalleşme Süreci.....	45
5 Durumsallık Faktörü.....	46
6 Diğer Faktörler.....	46
KİŞİLİK KURAMLARI.....	47
Eysenck'in Kişilik Kuramı.....	47
Jullian B. Rotter'in Kişilik Kuramı.....	48
Atkinson ve Mc. Clelland'ın Kişilik Kuramı.....	48
Galton, Tyron, Gottesman, Newman, Freeman ve Holzinger'in Kişilik Kuramları.....	48
Freud'un Kişilik Tahlili.....	49
Eric Berne'in Kişilik Kuramı.....	49
Carl Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramları.....	50
Karen Horney'in Kişilik Kuramı.....	50

KİŞİLİK TİPLERİ.....	50
KİŞİLİK ÖLÇÜMLERİ.....	51
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ AÇISINDAN KİŞİLİK.....	53
1. Biçimsel Gruplarda Kişilik Faktörü.....	54
2. Biçimsel Olmayan Gruplarda Kişilik Faktörü.....	55
KİŞİSEL FARKLILIK ALANLARI.....	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZ VE BULGULARI.....	58
OPERASYONEL TANIMLAR.....	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKÇA.....	87
EKLER.....	92

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı.....	27
Tablo 1.	Demografik değişkenler ve değişkenlerin kategorileşmesi	18
Tablo 2.	Evren ve örnekleme oluşturan ilköğretim okulu ve sınıf öğretmenlerinin dağılımı	19
Tablo 3.	Örgütsel Vatandaşlık Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi.....	59
Tablo 4.	Tükenmişlik Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi	61
Tablo 5.	Adalet Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi.....	62
Tablo 6.	Kişilik Özellikleri Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi.....	64
Tablo 7.	Tanımlayıcı İstatistikler.....	75
Tablo 8.	Değişkenler Arası Korelasyonlar	76
Tablo 9.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	78
Tablo10.	Örgütsel Yardımseverlik Davranışı ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	79

Tablo11. Örgütsel Erdemlilik Davranışı ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	79
Tablo12. Örgütsel Erdemlilik Davranışı ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	80
Tablo13. Örgütsel Gönüllülük Davranışı ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	81
Tablo14. Tükenmişlik Düzeyi ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	82
Tablo15. İşten Soğuma Düzeyi ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	82
Tablo16. İzolasyon ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	83
Tablo17. Duygusal Tükenmişlik ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	83
Tablo18. Güçsüzlük Düzeyi ve Kişilik Özellikleri Regresyon Modeli.....	84

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu çalışmada, öğretmenlerin kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin “örgütsel vatandaşlık” davranışlarıyla alakalı olup olmadığı incelenmektedir.

Her kurum gönüllü olarak çalışan, kurumunu koruyan, kurumu içinde bozgunculuk yaratmayan, şikâyetçi olmayan, sineye çekebilen, olumsuz durumlarda sabretmesini bilen eleman ister. Sabırlı, fedakâr, gönüllü, titiz çalışanlar örgütün hem sağlığını hem de verimliliğini artırır. Bu çalışmada bu tür davranışları sergileyen bir çalışan kimdir? sorusunun bir bölümüne cevap aranmaktadır. Bu tür davranışları sergileyen çalışanın kişilik özellikleri diğerlerinden farklı mıdır? Yoksa onlar daha elverişli ve tatmin edici kurumsal imkânlarla mı sahiptir? sorularının cevabı bulunmaya çalışılmaktadır.

Çalışanların etkin olmaları ya da faal olmamaları, sosyal olma ya da sosyal olmama durumları, riske girme eğilimlerinin olması ya da ihtiyatlı olmaları, atak olmaları ya da kontrollü olmaları, kendini ifade yeteneklerinin olması ya da anlatımsal çekingenlikleri, pratik olmaları ya da ayrıntılı düşünmeleri, sorumluluk ya da sorumsuzluk, özsaygı-aşağılık, mutluluk-üzüntü, özgürlük ve özerklik-bağımsızlık, kendine güvenmek-teslimcilik, başarı tutkusu-tutkusuzluk, çıkarıcılık-sezgisel yakınlık, uzlaşmazlık, katılık-esneklik, erkeklik-dişilik duygularına sahip olma düzeyleri kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemekte midir? Bu kişilik özelliklerinin hangilerinin ne derecede çalışanlarda bulunduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne kadar etkileyebileceği konularına açıklık getirmeye çalışılarak eğitim yönetimine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

I. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; Niğde il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 165 ilköğretim okulunda, 2006–2007 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1069 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Niğde il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan 42 ilköğretim okulunda görev yapan 450 öğretmen oluşturmaktadır.

II. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Kişilik özellikleri ve bu özelliklerin karşılama düzeyleri ile ilgili literatür taranarak kişiliği hiyerarşik açıdan açıklayan Eysenck'in Kişilik Kuramında yer alan İçedönüklük-dışadönüklük, özsaygı, mutluluk, özgürlük ve özerklik, kendine güvenmek, başarı tutkusu, çıkarıcılık, uzlaşmazlık-katılık, erkeklik-dişilik bölümlerinden toplam 15 boyuta ayrılan 450 soru ile pilot çalışma yapıldı. Pilot çalışmaya 112 öğretmen katıldı. Pilot çalışma sonunda kişilik özellikleri anket sorularına güvenilirlik analizi uygulandı. Bunun sonucunda kişilik özellikleri anketi soru sayısı 103'e indirildi. Kişilik özelliklerini oluşturduğu düşünülen maddelerin 12 ayrı boyut oluşturduğu görüldü.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel'in ÖVD anketi kullanıldı. Tükenmişlik düzeyini ölçmek için 14, adaleti ölçmek için 3 adet soru, kullanıldı. Toplam 138 adet anket sorusu kullanıldı.

İlköğretim öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm: Öğretmenlerin kişisel bilgilerinin yer aldığı bölümdür. Bu bölümde: Öğretmenin cinsiyetini, yaşını, medeni halini, toplam kıdem yılını,

çocukluğunu geçirdiği yer, branş, anne ve babasının öğrenim durumunu belirlemeye yönelik kişisel faktörlerden oluşmaktadır.

İkinci Bölüm: Öğretmenlerin kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 103 maddelik bir anketten oluşmaktadır.

Üçüncü Bölüm: Öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçebilmek amacıyla hazırlanmış 18, tükenmişlik düzeylerini ölçmek için hazırlanmış 14, örgütsel adalete bakış açılarını ölçmek için hazırlanmış 3 adet maddeden oluşan ankettir.

Anketlerde Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Tablo 1. Demografik değişkenler ve değişkenlerin kategorileşmesi

Değişken Adı	
Cinsiyet	1- Bayan
	2- Bay
Yaş	1- Evli
	2- Bekar
	3- Dul
	4- Ayrılmış
Kıdem	1- İl
	2- İlçe
Çocukluğun geçtiği yer	3- Kasaba
	4- Köy
	1- Sınıf Öğretmeni
Branş	2- Diğer

Anne-Baba öğrenim durumu	1- Okur-yazar değil
	2- Okur-yazar
	3- İlkokul
	4- Ortaokul
	5- Lise
	6- Üniversite

III. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketlerin okullarda uygulanabileceğine dair MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'ndan ve Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır (Ek 2'de verilmiştir). Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistik şubesinden okullardaki öğretmen sayılarının genel dağılımını gösteren veriler alınmıştır. İl merkezinde merkez köylerindeki ilköğretim okullarında 657'si bay, 412'si bayan olmak üzere 1069 öğretmen olduğu görüldü. Bu bilgiler doğrultusunda anket formları 450 adet çoğaltılarak tesadüfî örnekleme yoluyla belirlenen 42 okulda uygulandı. Anket formları ortalama bir hafta sonra toplandı. Öğretmenlere uygulanan anket formlarından 339 tanesi geri dönmüştür. Balcı'nın belirttiği %80 standardına göre, anket dönüş oranının yeterli olduğu kabul edilmiştir (Balcı, 2001: 179).

Tablo 2. Evren ve örnekleme oluşturan ilköğretim okulu ve öğretmenlerin dağılımı

	TOPLAM OKUL SAYISI	Öğretmen Sayısı			Toplam	
		Bay	Bayan			
Evrende	165	657	%61	412	%39	1069
Örnekleme	42	186	%55	153	%45	339

Evrende öğretmenlerin %61'ini bay, %39'unu bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemin %55'ini bay öğretmenler, %45'ini ise bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Seçilen örneklem evrene bu açıdan benzerlik göstermektedir.

IV. VERİLERİN ANALİZİ

Anketin uygulanması ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 13.0 programına girilerek değerlendirilmiştir. Anket verileri şu şekilde elde edilmiştir: 138 anket maddesi:

- 1= Bu duygunun tam tersini hissediyorum
- 2= Hiç böyle hissettiğimi hatırlamıyorum
- 3= Çok nadiren böyle hissettiğim oluyor.
- 4= Bazen bu duyguları hissettiğim oluyor.
- 5= Çoğu zaman böyle hissediyorum.
- 6= Hemen her zaman bu duyguları yaşıyorum.
- 7= Bu duyguların çok çok daha şiddetlisini yaşıyorum.

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

Anketin başında öğretmenlere, her ifadeyi okuduktan sonra karşısında bulunan seçeneklerden kendilerine uygun olanını seçmeleri belirtilerek, uygun puanlamayı işaretlemeleri istenmiştir.

MADDE ANALİZİ

A- Güvenilirlik;

Öğretmenlerin, anket maddelerine verdikleri cevapların, alfa güvenilirlik analizine tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Güvenilirlik analizinde bir maddenin (anket sorusu) elenip elenmemesi kararında şu yolun izlenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

1- 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,

2- Bütün maddelerin toplam puanla Pearson korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değerde bulunan maddelerin alfa değerinde önemli bir artışa neden olup olmadığının incelenmesine,

3- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu 0.25'in altında kalan maddelerin eleme incelenmesine tabi tutulmasına karar verildi.

B- Temel Bileşenler Analizi;

Güvenilirlik işlemi sonucunda elenen maddelerden sonra geri kalan maddelerin temel bileşenler analizine tabi tutulmasına karar verildi. Temel Bileşenler analizinde gerekli olursa Varimax Rotasyonu uygulanması kararı verildi. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp, bunun üzerinde kaç boyut içermesinin uygun bir seçenek olduğu düşünüldü.

Her boyut bir dizi maddeden oluşacağı için, bu boyutlardaki maddelerden her öğretmen için bir ortalama hesaplanmasında ortalama alınması kararlaştırıldı. Diyelim ki bir boyut altında 6 madde olsun. Her bir öğretmen için bu 6 maddeye öğretmenin verdiği cevaplar matematiksel olarak toplanmalı. Elde edilen bu toplam, o boyuttaki toplam madde sayısına yani 6'ya bölünmelidir. Eğer boyut 8 madde ise öğretmenin bu maddelere verdiği cevapların matematiksel toplamı 8'e bölünmeli. Böylece her öğretmenin her boyut için bir puanı elde edilir.

V. PROBLEM CÜMLESİ

Öğretmenlerin iş ortamındaki fedakâr, yardımsever, titiz, sabırlı, gönüllü, mütevazı davranışları hangi kişilik özelliğine sahip öğretmenler tarafından gösterilmektedir?

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 yapılandırma (Oktay, 1996).

Vatandaşlık, kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ olarak Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmelidir. Örgütsel vatandaşlık da kişilerin görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışma söz konusu olduğu için bu çalışmalarını belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşan davranışlardır.

Bir örgütte çalışanlar, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar içten ve moral olarak bağlanırlarsa, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten fazla bir çaba gösterebilirler (Aydın, 1993).

Bir örgüt içindeki insan faktörü, diğer üretim faktörleri olan yapı ve teknolojiye nazaran çok daha önemlidir. Örgütün yapısını şekillendiren, değiştiren, teknolojiyi oluşturan ve kullanan, hep insan faktörüdür. Bir örgütün sosyal (insan sistemi) yapısı ne kadar düzenli ve iyi çalışıyorsa, örgütün de o ölçüde huzurlu bir ortamı olacaktır. Bu açıdan kişi örgüt bütünleşmesinin özel bir yeri vardır. Kişi-örgüt bütünleşmesi denince, örgüt içindeki insanların, örgütsel amaçlar doğrultusundaki çalışmalarını akla gelmektedir (Oktay, 1996).

Organizasyonel bilimlerde emre dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, biçimsel rol yükümlülüklerinin kurallarında zorunlu olan örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Bu biçimsel olmayan davranışlar “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırılmıştır. Tanımlanan bu davranışın yapısı diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerden uzak durmak olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı içermektedir (Çınar, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI

Araştırmalar incelendiğinde 1980’li yıllara kadar örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Fakat geçmiş yıllarda biçimsel olmayan organizasyonlarla ilgili yapılan araştırmalar, daha sonraki yıllarda yapılmış olan örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik çalışmalara temel oluşturacak kavramlara yer vermiştir. Organ, İşbaşı’nda, rol gereklerini aşan gönüllü davranışlar olarak tanımlanan vatandaşlık davranışlarının, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmıyor olsa da, örgüt açısından önemli bir işlevselliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Bu kavramlardan biri “prososyal örgütsel davranışlar”dır. Prososyal örgütsel davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içine alan geniş bir kavramdır (İşbaşı, 2000).

Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışları olarak tanımlamaktadır. Gönüllülük ile bu tür davranışın bireyin biçimsel iş tanımının gerektirdiği bir davranış olmadığı, aksine kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği belirtilmek istenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmemesi bu nedenle bir cezayı gerektirmez. Bir profesörün ders öncesi hazırlık yapmak, araştırmalarını sürdürmek, araştırma sonuçlarını yazmak vb. davranışlarının hiçbiri örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilemez. Çünkü Profesör biçimsel iş tanımında

belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmektedir. Bu noktada işini ne kadar iyi yaptığının önemi yoktur. Çok yüksek bir performansla çalışması tabii ki övülmeye değerdir, fakat övülmeye değer tüm iş performansları örgütsel vatandaşlık davranışı ile belirlenen kriterlere uymayabilir (İşbaşı, 2000).

George'un tanımlamasına göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, rol kapsamı içinde ya da üzerinde niteliğe sahip, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır. Birey, örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye kendisi karar verir. Schnake davranış niteliğinin yanı sıra, davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Kamer, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak organizasyonun işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. "Bir bütün olarak" tanımlaması burada önemli bir unsurdur. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyonun genel performansını tek başına geliştirici nitelikte olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü oy verme davranışıyla karşılaştırarak daha iyi anlamak mümkün olabilir. Bir tek kişinin verdiği oy, yüzeysel olarak bakıldığında son derece önemsiz görünse de, bir bütün olarak düşünüldüğünde, seçmenlerin oylarının demokratik sistemin temelini oluşturduğu açıktır (İşbaşı, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR

Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş performansını değerlendirmede dikkate alınmayan, ancak uzun dönemde örgütsel etkinliği etkileyen benzer davranışlar vardır. Bu davranışlar; örgütsel spontanlık (organizational spontaneity) , psikolojik kontratlar (psychological contract), rol davranışları (role behaviors) ve prososyal örgütsel davranışlar (prosocial organizational behavior) olarak ele alınabilir (Kamer, 2001).

1. Örgütsel Spontanlık: Örgütsel spontanlık, kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe bağlı olan, rol tanımlarında bulunmayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnek verilebilir. Örgütsel vatandaşlık ile spontanlık arasındaki temel fark, 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).

2. Psikolojik Kontratlar: İnsanlar, bir örgüte girerken, bu durumdan bazı yararlar beklerler. İşe giren bir kişi, bunun karşılığında bir takım maddi ve manevi kazançlar bekler. Örgüte katılan birey, örgütle, yetki, görev ve sorumlulukları ile, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirten yazılı bir anlaşma imzalar. “Psikolojik anlaşma” olarak tanımlanan ancak somut olarak mevcut olmayan diğer bir anlaşmada, çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler; bunun karşılığında ise, sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Eğer örgüt sadece, yazılı olan ekonomik anlaşmayı hesaba katar, yazılı olmayan psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlayabilirler (Oktay, 1996).

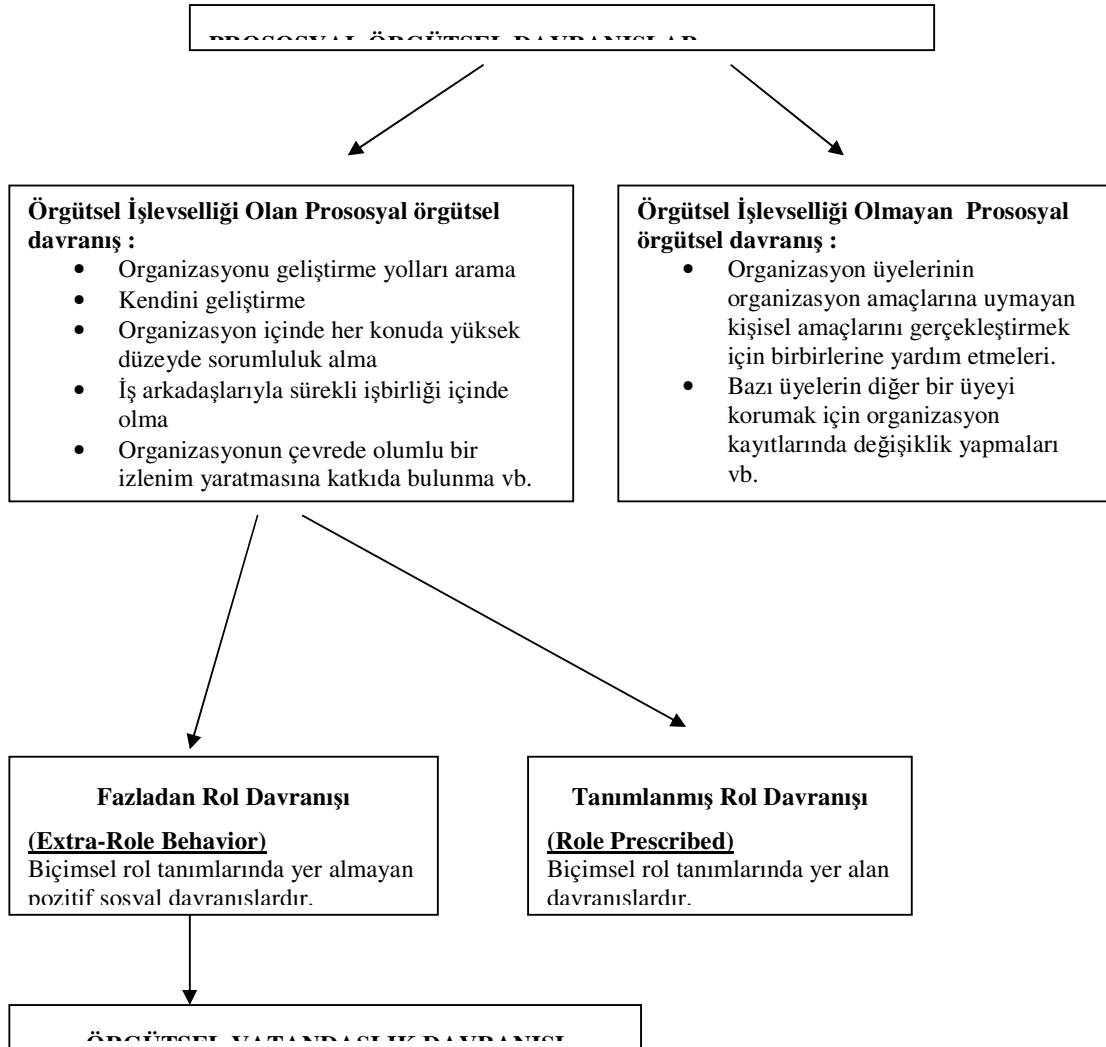
3. Rol Davranışları: Çalışanların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri davranışlar onların rol davranışlarını oluşturur. Bir çalışanın algıladığı rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içi faaliyetlerini de o oranda, örgütsel rolü olarak algılamaktadır. Örneğin, arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkatle yapma gibi tipik örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişi rol davranışı olarak düşünebilir. Böylece gerekenin üzerinde bir rol davranışı yerine getirmiş olur (İşbaşı, 2000).

4. Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış): Brief ve Motowidlo, prososyal örgütsel davranışlarını, bireyin rolünü yerine getirirken etkileşim halinde olduğu birey, grup ya da örgütün yararının sağlama amacı taşıyan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Yardımlaşma, paylaşma, iş birliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal davranış şekilleridir (İşbaşı, 2000).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki en belirgin fark, prososyal örgütsel davranışının 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 örgütsel davranışın kapsamı çok geniş olduğundan örgütsel açıdan son derece önemlidir. Katz ve Kahn'ın tanımladıkları prososyal davranışlar, iş arkadaşlarıyla işbirliği yapma, organizasyonu geliştirici fikirler ortaya atma, beklenmeyen tehlikelere karşı organizasyonu koruma, kendini geliştirme ve çok fazla sorumluluk sahibi olma vb. biçimsel rolün ötesinde meydana gelen davranışları içermektedir. Burada belirtilen örgütsel davranışlar, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda buldukları için işlevseldir. Prososyal örgütsel davranışlar arasındaki ikinci ayırım ise, "fazladan rol" (extra-role behavior) ve "tanımlanmış rol" (role-prescribed) ayırımıdır. Tanımlanmış prososyal davranışlar, bireyin biçimsel iş

tanımında ayrıntılı biçimde belirtilen davranışlardır. Fazladan rol davranışları ise, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Ancak, kişilerin birbirlerine yaptıkları kişisel yardımların organizasyonun maliyetini arttırması ve etkinliğini azaltması söz konusu olduğunda bu davranışların işlevselliğinden söz edilemez (İşbaşı, 2000).



Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000: 20)

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KURAMSAL GELİŞİMİ

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Dennis Organ'ın 1977 yılında "tatmin performansı sağlar" konusundaki teori ile başlamıştır. Bu çalışmadan yola çıkan Bateman "kantitatif olmayan performans" olarak adlandırılan bir ölçüm geliştirmiş ve Smith bu ölçüm metoduyla yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkileri bulmuştur. Bateman yaptığı araştırma sonucunda iki faktörle karşılaşmıştır. Birincisi diğerlerini düşünme (altruizm) ve işbirliği, ikincisi ise organizasyonu desteklemede kişisel değil, genel durumu içeren ileri görev bilincidir. Bu çalışmalarının sonunda yöneticilerin vatandaşlık görevlerini sergileyenlere değer verdiklerini ve bu davranışı gösteren çalışanların işlerini daha kolay yaptıklarını belirtmişlerdir (Çınar, 2000).

Organ'a göre Barnard, örgütü ; "toplu işbirliği çabaları" şeklinde tanımlamıştır. Ona göre, organizasyonları meydana getiren kişiler değil, bu kişilerin hizmetleri, davranışları ve etkileridir. Vurgulanmaya çalışılan konu ise, kişilerin işbirliğine dayalı olarak geliştirdikleri ve sisteme gönüllü olarak katkıda bulunma davranışlarıdır. Buradaki gönüllülük verimlilik, beceri ve yetenekten farklı olarak; fedakarlık, katlanma ve feragat etme gibi kavramlarla belirtilebilir (İşbaşı, 2000).

Organ'ın aktardığına göre Katz ve Kahn organizasyonel sisteme genel etkisi açısından işgören davranışlarını şu şekilde açıklamışlardır: Bireyler örgüte (sistem) girmeli ve orada kalmaya ikna edilmeli, biçimsel rollerini yerine getirmeli, diğer çalışanlarla birlikte işbirliğine dayalı ve örgütü koruyucu faaliyetlerde bulunmalı, orijinal fikirler üretmeli, daha fazla katkı için kendi kendini eğitmeli ve örgütün dışarıda olumlu tanınmasını sağlayacak uyumlu bir örgüt iklimi oluşturmalarıdır (Çınar, 2000).

Gouldner, 1960 yılında yayınlanan makalesinde "karşılıklık normu" kavramı ile ilgili düşüncelerine yer vermiştir. Gouldner'a göre, bu normun evrensel biçiminin

ortaya çıkması kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri ile ilişkilidir. Karşılıklılık normunun evrensel olduğunu fakat koşullara bağlı olarak değişebileceğini, başkalarından yardım bekleyen kişinin, önce kendisinin yardım etmesi gerektiğini söylemiştir (Kamer, 2001).

Blau'nun tanımına göre; sosyal mübadele, bir işin sonunda elde etmeyi bekledikleri kazançla güdülenen bireylerin gösterdikleri gönüllü davranışlara ve bu kazançların sürekliliği için bunlara karşılık verme ihtiyaçlarıdır. Sosyal mübadelede yapılan katkıların gelecekte geri döneceği ve kazanç beklentisi vardır. Fakat bu kazancın niteliği kesinlikle belirtilmemiştir. Aradaki ilişki kişilerin güvenine dayanır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal mübadele, çalışanları görevlerinde daha aktif ve yaratıcı olmaya, daha fazla sorumluluğa ve işi için daha fazla zaman ve enerji harcamaya yönlendirir. Bu yüzden sosyal mübadelenin çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye yönlendirdiği düşünülebilir (İşbaşı, 2000).

Organ, C. A. Smith'in bulgularına bakarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer elemanlarını açıklamıştır. Bunlar: Gönüllü Centilmenlik (Sportmanship), Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy), Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) 'dir. Organ kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu iş tecrübesi ve iyi iş görenleri desteklemek için kullanılmasını, iş tatmininin iş görenlerin doğal davranışları sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. Ayrıca adalet, etkin katılım ve lider desteğinin de örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu açıklamıştır. 1988 yılında yaptığı araştırmada biçimsel rol (in role) ve ekstra rol davranışlarından bahsetmiştir. Biçimsel rol davranışlarının kuralları vardır ve idarecilerin istedikleri davranışlardır. Ekstra rol davranışları ise önceden planlanmayan, hiçbir yazılı kural olmadığı halde iş görenlerin kendiliğinden ortaya koydukları davranışlardır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ekstra rol davranışlarını teşvik ettiğini belirtmiş ve bu konunun önemine dikkatleri çekmeye çalışmıştır (Çınar, 2000).

Adams'ın eşitlik teorisine göre; bireyler kendi ortaya koydukları katkı ve ödül oranlarını, kendileri ile aynı konumda olan diğer kişilerin katkı ve ödülleri ile karşılaştırırlar. Bu durumun adil olup olmadığı hakkında fikir yürütürler. İş görenin sonuçları ile girdileri (bilgisi, tecrübesi, v.b.) arasında dengesizlik varsa, kendi durumunda bir düşüklük olursa, bireyler bunu eşitsizlik olarak algırlarlar. Bireylerde algılanan eşitsizlik büyüdükçe şikâyetleri ve gerginlikleri artar. Bu durum tamamen bireyin algılamasına dayalı olarak ortaya çıkar. Kişiler, önce ödülleri arttırmak için çaba gösterirler. Eğer bunu başaramazlarsa ve eşitsizlik kendi aleyhine ise, katkılarını azaltma yolunu tercih ederler. Bunu genellikle performanslarını düşürerek yaparlar (İncir, 1990).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının örnekleri yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, diğer çalışanlara yardım etme, üstlendiği görevlerden şikâyetçi olmama, bir görevi yapmak zorunda olmadığı halde üstlenme gibi unsurlar sınıflandırılmıştır.

Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırmasını yapabilmek için yöneticilerin memnun olduğu ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri 30 önermelik vatandaşlık davranışlarını ölçen bir ölçek hazırlamışlardır. Bu çalışmanın sonunda ilk sınıflamada yardımseverlik (altruizm) ve genel uyum boyutları vardır. Genel uyumun adını daha sonra vicdanlılık olarak değiştirmişlerdir. Organ tarafından geliştirilen vatandaşlık davranışı ölçeğinin kullanıldığı araştırmaların bulgularından yola çıkarak, Graham'ın örgütsel erdemi (civic virtue), Organ'ın nezaket (courtesy) ve sportmenlik (sportmanship) boyutlarının da eklenmesiyle kavramın son sınıflaması olarak kabul gören beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Kamer, 2001). Bunlar:

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamlık, diğerlerini düşünme, özgecilik)
2. Vicdanlılık (Conscientiousness)

3. Sportmenlik (Sportmanship)
4. Nezaket (Courtesy)
5. Örgütsel Erdem (Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme)
(Civic Virtue)

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamlık, diğerlerini düşünme, özgecilik) :

Organ; yardımseverliği, örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu tür davranışları yardımseverliğe örnek olarak gösterilebilir. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan yardımseverlik davranış durumudur. Bu tür davranışların sergilenmesinde “yardımseverlik” özelliğinin bulunması ve örgütle ilgili olmasından dolayı bu boyut yardımseverlik olarak adlandırılmıştır. Bireyler belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar. Yardımseverlik üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttıran faaliyetler olarak düşünülebilir (Kamer, 2001).

2. Vicdanlılık (Conscientousness) :

Organ; vicdanlılığı, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleri olarak belirtmiştir. İşe devamlılık, iş yerinde zamanı etkili kullanma, dakiklik, dinlenme zamanlarını dikkatli kullanma, görevinin gerektirdiği kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında işine gelmemesi, kullanmadığı mazeret izinlerini kullanmak istemesi çok sık oluşmadığı sürece, yöneticiler tarafından hoşgörü ile karşılanabilmektedir. Ancak bu hoşgörüye rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların

davranışları, vicdanlılık boyutunda yer alabilecek davranışlardır. Vicdanlılıkta, bir kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, genel olarak örgüte yararlı olacak davranışlar görülmektedir (İşbaşı, 2000).

3. Sportmenlik (Sportmanship) :

Organ; sportmenliği, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları, sıkıntı veren olaylardan şikayet etmemeleri ve hoşgörülü olmaları olarak ifade etmiştir. Sorunlarını gereksiz yere büyütmemek, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan, vb. kaçınan kişinin buna benzer davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir. Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır. Organizasyonlarda genel olarak karşılaşılan olumsuzlukları çözmek için idari kaynaklara veya yönetim kaynaklarına başvurulmaktadır. Ancak sportmenlik davranışının sergilendiği organizasyonlarda bu kaynaklar sorunlarla uğraşmaktan çok planlama, problem çözme, örgütsel analiz v.b. faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkinlik artar (İşbaşı, 2000).

4. Nezaket (Courtesy) :

Organ, ilk kez belirttiği nezaket boyutunu; örgütte iş yükümlülükleri sebebiyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu davranışlara, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarma örnek olarak verilebilir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlığı koruyarak çatışmaları önler. Yapılacak görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (Kamer, 2001).

Organ'a göre, diğerkamlık ve nezaket boyutları "yardımseverlik" temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç boyutlardır. İki boyut arasındaki en önemli fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir. Diğerkamlıkta kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar ise öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkileri azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlardır (İşbaşı, 2000).

5. Örgütsel Erdem (Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme) (Civic Virtue) :

Organ'ın kitabında yer verdiği son vatandaşlık davranış boyutu olan "Örgütsel Erdem", Graham tarafından tanımlanmıştır. Graham, bu kavramı "organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma" olarak ifade etmiştir. Ona göre, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir. Kurumdaki toplantılara düzenli olarak katılmak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, gelişmelere ayak uydurmaya çalışmak, kurumdaki değişimleri yakından izlemek, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta v.b.) faydalanmaya çalışmak, organizasyonla ilgili konular üzerinde düşünmek ve bu düşüncelerini arkadaşlarıyla paylaşmak gibi davranışlar örgütsel erdem boyutunda yer alabilecek özellikte davranışlardır. Örgütsel erdem davranışı organizasyonu etkileyen olaylara karşı iş görenlerin kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılmasıdır (Çınar, 2000).

Graham'ın örgütsel erdem tanımlamasında yer alan "sorumlu" kelimesi, bu kavramın anahtar tanımlayıcısıdır. Çünkü çalışanlar organizasyonun işleyişine aktif bir şekilde katılıp, fikirlerini açıkça ifade ederken disiplinsiz ve yapıcı olmayan davranışlar

sergileyebilirler. Bu tür davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutuna ters düşen davranışlardır. Bu davranışların örgütsel erdem boyutunda yer alması söz konusu değildir. Organ'a göre örgütsel erdem boyutundaki davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini gerektirmektedir. “Organizasyonun Vatandaşı Olma” bilinciyle açığa çıkan ve çalışanların organizasyonun politik yaşamında söz sahibi olmaları sonucunu doğuran bu davranışlar pek çok yönetici tarafından desteklenmeyebilir. Bunlar, çalışanların kısa sürede karşılaşılabilecekleri engellerdir. Fakat uzun sürede bu davranışlar çalışanları örgüt içindeki politik süreçlerle daha fazla bilgi sahibi olmaları ve örgüt içi politikaların şekillenmesinde yönlendirici güç olmalarını kolaylaştıracak bir bakış açısı geliştirmelerini sağlayacaktır. Yöneticiler tarafından desteklenmesi ihtimali düşük olduğu ve çalışanlara bazı maliyetler yüklediği için örgütsel erdem davranışı, en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

1. Örgüte bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000). O'Reilly ve Chapman tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğu bulunmuştur (Kamer, 2001). Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu; bireyin, örgütteki diğer kişilere kendini yakın hissetmesi, içselleştirme boyutu ise; bireyin, örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi ve bunları kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirmesi şeklinde ifade edilebilir (Balay, 2000).

Mercan tarafından yapılan “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” konulu tez çalışmasının sonuçlarına göre;

bulunduğu okula bağlılık duyan օđretmenlerin aynı zamanda օrgtsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşılamayacağı belirtilmiştir. օđretmenlerin okula bağlılık duyguları arttıka, huzuru օn planda tuttıkları ve okul ortamını bozmamak adına seslerini ykseltmedikleri, kişiliklerinden tavizler verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Mercan, 2006).

2. Bireyin ruhsal durumu: Olumlu ruhsal օzelliklere sahip bireylerin daha çok օrgtsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin yardımseverlik davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001).

Organ, insanların bazı zamanlardaki duygusallık durumlarının, onların daha çok օrgtsel vatandaşlık davranışları göstermelerini sağladığını belirtmiştir. Brief ve Motowidlo'ya göre, iyi bir ruh haline sahip kişi, yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da օrgtsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterme eğiliminde olmaktadır. Ayrıca olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. George'a göre, olumlu bir ruh haline sahip birey, օrgt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı, 2000).

Yücel, օđretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve օrgtsel Vatandaşlık Davranışı, konulu tez çalışmasında; օđretmenin gerek genel tükenmişlik düzeyinin, gerekse tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişliğin օrgtsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde alakalı olmadığını tespit etmiştir (Yücel, 2006).

3. Kişilik օzellikleri: Smith, Organ ve Near, dışa dönük օzelliđe sahip bireylerin, dış çevrelere ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için օrgtsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkın olduklarını belirtmektedirler. İe dönük bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka

kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler (Kamer, 2001).

Kişilik özellikleri, kişilerin hayat karşısındaki zorluklara bakış açısı, onların bir iş yapmaya ya da sürdürmeye yönelik çabalarını belirler. İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş, 2002).

Kişilerin örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyerek davranışlarını şekillendiren diğer bir özellik ise iç ve dış denetim odaklı olmalarıdır. İç denetim odaklı kişiler örgütte kalmayı bir tercih olarak görerek örgüte bağlılık duymadıklarında örgütte kalmamaktadırlar. Dış denetim odaklı bireyler ise örgütte bulunmalarını tercih olarak değil, şans ve kader olarak görerek örgüte karşı fazla bir bağlılık hissetmemelerine rağmen örgütte kalmaktadırlar. Böylece iç denetim odaklı bireyler, dış denetim odaklı bireylere göre daha faal olmaktadır (Başaran, 2000).

4. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini: İş tatmini, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. İş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996).

Davis, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıtın iş tatmininin düşmesi olduğunu belirtmektedir. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler gözlenmektedir (Ege, 2000).

Ünal, Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık konulu tez çalışmasında, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına direkt bir etkisi olmamakla birlikte dolaylı olarak toplam etkisi (standart beta değeri) %14 bulmuştur. Bütün faktörler arasında; öğretmenin kıdemi toplam etkisi ele alındığında, örgütsel

vatandaşlık davranışlarının oluşmasında en önemli faktör olduğu sonucuna varmıştır (Ünal, 2003).

5. Örgütsel Adalet: Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda en çok vurgulanan bilişsel faktör, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç açıdan değerlendirilmektedir. İşbaşı'nda, Cohen, dağıtım adaletini; görevler, hizmetler, fırsatlar, ödüller, cezalar, ücretler, terfiler vb. gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanması olarak tanımlamaktadır. Folger, prosedür adaletini; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil uygulanmasına yönelik olan adalet şekli olarak tanımlamaktadır. Niehoff ve Moorman, etkileşim adaletini ise; yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulatmaları sırasında sergiledikleri adil davranışlar olarak tanımlamaktadır. Greenberg, alınan kararların niçin alındığının açıklanmasının ve bu amaçla çalışanlar ile dürüst ve samimi bir iletişim kurulmasının onların algılarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemiştir (İşbaşı, 2000).

Atalay, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet konulu tez çalışmasında; örgütsel adalet faktörünün, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında dolaylı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer faktörlere önem verilmesini önermektedir (Atalay, 2005).

6. İhtiyaçlar: Schnake, bireylerin, onları belirli bir şekilde hareket etmeye yönelten tamamıyla içsel bir güdüyle ortaya çıkan birtakım ihtiyaçları olduğunu belirtmektedir. İnsan davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçlardan sosyal bir gruba yönelik olan sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireyin rol gereklerini aşan davranışlar göstermesine neden olabileceği saptanmıştır. Başarı odaklı kişiler performanslarından ileri derecede tatmin olmakta ve üstün olma ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilme ihtimalleri de arttırmaktadır (Kamer, 2001).

Keskin, Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık konulu tez çalışmasında; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme sebeplerinin % 42'si açıklanabilmektedir. 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 imkânları, kabul görme ve farkına varılma imkânları olarak bulunmuştur (Keskin, 2005).

7. İşin özellikleri: Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlamaktadır. Van Dyne, Graham ve Dienesch ile Farh, Podsakoff ve Organ'a göre, anlamlı görev özellikleri, amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı bir otonomi ortamı ve geri bildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri, iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını en üst düzeye yükselterek örgütsel bağlılığı artırır (Kamer, 2001).

8. Liderin özellikleri ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güven: Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000).

Liderin davranışlarının astların rol gereklerinin üstünde davranış göstermelerinde büyük etkisi vardır. Smith, Organ ve Near lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, yardımseverlik boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya çıkarması karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır (Kamer, 2001).

9. Kıdem ve hiyerarşik düzey: Van Dyne ve Graham'a göre, uzun süre bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı kuvvetli bir bağlılığı ve aidiyet duygusu olup, işlerini yerine getirmede yüksek bir özgüvenleri bulunmaktadır. Böylece bu özellikteki

çalışanların olumlu duygu ve davranışlar gösterme ihtimalleri de artmaktadır. Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları, çevreleri üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi ayrıcalıklarının olmasından dolayı alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılık davranışı göstermektedirler (Kamer, 2001).

Dönder, Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi konulu tez çalışmasında; örgütte otoritenin hiyerarşik kullanımı arttıkça ilişkilerin resmileştiğini ve bunun sonucunda öğretmenlerin uzmanlaşmak isteklerinin azaldığını, öğretmenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır (Dönder, 2006).

10. Örgütsel Vizyon: Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirir. Bir vizyona bağlandığını hisseden iş gören ise daha çok çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Balay, 2000).

Başarılı bir okul yöneticisi, öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu etrafında toplayabilmeli ve her öğretmenin bu vizyon içinde rolünü görmesini sağlamalıdır. Okulların etkililiği, yöneticinin bu vizyoner liderlik özelliğine bağlıdır. Kendini örgüt içinde vizyonun bir parçası olarak gören öğretmen örgüt yararına daha çok çalışmak isteyecektir (Özden, 2002).

11. Örgütün özellikleri: Van Dyne, Graham ve Dienesch'a göre, çalışanlar, örgütlerinin değer verdikleri özelliklere göre davranışlarını düzenlerler. Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterebilirler (Kamer, 2001).

12. Karara Katılım: Karara katılım, çalışanların alınan stratejik kararlar üzerinde etkili olmalarıdır. Bu kararlar çalışanların içsel güdülenmesini artırarak başarı için daha çok emek harcamalarına neden olmaktadır. Karara katılan ve daha etkili olan

çalışan uzun dönemde örgüte bağlılık duyarak örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok sergilemektedir (Balay, 2000).

13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi: Bir örgütte en önemli faktör, örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren ve teknolojiyi kullanan kişi olarak insandır. Örgütte bulunan kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları kişi örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Birey örgüt içinde gereken sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa o kadar örgütle bütünleşmiş olacaktır. Yöneticilerin görevleri, aynı özelliklere ve uyuma sahip kişileri bir araya getirerek sosyalleştirmek ve örgüt ilişkilerinde daha verimli ve çalışma düzeni ile daha uyumlu olacak şekilde çalışanları güdülemektir. Kişi örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arasındaki etkileşimi arttırdığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesini en üst düzeyde sağladığı, işten kaçmanın az olduğu ve üretim seviyesini en üst düzeyde tutan bir ortam oluşturduğu için çok önemlidir (Oktay, 1996).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI

Kamer'de, Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştıran, anlaşmazlıkları azaltan ve etkinliği arttıran, bunların sonucu olarak da performansı fazlalaştıran unsur olarak görmektedir. MacKenzie, Podsakoff, Fetter ve Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile yönetici ve çalışanların verimlilikleri artar. Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie'ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş gurupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlarlar. Podsakoff ve MacKenzie'ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonu kolaylaştırılabilir. MacKenzie, vatandaşlık davranışlarının yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkilediğini saptamıştır. Performans değerlendirme sonuçları terfi, transfer, eğitim, işten çıkarma gibi fonksiyonlarda rol oynadığı için örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır (Kamer, 2001).

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından ise bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Eren,2004: 82).

Dubrin ise kişiliği, bireyin yaşama biçimi olarak tanımlamıştır (Dubrin, 1994: 56).

Kişilik bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan, sosyalleşme süreci ile edindiği özelliklerinin toplamıdır. Doğuştan getirdiği özellikler, bireylerin karakterleridir. Karakter insanların doğuştan getirdiği ve zamanla değişmeyen özelliklerden oluşmaktadır. Karakter çoğu kez insanın kişiliğinde bulunan doğuştan var olan ve çevrenin tesiri ile kuvvetli olarak ortaya çıkan eğilimlerin tümüdür (Eren,2004: 84-85).

Kişilik ile ilgili geliştirilen tanımlamalardan, literatürde sıkça rastlanılardan biri de Feshbach'a aittir. Feshbach, kişiliği, fiziksel, sosyal ve kültürel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan özellikler toplamı olarak ele almaktadır (Feshbach ve Weiner, 1991:35).

Wortman ise davranış bilimleri açısından kişiliği bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımaları olarak tanımlamıştır (Wortman, 1988: 345).

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen (kalıtsal) özellikleri

ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Buradan, çevrenin etkisini dikkate alarak, kişiliğin sadece bireye özgü özellikleri değil, belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, belirli ölçüde de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkarılabilir (Tınar, 1999: 93).

2. KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER

Kuramcılar, kişilik kavramı üzerine bazı görüş ayrılıklarına sahiptirler. Kişiliği oluşturan temel faktörler aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır.

2.1. Bedensel (fizyolojik-biyolojik) faktörler:

Kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin davranışsal yönü arasında ilişki vardır. Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı kuramcılar, bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürerler.

Her ne kadar cinsiyet ve yaşla ilgili davranışlar kültürel yapıya göre belirleniyorsa da cinsiyet, yaş ve kişilik arasında bir ilişki kurmak mümkündür (Eren,2004: 83–85).

Bireylerin cinsiyetlerine göre yapabilecekleri ya da yapamayacakları davranışlar, kişiliğin oluşmasında etkili olmaktadır. Ayrıca toplumun farklı yaş gruplarından beklentileri ile toplum üyelerinin davranışları arasında bir uyum olacaktır. Böylesi bir uyum da kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunacaktır. Bazı toplumlar çocuklara ve yaşlılara korunması gereken gruplar olarak bakarken, bazı toplumlar çocukları yetiştirilmesi gereken grup, yaşlıları ise zihinsel olarak faydalanılması gereken grup olarak görür. Böyle bir yaklaşım, şüphesiz, yaşlılar ve gençlerden bekleyişleri etkileyecektir. O halde kimlik ile yaş arasında da bir bağ kurmak mümkündür (Kluckhohn ve Muray, 1948).

Yaş ile ilgili bir başka yaklaşım da yaşlandıkça bilgi ve tecrübenin artacağı, davranış ve düşüncelerde yenileşmelerin olacağı şeklindedir. Bireyin bulunduğu yaş dilimine göre sahip olduğu zihinsel ve bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki kurmak doğaldır (Luthans,1995).

Bazı psikologlar kişilik gelişiminin kesintisiz devamlı bir süreç olduğunu ileri sürerken; karşıt görüşlü bazı örgütsel davranış teorisyenleri (Levinson,Hall,Argyris) kişilik gelişimini belli yaş dönemlerine ayırmıştır. Daniel Levinson'a göre dört durağan periyod (max. 2-3 yıl farklılıkların olabileceği) vardır (Özkalp,1994).

- Yetişkinliğe geçiş (22-28 yaşlar arası)
- Yerleşme, oturma (33-40 yaşlar arası)
- Orta yaş çağına giriş (40-50 yaşlar arası)
- Orta yaş çağıının doruğu (55-60 yaşlar arası)

Levinson, ayrıca 4 adet geçiş periyodu tespitlemiştir.

- 30 yaş geçişi (28-33 yaşlar arası)
- Orta yaş geçişi (40-45 yaşlar arası)
- 50 yaş geçişi (50-55 yaşlar arası)
- yaşlılığa geçiş (60-65 yaşlar arası)

Luthans (1995), fiziksel görüntünün (uzun ya da kısa boy, şişman ya da zayıf, yakışıklı ya da çirkin siyah-beyaz oluşunun) diğerleri üzerindeki etkisinin farklı olacağını dolayısıyla da kendi kişiliğini etkileyeceğini söylemektedir.

Bütün kişilik teorilerinde vücut yapısının temel etken olduğu belirtilmiştir. Sheldon'un klasik teorisinde vücut yapısı (endomorphic, mesomorphic ve ectomorphic) ile spesifik kişilik tedavi arasında kesin bağ kurması buna bir örnektir. Birçok modern psikiyatristler, Sheldon gibi düşünmese de fiziksel karakteristiklerin en azından kişiliğe etkisi olduğunda hemfikirdirler. Kalıtımın insanın oluşumunda çok önemli etken olduğu

bilinmesine rağmen, gen bilim henüz yeterince anlaşılammış bir alandır. Hayvanlar üzerinde yapılan birçok araştırma psikolojik ve fizyolojik karakteristiklerin genlerle geçtiğini tespit etmişlerdir. Yine; birçok araştırmalar sonucunda bazı davranış bilimciler, yöneticilerin diğer insanlardan farklı düşündüklerini ortaya koymuşlardır. Mintzberg, sol yarımkürenin planlama; sağ yarımkürenin ise yönetme üzerine olduğunu öne sürmüştür. Fizyolog ve psikologlar, bio-feedback eğitimin sonuçları ile bilinçli kontrolden çok beyin dalga modelleri(brain-wave patterns), gastrit salgılar, kan basıncı düzensizliği ve deri ısısı gibi biyolojik fonksiyonların öncelikli olduğunu fark etmişlerdir. Kişiliğin biyolojik temelleri üzerine diğer bir çalışma ise, fiziksel karakteristiklerin etki analizi ve olgunlaşma yaşıdır. Genetik, beyin ve bio-feedback üzerine çalışmalar kişiliğe etkisini kanıtlamıştır (Başaran,2000).

2.2. Kültürel Faktörler:

Her bireyin içinde bulunduğu kültürel yapı vardır ve bu yapıdan yaşam boyu etkilenir. Bireyin idealleri, ilgileri kültürel yapı tarafından şekillendirilir. Bu idealler ve ilgiler ise kişiliğin oluşumunda etkindir. Bazı davranışsal özellikler ise kültürel yapıyla birlikte değişir ve gelişir. Geleneklere göre kişiliğin oluşumunda kültürel faktörler biyolojik faktörlerden daha önemli mütalaa edilir. Öğrenme kişilik gelişiminde en önemli rolü oynar (Çınar, 2000).

2. 3. Aile Faktörü:

Bireyin yetiştiği aile ortamı, aile fertleri ile olan ilişkileri kişiliğin oluşmasında çok önemli bir role sahiptir (Özkalp,1993).

Luthans (1995), “kişilik gelişiminde muhtemelen aile, sonrada sosyalleşme prosesi en önemli etkindir” demektedir.

Anne- babanın demokratik bir yapıya sahip olması, çocuğun daha rahat yetişmesine, objektiflik kazanmasına, rasyonel davranmasına ve zamanla daha aktif olup daha kolay sosyal ilişki kurmasına olanak sağladığı saptanmıştır. Yine anne-babanın, çocuğun zihinsel yapısının şekillenmesinde de etken olduğu saptanmıştır. Aile bireyleri, çocuğa çeşitli yollarla deneyimlerini aktardıklarından dolayı ailenin yetiştirme

biçimi de kişiliği belirleyici bir unsurdur. Ayrıca kız ve erkek kardeşlerin de kişilik oluşumunda etkili oldukları belirtilmektedir (Özkalp,1994).

2.4. Sosyalleşme Süreci (sosyal yapı ve sosyal sınıf):

Yukarıda saydığımız faktörlerin yanında bireyin çevresindeki kişiler, gruplar ve özellikle örgütler kişiliğin oluşumunda büyük etkiye sahiptirler. Yaygın olarak sosyalleşme süreci olarak isimlendirilen bu süreç, özellikle örgütsel davranış açısından çok önemlidir. Çünkü çocukluk dönemlerinden ziyade, tüm yaşamı içine alır (Özkalp,1993).

Sosyalleşme, çalışanların davranışlarını en iyi yorumlama yollarından biri olabilir Edgar Schein'a göre "yönetimsel bilgi ve başarı, örgütlerin sosyal sistemler olduğu gerçeğinden hareket eden örgüt çevresindeki güçte odaklanır. Şayet, biz, örgütsel-sosyal gücü öğrenip analiz ve kontrol edemezsek, temel yönetimsel sorumluluklarımızdan vazgeçmiş oluruz" (Şirin, 1983).

Son çalışmalar göstermiştir ki, örgütlerde sosyalleşme taktikleri kullanma (yenilere bilgi sağlar, yeni gelen elemanlara geniş öğrenme deneyimleri yaratır) hedeflere vuruşu (ulaşma) sağlar. Farklı sosyalleşme modelleri, yenilerin uyumu için farklı modellerin kullanımına yol açar. Sosyalleşme anne ile başlar. Bebeklikten sonra ailenin diğer üyeleri, yakın akrabalar, aile arkadaşları, komşular ve sosyal gruplar (yaşlılar, okul arkadaşları ve çalışma grubu üyeleri) önemli rol oynar. Schein'e göre, bu süreç değerleri, normları ve davranış kalıplarını öğrenmeyi sağlar. Örgütün ve çalışma gruplarının bakış açılarını öğrenmek yeni örgüt üyeleri için gereklidir (Özkalp ve Kirel,2005).

Çalışanların örgütsel sosyalleşme karakteristikleri yaygın olarak aşağıdaki gibi özetlenebilir.

—Tutum, değer ve davranış farklılıkları

- Sosyalleşmenin devamlılığı
- Yeni iş ve çalışma gruplarıyla örgütsel kurallara uyum sağlama
- Yeni elemanlar ve onların yöneticileri arasında karşılıklı etkileşim
- İlk sosyalleşme periyodunun ciddiyeti

Belli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitim ve benzeri gelişme faktörleri açısından farklı olanaklara sahip olması, kişilik farklılıklarını doğurmada da etkindir. Bireylerin, sosyal gruplara bağlılık dereceleri kişiliklerinin şekillenmesinde faktördür.

Bireyin bazı özellikleri bağlı oldukları sosyal grup ya da gruplar bilinmeden tahsil edilebilir. Ancak bazı özellikler bunu gerekli kılar (Özkalp,1993).

2.5. Durumsallık Faktörü:

Sosyalleşme süreci durumsallık faktörü ile yakından ilgili olarak değerlendirilmektedir. Kültür ve aile kişiliğin sosyalleşme sürecinde çok önemlidir. Ancak, durumsallık daha önemli bir yer tutmaktadır. Uzun ve yoğun (sıkı) çalışma uygulamalarında görülmüştür ki, o gün istekler artmakta ve çalışanların kişilik ve davranışları etkilenmektedir. Örneğin, yetki ve başarı ihtiyacında olan ve böyle yönlendirilen bir kişiyi yoğun olduğu iş durumuna getirip koyduğunuzda hayal kırıklığına uğratmış olursunuz ve kişi lakayt ve agresif olur. Böylece çalışan, tembel ve sorunlu bir görüntü verir. İnsan ve durumsallığın sayısız kombinasyonları vardır ve sadece kişinin geçmişteki gelişimine baksak ta tam olarak bireyin davranışlarını tahmin etmek mümkün değildir (Uyan, 2002).

2.6.Diğer Faktörler:

Kişiliğin oluşumunda sayılabilecek bu beş faktörün dışında kalan başka etkileyiciler de vardır. Kitle yayın organları, kitaplar, dergiler, genel anlamda medya giderek önemini arttırmaktadır (Başaran,2000).

Adler (1994), bireyin doğum sırasında da kişiliğin etkilendiğini savunmuştur. Bu kurama göre, ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli olacak, daha kolay sosyal ilişkiler kuracaktır.

3. KİŞİLİK KURAMLARI

Eysenck'in Kişilik Kuramı:

Kişiliği hiyerarşik açıdan açıklayan bu kuramın temeli, kişiliği oluşturan faktörlerin sıralanması veya belirli bir hiyerarşi içinde oluşması esasına dayanır. Eysenck, ilk olarak kişiliği dört düzeyde incelemektedir. Birinci düzey, kişiliğin en alt düzeyidir ve çok özel tepkileri içerir. Belirli uyarılara biyolojik ve kalımsal özellikleri taşıyan düzeydir. İkinci düzey, bireyin bulunduğu ortamlardan elde ettiği, alışkanlıklara dayalı özelliklerle ilgilidir. Üçüncü düzey, eğilimler düzeyidir ve kişinin birçok alışılmış davranışları arasından eğilimler kazanma evresidir. Kişilik kalıpları bu evrede ortaya çıkar. Süreklilik (persistence), değişmezlik (rigidite), bireysel dengesizlik, doğruluk ve değişkenlik, heyecanlılık özellikleri ortaya çıkar. Kişiliğin dördüncü ve son evresi tip safhasıdır. Bu evrede baskın özelliklere göre belirgin tipler ortaya çıkar. Eysenck, daha sonra kişilik farklılıklarını 6 farklı kategoride incelemiştir. Bu altı faktör şunlardır (Eysenck ve Wilson, 2000):

1. **İçedönüklük-Dışadönüklük** (Etkinlik, sosyallik, riske girme, ataklık, kendini ifade, ayrıntılı düşünme, sorumluluk)
2. **Duygusal Dengesizlik ve Uyum** (özsaygı, mutluluk, kaygısızlık, takıntı ve saplantı, özgürlük ve özerklik, hastalık kuruntusu, suçluluk duygusu)
3. **Dik başlılık- yumuşak başlılık** (Saldırganlık, kendine güvenmek, başarı tutkusu, çıkarıcılık, heyecan arayışı, uzlaşmazlık, erkeklik-dişilik)
4. **Espri anlayışı** (saçmalık, taşlama, saldırganlık, cinsellik)
5. **Cinsellik ve Ortalama Cinsiyet** (serbestlik, cinsel tatmin, nevrotik cinsellik, kişiliğe önem vermeyen seks, pornografi, cinsel utangaçlık, cinsel tutuculuk, cinsel tiksinti, cinsel heyecan, bedensel seks, saldırgan seks)
6. **Sosyal ve Siyasal Tutumlar** (serbestlik, ırkçılık, dincilik, sosyalizm, özgürlükçülük, gericilik, barışseverlik)

Jullian B. Rotter'in Kişilik Kuramı:

Kişiliğin oluşumunu, görünümünü, bazı psikolojik esaslara, özellikle inanç sistemine bağlamıştır. Rotter, inançlar sistemini kişiliğin oluşturucusu aynı zamanda kişilik ölçümünde özel bir dilim olarak görmüştür (Başaran, 2000).

Atkinson ve Mc. Clelland'ın Kişilik Kuramı:

İnsanın bazı doğal gereksinimlerinin (yemek, su, uyku gibi biyolojik ihtiyaçlar) yanında bireyden bireye farklılık gösteren psikolojik ihtiyaçları da vardır. Atkinson ve Mc. Clelland 1960'lı yıllarda bireylerin bazı motivelerini saptamak için yöntemler geliştirmişlerdir. Yapılan bu çalışmalarda bireyler arasında başarı arzusu, güç arzusu ve herhangi bir olguya bağlanma arzusu açısından farklılıklar olduğu görülmüştür (Aytaç, 2001).

Galton, Tyron, Gottesman, Newman, Freeman ve Holzinger'in Kişilik Kuramları:

Kişiliği biyolojik açıdan ele alan bu kuramcılarının temel yaklaşımı insanın nesiller boyunca belirli özellikleri yakınlarına aktardığı, bazı kişilik belirtilerinin kalıtsal özellikler taşıdığı görüşü üzerinedir.

Galton, genlerle aileden kalma bazı özelliklerin zamanla aynı ailenin devamında görüldüğünü açıklamıştır.

Tyron, kalıtımla zekâ arasında ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

Gottesman, ikizlerin davranışlarını inceleyerek benzer kişilik özelliklerinin genetik özelliklerden kaynaklandığını ileri sürmüştür.

Newman, Freeman ve Holzinger'de ikizler arasında ağırlık, vücudun fizyolojik yapısı ve zeka düzeyinde benzerlikler olduğunu, bu benzerliklerin de benzer kişilik özellikleri oluşturduğunu ileri sürmüşlerdir (Başaran, 2000).

Freud'un Kişilik Tahli:

Modern psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Sigmund Freud, kişiliği duygusal açıdan incelemiştir; babasını kaybettikten sonra kendi kendini analiz ederek zihinsel yapının psikolojik bir olgu olarak dış dünyaya yansıdığını belirtmiştir. Freud'a göre kişiliğin güdüsü ve kişinin en büyük yoksunluğu "sevgi"dir. Freud, "bilinçaltı güdüleme", "ihtiyaçların engellenmesi", "davranışlarda duygu ve tavırların etkisi" gibi konuları ilkel benlik (id), benlik (ego), üst benlik (süper ego) olarak 3 dilimde incelemiştir. Freud'a göre insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer olan id, insanın ilkel zihinsel yapısıdır. İd, içgüdüsel ve bilinçsiz davranışların kaynağı durumundadır. Süper ego id'in karşıtıdır. İnsanı topluma uydurmada ve faaliyetlerin toplumca kabul edilebilir biçimde ortaya çıkmasına yardım etmektedir. Ego ise, id ve süper ego'yu dengeleyici durumda olup, id'in taleplerini süper egoya uygun bir hale getirmeye çalışır. Ego başarılı olmazsa bireyde zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekişme doğar (Başaran, 2000).

Eric Berne'in Kişilik Kuramı:

Berne de kişiliği Freud gibi duygusal yönden ele alıp 3 dilimde incelemiştir (Eren, 2004).

— **Çocukluk (olgun olmayan)** : Berne'ye göre her birey kısmen çocuktur. Çocuksu davranışlar bireyin yaşamında zevk ve yaratıcılık etkisi olarak bulunmalı ve süreklilik göstermelidir.

— **Olgunluk (yetkinlik)** : Berne, bireylerin davranışlarını nasihat ve yasaklarla düzenleyen zihinsel yapısının kişiliğin ebeveyn yönünü oluşturduğunu söylemektedir. Freud'un süper ego'suna oynadığı role karşılık gelmektedir.

— **Atalık**: Yetişkin davranışları çevrede yaygınlaştırmak için bireyin girişmiş olduğu çabaları toplamından oluşan küçük büyük bir insanda bulunan bir kişilik kısmıdır.

Carl Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramları:

Jung'a göre kişiliğin önemli kısmı bilinçdışı ve benliktir. Düşünür, ırk bilinçdışı kavramını geliştirmiş, kalıtım ve genler yoluyla ırkların nesiller boyu devam eden ortak özelliklerinden bahsetmiştir. Jung'a göre kişilinin davranışları geçmişten etkilenir; ancak geleceğe dönük olarak yapılır.

Jung'un görüşlerini Adler tamamlamaktadır. Adler'e göre; bireyin temel amacı, kendini güçlü kılabilecek davranışları göstermektir. Kendini yeterince güçlü hissetmeyen kişinin grup ve toplum içinde aşağılık kompleksi içinde hareket edeceğini, kendini güçlü kılabilecek diğer alanlar arayışı içinde bulunarak kapıldığı bu kompleksi telafi edeceğini açıklamaktadır (Eren, 2004).

Karen Horney'in Kişilik Kuramı:

Horney'de psikanaliz etkisinde kalmış ve psikolojik çözümlemesinde kişiliğin temel elemanı olarak endişe ve korku'yu ele almıştır. Kişi bu korku ve endişelerini gidermek için bazı davranış kalıpları (taktikleri) geliştirir. Düşünürün on adet belirttiği taktikler genel bir ayırımla üç grupta incelenebilir (Başaran, 2000).

— İnsanlara yaklaşmak, onlara sevgi ve yakınlık duymak suretiyle endişe ve korkuları gideren taktikler

— İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve bağımsız biçimde hareket ederek endişe ve korkulardan sıyrılma taktikleri

— İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü olduğunu onlara kabul ettirmek yoluyla korku ve endişelerden sıyrılma taktikleri.

4. KİŞİLİK TIPLERİ

Her birey kişi olarak diğerlerinden farklı özelliklere sahiptir ve bu onun diğer insanlardan farklılıklarını oluşturur. Her birey hayat görüşü olarak diğerlerinden ayrılabilir. Güdüler, çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılıklar gösterebilir. Bireyler birbirlerinden farklı amaçlara sahip olabildikleri gibi, aynı amaçlara sahip olan kişiler

de, kendilerini amaçlara ulaştıracak yolların seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler. Çünkü her insanda kişiliğin gereği olan hırslar, arzular ve ihtiyaçların şiddetleri farklıdır. Doğuştan fizyo biyolojik olarak farklı karakterlere sahip olunmasının yanında insanlar, her gün yaşadığı olaylar, karşılaştığı insanlar nedeniyle daha da farklılaşmaya yüz tutarak kişiliğini geliştirdiği söylenir.

Bütün bu farklılıklara rağmen karakter bilim okulunun Fransız düşünürlerinden Le Senne, üç değişik faktörden oluşan kişilik göstergesi saptamıştır.

—Heyecanlılık durumu

—Faallik durumu

—Etkilerin sürekliliği durumu

Kişiliğin ortaya çıkması biyolojik, psikolojik ve sosyal bileşkeleri incelemeyi gerekli kılar. Örgütsel yasa (hierarchy düzen), bazı ihtiyaçların bilinç üstüne çıkmasına ve tatmin edilmesine neden olurken, bazılarının da bilinçaltında saklı tutulmasına yol açar (Eren, 2004).

5. KİŞİLİK ÖLÇÜMLERİ

Bireysel özelliklerin değerlemesi ve kişiler arası karşılaştırma yapabilmek için ölçüm gereklidir. Öz ve yapı olarak bireyleri birbirinden ayırmaya yarayan özellikler, kişisel farklılıkları doğuran değişik birimlerin özel bileşimlerinden oluşur. Doğrudan ve dolaylı olabilen kişilik ölçümlerini Hammer aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır.

1.Soru (Questionnaires):

En yaygın metottur. Genellikle yazılı bazende ağızdan sorulara, kendi hakkında, yanıt verilmesi istenir. (Örneğin, ne düşünüyor, neleri seviyor, sıklıkla neler yapıyor? vb.)Sorular genellikle spesifik formlardır.

2. Gözlem (Rating by Observes) :

İkinci bir ölçüm metodu da gözlemdir. Bireyin ilişkileri (arkadaş, aile, iş) gözlenir ve 1'den 7'ye (asosyalden çok sosyale) gibi çeşitli sınıflandırmalar yapılır.

3. Diğer Metodlar:

3.1. İzdüşüm Testi (The Projective Test):

Psikologların klinik araştırmalarında kullanılır. Kişiden önceden hazırlanmaksızın bazı şeyler (bir kart, fotoğraf, vs.) hakkında konuşması; bunu neye benzettiğini ve onunla ilgili bir hikâye oluşturması istenir. Bu metod ilk olarak McClelland (1961) tarafından kullanılmıştır. Böylece kişinin değerleri, alışkanlıkları, mizacı hakkında bilgi edinilmeye çalışılır.

3.2. Davranış Testi (The Behavioral Test):

Sıklıkla psikoloji laboratuvarlarında yüksek kontrol durumundaki özellikleri ortaya çıkarmak için yapılan özel araştırmalarda kullanılır.(örneğin; bir bulmaca çözmesi istenerek bu süre zarfında gösterdiği davranışlar (telaş, kızgınlık, vb.) incelenir.)

Ayrıca, örgüt ofislerinde, amatörce ve daha az sistematik kişilik ölçümleri yapılabilir. Örneğin, çalışanların başvurusu ya da biyografisi üzerinde (hobileri, ilgi alanları, eğitimsel ve geçmişi ve kariyeri, vb.) çalışılarak daha formal kişilik ölçümleri yaratmak ve böylece hangi kişiler hangi işlere yerleştirilecek sorusuna yanıt aranır.

Yine, amaçlara göre yönetimde kullanılmayan ancak geleceğe yönelik daha çok performans ve bilhassa yönetimsel konularda iyi tahminler yapmaya yarayan kişilik ölçümleri vardır.

Bu ölçümler sonucu çeşitli kişilik tipleri çizilmekte; bu tipler içinde en çok içe dönük-dışa dönük kişilik (Jung ve Eysenck) üzerinde durulmuştur. Cattell'in geliştirdiği 16 PF testiyle Minnesota çok aşamalı kişilik envanteri (MMPI) en çok bilinen kişilik testleridir (Eren, 2004).

6. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ AÇISINDAN KİŞİLİK

Çağdaş yönetim anlayışında, kişileri tanımak, bu kişilerin oluşturduğu grupların sosyo-kültürel özelliklerini bilmek; hatta bazı özelliklerini gelişim ve değişim zamanlarını önceden kestirmek gereği vardır (Özkalp,1993).

İster bireysel davranışların analizinde, ister grup ilişkilerinin çözümlenmesinde insan faktörü önemli bir değişkendir. İlhan Erdil, insan faktörünün incelenmesinde esas olan değişkenleri; 1.bireyin dışında yer alan sosyal, doğal ve teknik ilişkiler sistemi, 2.insanın kendisi, psikolojik ve fizyolojik yapısı olmak üzere iki grupta toplamıştır (Kirel, 1991).

Bireyin dış çevresini oluşturan faktörlerin tamamı, belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir davranış düzlemi içerisinde benzer olgulu, benzer özelliklidir. Buna karşın kişilerin bu çevre uyarılarına karşı tepkileri değişik olmaktadır. Bu değişiklikler de davranışların analizini ve önceden tahminleri güçleştirmektedir (Başaran, 2000).

İşletmelerde insan faktörü diğer üretim sektörlerinden daha özel bir yere sahiptir. Çünkü üretim faktörlerini bir araya getirerek örgütsel yapıyı şekillendiren yine insandır. İnsan faktörünün örgüt içi ilişkiler açısından çok önemli bir yeri vardır. Kişi-örgüt bütünleşmesi dendiğinde, işletme içindeki gruplar ve grupların işletmenin amaçları doğrultusunda hareket edip etmedikleri akla gelir (Aytaç, 2000).

Modern davranış bilimlerinde kişiliğin örgütsel yapıya uydurulması sırasında kişilik faktörünün etkilenmesi yanında benzer kişilik özelliği gösteren kişilerin aynı gruplarda toplanmasına da çalışılmaktadır (Aytaç, 2001).

Örgüt açısından kişilik, sorunun çözümlenmesi ve kişi-örgüt bütünleşmesinin sağlanması halinde işletmede etkinliğin sağlanması ve grup bütünlüğünün devamı gibi

önemli sonuçlar elde etmek mümkündür. Eğer birey, bulunduğu sosyal yapı ile kişiliği arasında bir bağ kurma olanağı elde ederse grup normlarına uymada güçlük çekmeyecek ve davranışları ile grup ilişkileri arasında isteyerek bir ilişki kuracaktır (Özkalp, 1994).

Bazı psikologların yetişkin insan kişiliğinin statik olduğunu ve biyolojik temelin üzerine çocukluğun erken yaşlarında belirlendiğini savunmasına karşın günümüzde araştırmacılar ve teorisyenler kişiliğin sosyal ve kültürel çevre ile yaşam boyu dinamik şekillenebilir olduğunu ileri sürmektedirler.

Argyris (1957), birbiriyle ilişkili iki denge süreci ihtiva ettiğini öne sürmüştür. Biri, dâhili uyum süreci (internal adjustant process), diğeri harici uyum süreci (external a. p)dir. Dâhili uyum sürecinde iş yaşamında zıtlaşma ve aykırılıktan sakınarak işte uyuma ulaşmak için çeşitli kişilik unsurlarına bakılır. Harici adaptasyon sürecinde, kişi çevrenin ihtiyaçlarına etkin yanıt verme yollarını arar (Özkalp, 1994).

Genellikle her iki sürecin koordinasyonu ile denge sağlanır.

1. Biçimsel Gruplarda Kişilik Faktörü

Grup, belirli bir kontrol alanı içerisinde bulunan bireylerin birbirleriyle haberleşmeleri, davranışsal açıdan etkileşim içinde bulunmaları halinde söz edilecek bir olgudur.

Belirli bir grup içinde yer alan bireyler, bu grubun sosyal birimleridir. Kişilerin karşılıklı olarak anlaşmaları, olumlu etkileşim içinde bulunmaları ile grubun yapısal sağlamlığı sağlanabilir.

Bazı bireyler grup içindeki diğer bireylerden daha fazla etkilenecekler, bazılarının daha fazla prestiji olacak, bazıları ise daha bilgili olacaklardır. Bu özellikleri yanında grup içerisinde bulunan kişilerin örgütleyici tarafından birbirlerine göre durumları saptanmış olur. Biçimsel grup içinde yer alan bireylerin yetenek ve özelliklerine göre kurabilecekleri ilişkiler de kısıtlanmış olur.

Birey bulunduğu sosyal yapı içinde kişiliğine uygun başka bireyler bulursa ve bu bireylerle olan ilişkileri örgütleyicinin belirlediği kalıplar içinde yürürse örgütsel etkinlik sağlanmış olacaktır. Bireyler biçimsel grup içinde yer alırken uymak durumunda oldukları kuralların varlığını da prensip olarak kabul etmiş olmalarına rağmen bu kurallar, bazı kişilere göre baskı unsuru olabilmektedir. Biçimsel gruplarda bireye gelen baskı bazen kapalı olabilir; hata yapma korkusu, diğerlerine ayak uyduramama korkusu gibi. Bu durumlar karşısında kalmak istemeyen kişi davranışlarını kontrol altında tutacak, ilişkilerini diğer grup üyelerinin ilişkileri ve grup normları ile uyumlu biçimde yürütecektir. Böyle bir uyum durumunda kişilik faktörü öne çıkacaktır.

Grup normları ile kişilik ilişkisi Eric Berne'in kişilik kuramı ile bakıldığında; grup normları ile bireyin ebeveyn yönü arasında yakın ilişki olması istenir. Normların uygulanabilirliği ise yetişkinlik özelliği ile ilgilidir. Kurallara uymama ise bireyin çocuk yönünü ortaya çıkarması olarak değerlendirilir. Freud'a göre ise, bireyin süper egosu ile normların uyumlu olması istenecektir (Baltaş, 2002).

2. Biçimsel Olmayan Gruplarda Kişilik Faktörü

Örgütsel yapı içerisindeki biçimsel etkileşim düzenine ek olarak kişiler belirlenmişlerin dışında bazı ilişkiler geliştirebilirler. Bu tür biçimsel olmayan ilişkiler sonucu biçimsel olmayan gruplar ortaya çıkar. Dalton, örgütlerdeki biçimsel olmayan grupları üç temel başlık altında toplamıştır:

- Aynı düzeydeki bireylerin oluşturdukları yatay biçimsel olmayan gruplar,
- Değişik düzeydeki bireylerin oluşturduğu dikey informal gruplar,
- Çeşitli alan ve birimlerdeki bireylerin oluşturduğu rasgele informal gruplar.

Biçimsel gruplar içerisinde biçimsel olmayan grupların ortaya çıkması belirli bir ölçüde grup üyelerinin benlik duygularının ön plana çıkmasından kaynaklanır. Bireyin benlik duygusu, kişiliği ve yetiştiği kültürle yakından ilgilidir. Eğer grup üyelerinin

büyük bir çoğunluğu benzer yönlü benlik duygusuna sahiptirler, grup şuuru bir heyecan faktörünün etkisinde kalacaktır. Bu tür grupların işleyişi ile biçimsel grup amaçları arasında gerekli uyum sağlanmazsa, grubun biçimsel grup için zararlı etkisi daha fazla olabilir. Sosyal öğrenme yoluyla grubun kurallarını algılama ve benimseme bireyin kişiliği ile yakından ilgilidir.

Biçimsel olmayan grubun ortaya çıkışı biçimsel yönetim ve biçimsel grup amaçlarına tepkiden olabilir. Biçimsel olmayan gruplar, esas itibarıyla örgütsel ilişkiyi bireysel ilişki haline dönüştüren gruplardır.

Biçimsel olmayan grupların liderleri, kişilikleri yoluyla bireyler üzerinde hissedilir bir etkiye sahip olduklarından, grup amaçlarını belirlemede daha geniş ve anlamlı bir rol oynamaktadırlar. Biçimsel olmayan liderlerin kişilik özelliklerinin bazen gruplarına yansıdığı da görülmektedir.

Sonuç olarak, bireyin kişiliği örgütteki yerine, işine uymasında çok önemli bir kişisel özelliktir. İnsan kaynaklarına ilişkin örgüt politikalarını belirlemede esas alınacak olan kişilik faktörü farklı kuramcılara göre farklı özellikler taşımaktadır. Freud kişiliğin, ilk 5-6 yaşlarına kadar şekillendiğini savunduğundan Freud'çu yaklaşımda örgütler tarafından kişiliği değiştirmek pek mümkün olmadığından kişiliği olabildiğince tanımak yeterli olacaktır.

Ancak Erickson, Jung ve Fromm gibi kişiliğin yaşam boyu şekillenen ve gelişen bir olgu olduğunu, Bandura ve Mischel'e göre kişiliğin öğrenme sürecine bağlı olarak geliştiğini ve insanların yaşamları boyunca devam ettiği görüşü benimsendiğinde ise işletme politikalarında kişiliği istenen yönde geliştirici görüş ve politikalar da kişiliği tanıma kadar önemli olacaktır. Yine, örgütsel değişimlerde kişilik faktörü önemli rol oynamaktadır. Örgütsel değişimlerde kişilik sonucu direnişleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür (Aytaç, 2000).

— **Homeostasis:** Organizmadaki bazı değişmeleri (vücut sıcaklığı, kan şekeri vb) bir düzeyde tutma veya bozulduğu zaman dengeye getirmeyi sağlayan, değişime karşı olan direnci önlemeye çalışan bir kavramdır.

— **Alışkanlıklar:** İnsanlar alıştıkları şeylerden vazgeçmek istemezler.

— **Önceden var olma durumu:** Kişilerin veya organizmaların önceden kaptığı bazı hususların devamlılık gösterdiği bir olgudur. Örn. konuşma alışkanlıkları.

— **Seçici algılama ve zihinde tutma:** Yerleşik tutumlar sonucu kişi, başka telkinlere, bu yerleşik görüş açısından yanıt verir.

— **Bağımlılık: Çocuklukta** edinilen davranışlara bağımlılık fazladır.

— **Üst ben :** (Süper ego)

— **Kendi kendine güvensizlik.**

—**Geçmişe dönük olma:** Güveni geçmişte aramak.

Özet olarak, geçen yüzyıl sonlarından günümüze dek örgüt birey bütünleşmesindeki kuramsal yaklaşımlarda şu gelişmeler görülmüştür:

7. KİŞİSEL FARKLILIK ALANLARI:

Kişisel farklılıkların temelinde elbette kişinin iç ve dış çevresinin önemli bir rolü bulunmaktadır (Church, 1996: 22).

Her birey gerek hayat görüşü gerekse hayat biçimi açısından diğerlerinden ayrılır. Bilimsel olarak belli özelliklere sahip insanlar benzer kişilik teorileri içinde incelenmeye çalışılmıştır, ancak bu ayırım sadece teoriktir. Yani, bireylerin davranışlarını anlama ve açıklamada bilim adamlarına analiz yapma kolaylığı sağlanması bakımından kişilik kalıpları oluşturulmaya çalışılmıştır. İçe dönük kişilik ya da dışa dönük kişilik gibi. Gerçekte bütünüyle içe dönük ya da dışa dönük birey bulma oranı düşüktür. Çünkü gerçekte bireyin hangi kişilik kalıplarında olduğunu belirlemek, zamanla değişim göstereceğinden, güçtür. Bireyin sahip olduğu kişilik tipi, onun algılama ve çevresinde olup bitenleri yorumlama şeklini etkiler ve böylece bireyin çeşitli faaliyetlerde gösterdiği performans değişir (McClure, 1993: 40).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZ VE BULGULARI

Uygulanmış olan ölçeklerle elde edilen verilerin tümüne güvenilirlik (alfa) analizi yapılmıştır. İstatistiksel madde analizi incelemesinde “Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu” (corrected item total corelation) verilerine bakılarak elenmesi gereken madde olup olmadığına karar verildi.

- 1- Bütün maddelerin düzeltilmiş madde korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değere sahip maddeler incelendi.
- 2- Düzeltilmiş madde korelasyonu en düşük maddeyi sildiğimizde Alfa değerinde önemli bir yükselme sağlanacaksa bu madde silindi.

Güvenilirlik işleminden sonra, geri kalan maddeler temel bileşenler analizi varimax rotasyonuna tabi tutuldu. Temel bileşenler analizindeki amaç; sorulan anket maddelerinin temel boyutlarını ortaya çıkarmaktır. Aygen değeri 1 (bir) alınıp, bunun üzerinde kaç boyut olduğuna bakıldı. Çıkan tabloda her hangi bir gruba ağırlıklı olarak girmeyen ya da gruplar arası ayırt ediciliği olmayan maddeler olup olmadığına bakıldı. Maddeler anlamsal açıdan incelendi. Önceden öngörülen maddelerin pek çoğunun kendi grupları altında toplandığı görülerek yapısal geçerliliğe destek sağlanmış oldu. Anket hazırlanırken aynı şeyi ölçtüğü düşünülen madde öbekleri analiz sonucunda birbirleri ile aynı grupta yer almışlardır. Vicdanlılık sorusunda yeterli soru olmadığı için ocb 5 ve ocb 6 numaralı sorular silindi.

Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanan anket maddeleri kendi içinde tekrar temel bileşenler analizine tabi tutularak incelendi. Sonuçta, bu maddelerin kendi arasında 4 boyuta ayrıldığı görüldü.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkla ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar arasında bir araya gelişleri incelenerek özelliklerine göre, konuyla ilgili literatüre göre de bu boyutlar şu şekilde isimlendirildi:

1. Yardımseverlik
2. Örgütsel erdem
3. Gönüllülük
4. Sportmenlik

**Tablo 3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ
FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ**

	BOYUTLAR			
	Yardımseverlik	Erdem	Gönüllülük	Sportmen
ocb13 Yeni gelen meslektaşlarıma herkesten daha fazla yardımcı olurum	,832			
ocb12 Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.	,811			
ocb15 İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.	,787			
ocb14 Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.	,751			
ocb11 Herkesten daha fazla başkalarının dardını dinlerim	,673			
ocb9 Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.		,850		
ocb8 Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim		,827		
ocb10 Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.		,768		
ocb7 Herkesten daha fazla, kendimi geliştirir ve yenilerim.		,748		
ocb2 Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmede herkese göre daha aktiftimdir.			,816	
ocb3 Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım			,809	
ocb1 Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım			,739	
ocb4 Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım			,589	
ocb17 Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim				,820
ocb18 İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül edebilen benim.				,744
Aygen Değeri	3,601	2,992	2,582	1,983
% varyans	22,504	18,698	16,135	12,394
% Birikimsel	22,504	41,202	57,337	69,731
Güvenilirlik	,90	,88	,80	,68
Genel Güvenilirlik	,91			

NOT: Kaiser-Meyer-Olkin Measure değeri ,90 ve Barlett's manidarlığı ,000 'dır.

Temel bileşenler analizi sonucu örgütsel vatandaşlığı ölçtüğü düşünülen anket maddelerine verilen cevapların tablo 3'te görüldüğü gibi dört ana kümede bir araya geldikleri tespit edildi. Anlamsal açıdan yapılan incelemede bu boyutların literatüre uygun şekilde yardımseverlik, erdemlilik, gönüllülük ve sportmenlik (fevrilikten kaçınma) olarak adlandırılmasına karar verildi. Her bir alt boyutun ayrı ayrı güvenilirliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edildi. Temel bileşenler analizinde örgütsel vatandaşlık maddelerinin tablo 3'te görüldüğü gibi genel alfa değeri .91 olarak bulundu. Alt boyutlar açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının güvenilirlik değerleri ise şöyle bulunmuştur:

- 5 maddeden oluşan yardımseverlik boyutunun alfa değeri .90
- 4 maddeden oluşan örgütsel erdem boyutunun alfa değeri .88
- 4 maddeden oluşan gönüllülük boyutunun alfa değeri .80 'dir.
- 3 maddeden oluşan sportmenlik boyutunun alfa değeri .68

Öğretmenlerin tükenmişlikle ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar arasında bir araya gelişleri incelenerek özelliklerine göre, konuyla ilgili literatür de göz önünde bulundurularak boyutlar şu şekilde isimlendirildi:

1. İşten soğuma
2. İzolasyon
3. Duygusal Tükenmişlik
4. Güçsüzlük

Temel bileşenler analizinde tükenmişlik maddelerinin tablo 4'te görüldüğü gibi genel alfa değeri .91 olarak bulundu. Alt boyutlar açısından tükenmişlik davranışlarının güvenilirlik değerleri ise şöyle bulunmuştur:

- 4 maddeden oluşan işten soğuma boyutunun alfa değeri .87
- 4 maddeden oluşan izolasyon boyutunun alfa değeri .84
- 3 maddeden oluşan duygusal tükenmişlik boyutunun alfa değeri .77

- 3 maddeden oluşan güçsüzlük boyutunun alfa değeri .74 'tür.

Örgütsel Vatandaşlık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek tükenmişlik değişkeninin yapısal geçerliliğini kontrol için ayrı bir temel bileşenler analizi yapılmıştır ve sonucu aşağıda verilmiştir. Aşağıda da görüldüğü gibi tükenmişliği 4 boyut oluşturmaktadır.

**Tablo 4. TÜKENMİŞLİK TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI
ROTASYON MATRİXİ**

	BOYUTLAR			
	İşten Soğuma	İzolasyon	Duygusal Tükenmişlik	Güçsüzlük
tuk3 Ne sıklıkla yaptığınız işten yıldıığınızı hissediyorsunuz?	,828			
tuk2 Ne sıklıkla işe giderken ayaklarınız geri geri gidiyor?	,782			
tuk4 Ne sıklıkla sabah kalktığınızda bir gün daha işi kaldıramayacağınızı hissediyorsunuz?	,758			
tuk1 Ne sıklıkla işinizden sıkıldığınızı hissediyorsunuz?	,737			
tuk6 Ne sıklıkla iş ortamında insanlara karşı şüpheli hissediyorsunuz?		,780		
tuk8 Ne sıklıkla iş ortamında kuşatılmış hissediyorsunuz?		,751		
tuk5 Ne sıklıkla iş arkadaşlarınıza karşı sabrınızın sınırlarının zorlandığını hissediyorsunuz?		,737		
tuk7 Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?		,696		
tuk9 Ne sıklıkla stresli hissediyorsunuz?			,786	
tuk10 Ne sıklıkla iş hayatından dolayı sinirlerinizin gerildiğini hissediyorsunuz?			,733	
tuk11 Ne sıklıkla sabahları dinç kalkmada problem yaşıyorsunuz?			,643	
tuk13 Ne sıklıkla iş ortamının sizi kısıtladığını hissediyorsunuz?				,832
tuk14 Ne sıklıkla yaptığınız işin olması gereken gibi sonuçlanmadığına inanıyorsunuz?				,765
tuk12 Ne sıklıkla yaptığınız işin insanlara yapmasını beklediğiniz katkırı sağlayamadığını hissediyorsunuz				,572
Aygen Değeri	3,018	2,765	2,032	2,015
% varyans	21,556	19,751	14,511	14,395
% Birikimsel	21,556	41,307	55,818	70,214
Güvenilirlik	,87	,84	,77	,74
Genel Güvenilirlik	,91			

Temel bileşenler analizinde adalet maddelerinin tablo 5’te görüldüğü gibi genel alfa değeri .90 olarak bulundu.

Tablo 5. ADALET TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ

Boyutlar	
Adalet	
adl3 Okulumuzda adalete titizlikle dikkat edilir	,960
adl1 Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum.	,947
adl2 Adaletli bir okul yönetimi var.	,839
Aygen Değeri	2,523
% varyans	84,106
% Birikimsel	84,106
Güvenilirlik	,90

Öğretmenlerin kişilikle ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar arasında bir araya gelişleri incelenerek özelliklerine göre, konuyla ilgili literatür de göz önünde bulundurularak boyutlar şu şekilde isimlendirildi:

1. Mutluluk
2. Enerjiklik
3. Çıkarıcılık
4. Kişisel Güvensizlik
5. Sosyal Eziklik
6. Hırs ve Başarı Tutkusu
7. Soyut-Ayrıntılı Düşünme
8. Dişilik

9. Risk

10. Dış Denetim Odaklığı

11. Sosyal Girişkenlik

12. İsteksizlik

- 5 maddeden oluşan mutluluk boyutunun alfa değeri .81
- 5 maddeden oluşan enerjiklik boyutunun alfa değeri .79
- 4 maddeden oluşan çıkarıcılık boyutunun alfa değeri .82
- 5 maddeden oluşan kişisel güvensizlik boyutunun alfa değeri .78
- 6 maddeden oluşan sosyal eziklik boyutunun alfa değeri .79
- 6 maddeden oluşan hırs ve başarı tutkusu boyutunun alfa değeri .75
- 5 maddeden oluşan soyut-ayrıntılı düşünme boyutunun alfa değeri .79
- 5 maddeden oluşan dişilik boyutunun alfa değeri .67
- 4 maddeden oluşan risk boyutunun alfa değeri .68
- 2 maddeden oluşan dış denetim odaklığı boyutunun alfa değeri .60
- 3 maddeden oluşan sosyal girişkenlik boyutunun alfa değeri .60
- 3 maddeden oluşan isteksizlik boyutunun alfa değeri .65'tir.

Tablo 6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRIXİ

	BOYUTLAR											
	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00
mutlu7 Çoğu zaman yalnızlıktan yakınır mısınız?	,72											
mutlu8 Sizce yaşam hep başkalarına mı gülümsüyor?	,69											
mutlu6 Size ne olursa olsun kimsenin umursamayacağı inancında mısınız?	,68											
mutlu9 İnsanlarla birlikteken bile sık sık kendinizi yalnız mı hissedersiniz?	,64									,38		
mutlu5 Sık sık içinde bulunduğunuz durumun umutsuz olduğunu düşünür müsünüz?	,50											
etk4 Genellikle enerji dolu bir insan mısınız?		,85										
etk2 Çevrenizdeki kişiler sizi çok canlı bir insan olarak mı değerlendirir?		,80										
etk5 Sık sık kendinizi "yerinde duramaz" hissettiğiniz olur mu?		,71										
sos1 Grup içinde konuşkan mısınız?		,65									,35	
sos8 Toplumsal olayların içinde olmaktan hoşlanır mısınız?		,59										
cıkar2 İstedığınızı elde etmek için başkalarını incitebilir misiniz?			,75									
cıkar4 İnsanlarla daha iyi iş görmek için onların duygularını kulak ardı edebilir misiniz?			,73		,32							
cıkar3 Başkalarının çıkarlarını umursamadan önce kendi çıkarlarınızı mı gözütirsiniz?			,71									
cıkar1 Zararsız yalanlar söylemekte usta mısınız?			,63									
özs4 Bazen çevredekilerin size güleceği veya sizi eleştireceği korkusu ile düşüncelerinizi kendinize sakladığınız olur mu?				,71						,32		
özs1 Çoğu zaman başarısız bir insan olduğunuzu düşünür müsünüz?				,67								
özs7 Bazen hiçbir zaman doğru şeyler yapamayacağınıza inandığınız olur mu?	,35			,61								
özs2 Aşşğılık duygusuna kapılır mısınız?				,58								
özs5 Toplumsal açıdan eşitiniz olan kişilerden kendinizi aşşğı görme eğiliminiz var mı?				,50	,32							
kgüv2 Yetkili kişiler karşısında eziklik yaşar mısınız?					,65							
özöz7 Gideceğiniz film, oyun v.b. için genellikle başkaları mı karar verir?					,63							
kgüv6 Emir vermektense almayı mı yeğlersiniz?					,56							
kgüv5 Öteki kişilerin sizi sık sık itip kaktığı kanısında mısınız?	,35		,36		,56							
özs3 Ailenizde kendinizi bir işe yaramaz biri gibi hissetmenizi sağılayan kişiler var mı?					,50					,37		
mutlu3 Hiçbir neden yokken kendinizi pek zavallı hissettiğiniz olur mu?	,37				,46							
bastu3 İşiniz konusunda heyecana kapılıp uykunuzun kaçtığı olur mu?						,75						
bastu2 İşinizi büyük bir kararlılıkla sürdürüyor musunuz?						,75						
bastu1 Hırslı bir insan olduğunuzu söyleyebilir misiniz?						,62						
bastu4 İşinizden başkalarına söz ederken coşkuya kapılır mısınız?						,59						
bastu5 Herkesle iyi geçinmek sizin için önemli midir?						,59						
bastu7 Kendinizi geliştirmek konusunda güçlü bir arzunuz var mı?					-50	,51						

Tablo arka sayfada devam ediyor.

OPERASYONEL TANIMLAR

1. Örgütsel Vatandaşlık:

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışlarıdır (İşbaşı, 2000:4).

Örn. anket soruları;

1. Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.

2. Örgütsel Erdem:

Örgütsel erdem, organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışan ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmedir (Çınar, 2000:32).

Örn. anket soruları;

1. Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.

3. Sportmenlik:

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etmesini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır (İşbaşı, 2000:29).

Örn. anket soruları;

1. Sürekli şikâyet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim.

4. Yardımseverlik:

Yardımsızlık, örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlardır (Kamer, 2001: 11).

Örn. anket soruları;

1. Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.

5. Vicdanlılık:

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleridir (İşbaşı, 2000: 26).

Örn. anket soruları;

1. Okula herkesten erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.

6. Gönüllülük:

Gönüllülük, örgütle ilgili bir görevde veya problemde zorunlu olmadığı halde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye çalışmaktır (Kamer, 2001: 11).

Örn. anket soruları;

1. Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.

7. Tükenmişlik:

Freudenberger'e göre enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı istek ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamaktır (Peker'de Freudenberger, 1974).

Örn. anket soruları;

1. Ne sıklıkla yaptığımız işten yıldıığınızı hissediyorsunuz?

8. İşten Soğuma:

Kişinin yapmakta olduğu işinden sıkılması ve yılmasıdır. İşyerine gitmek istememesi ve bu işi kaldıramayacağını düşünmesidir.

Örn. anket soruları;

1. Ne sıklıkla sabah kalktığınızda bir gün daha işi kaldıramayacağınızı hissediyorsunuz?

9. İzolasyon:

İnsanlardan ya da insancılıktan uzaklaşma olarak tanımlanmıştır. Kişilerin kendilerini çevrelerinden soyutlamalarıdır.

Örn. anket soruları;

1. Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?

10. Duygusal Tükenmişlik:

Duygusal anlamda dayanacak manevi gücün sona ermesi demektir. Kişinin kendini gergin ve bitkin hissetmesidir.

Örn. anket soruları;

1. Ne sıklıkla iş hayatından dolayı sinirlerinizin gerildiğini hissediyorsunuz?

11. Güçsüzlük:

Kişinin kendi mesleki durumunu olumsuz değerlendirmesi, mesleğini olması gerektiği gibi yerine getiremediğini düşünmesidir.

Örn. anket soruları;

1. Ne sıklıkla yaptığımız işin olması gereken gibi sonuçlanmadığına inanıyorsunuz?

12. Mutluluk:

Mutluluk özelliği güçlü olan kişiler genellikle neşeli, iyimser ve sağlıklıdırlar. Varlıklarından hoşnutturlar, yaşamı ödüllendirici bulurlar ve dünyayla barış içindedirler. Tam tersi özellikte olanlar ise, karamsar, hüzünlü, bunalımda olmaları, var oluşlarından hayal kırıklığı duymaları ve dünyayla yıldızlarının barışmaması gibi özellikleri gösterirler (Eysenck ve Wilson, 2000: 79).

Örn. anket soruları;

1. İnsanlarla birlikteken bile sık sık kendinizi yalnız mı hissedersiniz?

13. Enerjiklik:

Bu faktöre göre enerjiklik, faaliyet anlamına gelmektedir. Yani etkin olan kişiler, genellikle hareketli ve enerjiktir. Bu kişiler yoğun işler ve spor dâhil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alırlar. Enerjik olmayanlar ise, fiziksel açıdan hareketsiz uyuşuk ve çabuk yorulma eğilimindedirler(Özdevecioğlu, 2002:117).

Örn. anket soruları;

1. Çevrenizdeki kişiler sizi çok canlı bir insan olarak mı değerlendirir?

14. Çıkarıcılık:

Çıkarıcılık “çıkarı için her şeyi kullanma” olarak adlandırılmaktadır. Bu özelliğe sahip olan kişiler ölçülü, hesaplı, kurnaz, içten pazarlıklı, başkalarıyla ilişkilerinde kendi çıkarlarını ön planda tutan kişilerdir. Tam tersi özellikte olan kişiler ise iyi kalpli, güvenilir, kendini başkalarının yerine koyabilen, dürüst ve özverili; belki de, biraz saftır ve kolay aldanırlar (Eysenck ve Wilson, 2000:103).

Örn. anket soruları;

1. Başkalarının çıkarlarını umursamadan önce kendi çıkarlarımızı mı gözetirsiniz?

15. Kişisel Güvensizlik:

Özsaygı özelliği güçlü olan kişiler kendilerine ve becerilerine karşı oldukça güven duyma eğilimindedirler. Kendilerini değerli, işe yarar biri gibi görürler ve başkaları tarafından çok beğenildiklerine inanırlar. Kendilerini çok severler ama bu onların “kendini beğenmiş” ya da kibirli oldukları anlamına gelmez. Tersine özellikle olanlar ise, kendilerini beğenmemekte ve çekicilikten uzak, başarısız bir kişi olduklarına inanmaktadırlar (Eysenck ve Wilson, 2000: 78).

Örn. anket soruları;

1. Bazen çevredekilerin size geleceği veya sizi eleştireceği korkusu ile düşüncelerinizi kendinize sakladığımız olur mu?

16. Sosyal Eziklik:

Kendine güvenmek kavramı saldırganlık ile yakından ilintilidir, ancak, onun daha uygar bir biçimidir. Bu özelliğe sahip olan kişiler “güçlü kişilik” olarak ta adlandırılan şeye sahiptir; bağımsızdırlar, baskındırlar ve belki de bir ölçüde “başkalarını sıkboğaz edici” olarak algılanırlar. Tam tersi olanlar ise alçak gönüllü, çekingen, uysaldır; kişiler arası ilişkilerde öncelik alma eğilimleri yoktur. Sosyal eziklik yaşayan bu kişiler aynı zamanda kendilerini beğenmemekte ve çekicilikten uzak, başarısız bir kişi olduklarına inanmaktadırlar (Eysenck ve Wilson, 2000:101).

Örn. anket soruları;

1. Toplumsal açıdan eşitiniz olan kişilerden kendinizi aşağı görme eğiliminiz var mı?

17. Hırs ve Başarı Tutkusu:

Başarı tutkusu yüksek olan kişiler, hırslı, sıkı çalışan, rekabetten hoşlanan kişilerdir; sosyal durumlarını geliştirmek konusunda çok isteklidirler, üretkenliğe ve yaratıcılığa çok değer verirler. Tam tersine özellikle sahip olan kişiler ise rekabete dayalı bir çalışmaya ya da yaratıcı başarıya pek önem vermezler. Çoğu fazla uğraşp didinmekten hoşlanmayan, sakin, huzurlu ve amaçsız bir yaşamı yeğlerler (Eysenck ve Wilson, 2000:102).

Örn. anket soruları;

1. İşinizden başkalarına söz ederken coşkuya kapılır mısınız?

18. Soyut-Ayrıntılı düşünme:

Ayrıntılı düşünme yeteneği güçlü olanlar, düşüncelerle, soyutlamalarla, felsefi sorularla, tartışmalarla, varsayımlarla ve bilginin kendisi uğruna bilgi ile uğraşma eğilimindedirler. Ayrıntılı düşünme yeteneği zayıf olanlar ise, bir şey üzerine düşmektense onu yapmakla ilgilenirler ve fildişi kulede teori üretmeye katlanamazlar (Eysenck ve Wilson, 2000: 61).

Örn. anket soruları;

1. Genel sorunlar üzerinde düşünmek için sık sık zaman ayırır mısınız?

19. Dişilik:

Dişilik özelliği gösteren kişiler böceklerden, kandan, acımasızlıktan ve benzer durumlardan kolaylıkla altüst olurlar ve aşk, çocuklar, güzel sanatlar, çiçekler ve giyim türü gibi ince konulara büyük bir ilgi duyarlar (Eysenck ve Wilson, 2000:106).

Örn. anket soruları;

1. Zaman zaman kendinizi çaresiz hissedersiniz ve yalnızca ağlar mısınız?

20. Risk:

Riske girme eğilimindeki insanlar tehlikeli yaşamı severler ve olabilecek zararlı sonuçları pek dikkate almaksızın ödül arayışı içindedirler. Riske girmeyi sevmeyen insanlar ise, yaşamın heyecanını bir ölçüde feda etmek anlamına bile gelse iyi tanımayı, huzur ve güvenliği tercih ederler (Özdevecioğlu, 2002:118).

Örn. anket soruları;

1. Tehlikeli ve güvencesiz olsa bile değişiklik, yolculuk ve çeşitlilik içeren işleri seçer misiniz?

21. Dış Denetim Odaklılığı:

Özerk olan kişiler özgürlükten ve bağımsızlıktan büyük ölçüde zevk alır, kendi kararlarını kendi verir; kendini kaderinin efendisi olarak görür ve sorunlarını çözümlemek için gerçekçi adımlar atar. Tam tersi özellikte olanlar ise kendilerine pek güvenmezler, kendilerini kaderin çaresiz bir kuklası gibi düşünürler; diğer insanlar ve olaylar tarafından sürüklenirler ve “otoriteye fazlaca boyun eğme” – kurumsal güce sorgulamaksızın uyum- gösterirler (Eysenck ve Wilson, 2000: 82).

Örn. anket soruları;

1. Kişiliğinizin çocukluğunuzdaki yaşantılarla öylesine kesin bir biçimde belirlendiğini, artık değiştirmenin mümkün olmadığını inancını taşıyor musunuz?

22. Sosyal Girişkenlik:

Sosyal olan insanlar, arkadaşlık arayışı içindedirler. Parti, toplantı gibi sosyal birlikteliklerden hoşlanırlar. İnsanlarla bir arada bulunmakta zorluk çekmezler ve genellikle toplum içinde mutlu ve rahattırlar. Sosyal olmayan kişiler ise bu özelliklerin tam tersi özelliklere sahiptir (Eysenck ve Wilson, 2000: 57)

Örn. anket soruları;

1. Yabancılarla tanışma fırsatını hiç kaçırmaz mısınız?

23. İsteksizlik:

İsteksiz olan kişiler, gelişigüzel davranma, verdiği sözü geç yerine getirme, bir işe başlaması uzun zaman alan ve yaptıkları işi baştan savma yapma özelliğindedirler (Özdevecioğlu, 2002:118).

Örn. anket soruları;

1. Sürekli ve yoğun bir dikkat isteyen bir işe kendinizi vermekte güçlük çeker misiniz?

24. Ataklık:

Atak kişiler, hemen eyleme geçme, acele, hatta sıklıkla yersiz karar verme eğilimleri vardır ve genellikle tasasızdırlar, değışkendirler ve ne yapacakları belli olmaz. Atak olmayan kişiler ise, karar almadan önce sorunları dikkatle ele alırlar, sistemli, düzenli, tedbirlidirler. Yaşamlarını önceden planlarlar (Eysenck ve Wilson, 2000:59).

Örn. anket soruları;

1. Yeni insanlarla tanıştığımızda, onlardan hoşlanıp hoşlanmadığımıza hemen karar verir misiniz?

25. Kendini İfade:

Kendini ifade özelliği yüksek olan kişiler, duygusal olma, anlayışlı olma, uçarı olma ve duygularını açığa vurma eğilimindedirler. Kendini ifade özelliği zayıf olanlar ise kapalı, sakin, soğukkanlı ve ölçülüdürler. Genellikle düşünceleri ve duyguları kontrollüdür (Özdevecioğlu, 2002:118).

Örn. anket soruları;

1. Sonuna götürmeyi düşünmediğiniz büyük tehditler savurur musunuz?

26. Uzlaşmazlık, Katılık:

Uzlaşmazlık ve katılık özelliğine sahip olan kişiler, katı, görüşlerinden asla vazgeçmeyen ödüün vermez insanlardır ve bunları şiddetle ve yüksek sesle savunabilirler. Tam tersi özellikteki kişiler ise pek katı değildir ve olayları sadece “siyah ya da beyaz” olarak görme eğilimleri azdır; hoşgörölü ve başka fikirlere açık insanlardır. Belirsizliklerden hiç rahatsız olmazlar (Eysenck ve Wilson, 2000:105).

Örn. anket soruları;

1. Ateşli bir tartışmaya bir kez girişince durmakta güçlük çeker misiniz?

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanan 53 maddelik ölçek temel bileşenler analizine tabi tutulduğunda bu maddelerin on iki boyut oluşturdukları görüldü. Boyutlara giren maddelerin anlamsal olarak incelenmesi sonucu literatürde söz edilen boyutların analiz sonucunda ortaya çıktığı tespit edildi. Bu da kullanılan anketin geçerliğine teşkil etmektedir. Tablo 6’da birinci boyuta giren maddelerin mutluluğu, ikinci boyuta giren maddelerin enerjikliği, üçüncü boyuta giren maddelerin çıkarıcılığı, dördüncü boyuta giren maddelerin kişisel güvensizliği, beşinci boyuta giren maddelerin sosyal ezikliği, altıncı boyuta giren maddelerin hırs ve başarı tutkusunu, yedinci boyuta giren maddelerin soyut- ayrıntılı düşünmeyi, sekizinci boyuta giren maddelerin dışılığı, dokuzuncu boyuta giren maddelerin riski, onuncu boyuta giren maddelerin dış denetim odaklılığını, on birinci boyuta giren maddelerin sosyal girişkenliği, on ikinci boyuta giren maddelerin isteksizliği ölçtüğü görülmektedir. Her bir boyutun güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

	Ort	Standart sapma
Mutluluk	2,87	1,13
Enerjiklik	4,30	,99
Çıkarıcılık	2,59	1,16
Kişisel güvensizlik	2,60	,99
Sosyal eziklik	2,66	1,03
Hırs başarı tutkusu	4,40	1,01
Soyut düşünme	4,33	1,04
Dişilik	3,60	1,11
Risk	3,34	1,14
Dış denetim odaklılığı	2,91	1,28
Sosyal girişkenlik	3,74	1,10
İsteksizlik	3,17	1,10
Ocb	4,13	,86
Tükenmişlik	3,34	,89
Adalet	3,72	1,40
Yardımsever	4,48	1,10
Erdemlilik	4,04	1,10
Sportmen	4,05	1,14
Gönüllülük	3,90	1,09
İşten soğuma	3,15	1,12
izolasyon	3,16	1,06
Duygusal tükenmişlik	3,63	1,07
Güçsüzlük	3,55	1,04

Kişilik özellikleri arasında en belirgin olanın hırs ve başarı tutkusu olduğu görülmektedir. Soyut düşünme ve enerjiklik özelliğinin ise diğer kişilik özelliklerine göre daha baskın olduğu fark edilmektedir. Örgütsel Vatandaşlık davranışları arasında en belirgin olanın yardımseverlik davranışı olduğu görülmektedir. Tükenmişlik özellikleri arasında ise en belirgin olan özelliğin duygusal tükenmişlik olduğu görülmektedir.

TABLO 8. DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYONLAR

	Ocb	Yardıms severlik	Erdemlilik	Sportmenlik	Gönüllülük	Tükenmişlik	İsten soğuma	İzolasyon	Duy. Tükenmişlik	Güçsüzlük	Adalet	Mutluluk	Enerjiklik	Çıkarıcılık	Kiş. Güvensizlik	Sosyal eziklik	Hırs-basarı tutkusu	Soyut düşünme	Dışılık	Risk	Dış denetim odaklığı	Sosyal girişkenlik	İsteksizlik
Ocb	1,00	,86	,80	,64	,74	,10	-,01	,09	,11	,19	,09	,19	,38	,12	,13	,17	,35	,36	,22	,19	,19	,23	,06
Yardıms severlik	,86	1,00	,59	,47	,55	,04	-,03	,00	,09	,13	,05	,16	,34	-,01	,07	,10	,34	,35	,21	,13	,13	,18	,03
Erdemlilik	,80	,59	1,00	,38	,44	,07	-,03	,05	,05	,19	,05	,11	,33	,17	,05	,12	,28	,31	,13	,17	,15	,20	,02
Sportmenlik	,64	,47	,38	1,00	,28	,14	,09	,15	,05	,17	,11	,15	,09	,14	,14	,13	,19	,21	,19	,13	,14	,14	,11
Gönüllülük	,74	,55	,44	,28	1,00	,05	-,05	,08	,10	,07	,09	,13	,36	,13	,10	,14	,24	,25	,14	,22	,13	,23	,02
Tükenmişlik	,10	,04	,07	,14	,05	1,00	,84	,85	,82	,77	,04	,53	,01	,35	,49	,50	-,06	,11	,34	,23	,36	,15	,36
İsten soğuma	-,01	-,03	-,03	,09	-,05	,84	1,00	,62	,56	,50	,03	,43	,01	,29	,44	,38	-,12	-,01	,26	,17	,24	,07	,27
İzolasyon	,09	,00	,05	,15	,08	,85	,62	1,00	,60	,52	-,01	,49	,01	,40	,45	,51	-,05	,13	,29	,20	,37	,15	,39
Duy. Tükenmişlik	,11	,09	,05	,05	,10	,82	,56	,60	1,00	,61	,06	,43	-,02	,24	,37	,38	,02	,14	,35	,20	,28	,13	,28
Güçsüzlük	,19	,13	,19	,17	,07	,77	,50	,52	,61	1,00	,06	,37	,05	,20	,33	,34	,00	,15	,23	,18	,31	,15	,25
Adalet	,09	,05	,05	,11	,09	,04	,03	-,01	,06	,06	1,00	,04	,03	,06	,12	,09	-,07	-,06	-,05	,07	-,04	,01	-,06
Mutluluk	,19	,16	,11	,15	,13	,53	,43	,49	,43	,37	,04	1,00	,03	,54	,61	,65	,05	,14	,37	,34	,58	,14	,44
Enerjiklik	,38	,34	,33	,09	,36	,01	,01	,01	-,02	,05	,03	,03	1,00	,17	-,03	,04	,27	,25	,24	,27	,05	,44	,06
Çıkarıcılık	,12	-,01	,17	,14	,13	,35	,29	,40	,24	,20	,06	,54	,17	1,00	,48	,51	-,05	,02	,30	,41	,42	,26	,33
Kiş. Güvensizlik	,13	,07	,05	,14	,10	,49	,44	,45	,37	,33	,12	,61	-,03	,48	1,00	,59	-,05	,09	,25	,29	,49	,10	,46
Sosyal eziklik	,17	,10	,12	,13	,14	,50	,38	,51	,38	,34	,09	,65	,04	,51	,59	1,00	-,05	,12	,40	,29	,49	,13	,35
Hırs-basarı tutkusu	,35	,34	,28	,19	,24	-,06	-,12	-,05	,02	,00	-,07	,05	,27	-,05	-,05	-,05	1,00	,45	,19	,06	,08	,25	,06
Soyut düşünme	,36	,35	,31	,21	,25	,11	-,01	,13	,14	,15	-,06	,14	,25	,02	,09	,12	,45	1,00	,27	,29	,17	,29	,14
Dışılık	,22	,21	,13	,19	,14	,34	,26	,29	,35	,23	-,05	,37	,24	,30	,25	,40	,19	,27	1,00	,19	,28	,27	,24
Risk	,19	,13	,17	,13	,22	,23	,17	,20	,20	,18	,07	,34	,27	,41	,29	,29	,06	,29	,19	1,00	,29	,42	,26
Dış denetim odaklığı	,19	,13	,15	,14	,13	,36	,24	,37	,28	,31	-,04	,58	,05	,42	,49	,49	,08	,17	,28	,29	1,00	,08	,40
Sosyal girişkenlik	,23	,18	,20	,14	,23	,15	,07	,15	,13	,15	,01	,14	,44	,26	,10	,13	,25	,29	,27	,42	,48	1,00	,18
İsteksizlik	,06	,03	,02	,11	,02	,36	,27	,39	,28	,25	-,06	,44	,06	,33	,46	,35	,06	,14	,24	,26	,40	,18	1,00

NOT: 0.10 ve üzerinde olan tüm korelasyonlar 0.05 düzeyinde manidardır.

Tablo 8'de görüldüğü gibi, değişkenler arası korelasyonlar, enerjik ($r = ,38$), soyut düşünme becerileri gelişmiş ($r = ,36$), hırs ve başarı tutkuları yoğun ($r = ,35$) ve sosyal girişkenlik ($r = ,35$) özelliğine sahip öğretmenlerin fedakâr, yardımsever, titiz, örgüt faydasına işleri önemseyen insanlar olduklarını belirtmektedir.

Soyut düşünen yani olaylara kafa yorarak ayrıntılı düşünen insanların daha fazla yardımsever davranışlar gösterdikleri belirtilmektedir ($r = ,35$). Enerjik olan insanların daha fazla erdemli davranışlar gösterdikleri görülmektedir ($r = ,33$). Hırs ve başarı tutkusu gelişmiş kişilerle, dişilik özelliği taşıyan kişilerin daha sportmence hareketler sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir ($r = ,19$). Enerjik olan kişiler işlerin yapımına daha fazla gönüllü oldukları belirtilmektedir ($r = ,36$).

Mutsuz olan kişilerde tükenmişlik özelliklerinin daha fazla bulunduğu görülmektedir ($r = ,19$). Aynı zamanda tükenmiş olan kişilerin sosyal eziklik ($r = ,50$) ve kişisel güvensizlik özellikleri gösterdikleri belirtilmektedir ($r = ,49$). Kişisel güvensizlik özelliği taşıyan ve mutsuz olan kişiler işinden soğurlar diye yorum yapılabilir.

Hırs ve başarı tutkusu baskın olan kişiler işlerinden soğumadıkları görülmektedir ($r = -,12$). Sosyal eziklik duyan ve mutsuz olan kişilerde izolasyon yani meslektaşlarından soğuma özelliğinin bulunduğu belirtilmektedir ($r = ,51$), ($r = ,49$).

Mutsuz olan kişiler duygusal tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir ($r = ,43$). Bunun yanında mutsuz, sosyal eziklik ve kişisel güvensizlik yaşayan kişilerle dış denetim odaklılığına sahip kişiler kendilerini daha güçsüz hissettikleri görülmektedir.

Kişisel güvensizlik duyan kişilerin adalete olan güvenlerinin daha fazla olduğu görülmektedir ($r = ,12$). Mutsuz kişilerin sosyal eziklik ($r = ,65$) ve kişisel güvensizlik ($r = ,61$) özelliklerine daha fazla sahip oldukları görülmektedir. Bu kişilerin dış denetim odaklılığı ($r = ,58$) ve çıkarıcılık ($r = ,54$) özelliklerini diğer özelliklere göre daha fazla gösterdikleri görülmektedir.

Enerjik olan kişilerin aynı zamanda sosyal girişkenlik özelliği gösterdikleri görülmektedir (r =,44). İşini yapmaya karşı isteksizlik duyan kişilerin kişisel güvensizlik (r =,46) ve mutsuzluk (r =,44) duyan kişiler oldukları görülmektedir.

TABLO 9: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	,775	,299		2,594	,001
Enerjiklik	,226	,042	,026	5,350	0
Soyut düşünme	,136	,044	,164	3,076	,002
Hırs-başarı tutkusu	,199	,046	,232	4,307	0
Cinsiyet	,025	,082	,144	3,056	,002
Güçsüzlük	,088	,041	,107	2,156	,032
Sosyal eziklik	,083	,042	,099	1,998	,047

Not : $R^2 = ,29$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Genel vatandaşlık davranışının ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin enerjiklik düzeyleri, soyut düşünme yetenekleri, hırs ve başarı tutkuları, cinsiyetleri, güçsüzlük ve sosyal eziklik özellikleri vatandaşlık davranışlarının %29'unu açıklayabilmektedir. Buna göre enerjik olan öğretmenler, kurumunda yaşanan olayları daha fazla önemseyerek ve olaylara daha ayrıntılı bakarak, işinde hırslı ve sürekli başarılı olma arzusu taşıyarak, vatandaşlık davranışlarını daha fazla göstermektedirler. Erkek ve bayan öğretmenler arasında da vatandaşlık davranışlarını gösterme de farklılıklar vardır. Buna göre; erkek öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterirler. 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 de vatandaşlık davranışlarını göstermektedirler. Bu iki özelliğe sahip öğretmenlerin kendilerini örgüte kabul ettirmek için az da olsa bu davranışları gösterdikleri düşünülmektedir.

TABLO 10: ÖRGÜTSEL YARDIMSEVERLİK DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,392	,330		4,22	0
Soyut düşünme	,188	,058	,178	3,264	,001
Enerjiklik	,299	,057	,270	5,264	0
Hırs-başarı tutkusu	,185	,060	,169	3,088	,002
Mutluluk	,190	,056	,196	3,392	,001
Çıkarıcılık	-,145	,055	-,153	-2,623	,009

Not : $R^2 = ,24$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterilen tüm gönüllü davranışlara işaret eden yardımseverlik davranışının ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin, soyut düşünme özellikleri, kendilerini enerjik hissetme düzeyleri, hırs ve başarı tutkusuna sahip olmaları, yardımseverlik davranışının %24'ünü açıklayabilmektedir. Yardımseverlik davranışını gösteren öğretmenler, soyut düşünme özelliğine sahip, olaylara daha ayrıntılı bakan ve çözüm bulmak için çaba gösteren öğretmenlerdir. Öğretmenler kendilerini enerjik hissettikleri sürece bu davranışı göstermektedirler. İşinde başarılı olma hırsına sahip ve çok az dahi mutlu olan öğretmenler de yardımseverlik davranışını göstermektedirler. Bunun yanında çıkarıcılık özelliğine sahip öğretmenlerle yardımseverlik davranışı arasında negatif bir ilişki vardır. Buna göre kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden kişiler yardımseverlik davranışlarını göstermezler.

TABLO 11: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	,281	,431		,651	,515
Enerjiklik	,235	,057	,212	4,145	0
Soyut düşünme	,155	,058	,147	2,671	,008
Güçsüzlük	,227	,060	,215	3,807	0
İsten soğuma	-,162	,057	-,165	-2,856	,005
Çıkarıcılık	,109	,049	,115	2,233	,026
Hırs -başarı tutkusu	,171	,061	,156	2,797	,005
Baba	,093	,039	,118	2,408	,017
Cinsiyet	,250	,111	,113	2,260	,025

Not : $R^2 = ,25$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Kurumu için gönüllülüğü, mecbur olmadığı halde ek görevler almayı, okul meselelerinde daha fazla kafa yormayı işaret eden örgütsel erdemlilik davranışının ne kadarının kişilik özellikleri ile ilgili olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde bu davranışın %25'i açıklanabilmektedir. Buna göre kendini enerjik hisseden, olaylara ayrıntılı bakıp soyut düşünebilen öğretmenler örgütsel erdemlilik davranışını daha çok göstermektedirler. Güçsüzlük ve çıkarıcılık davranışlarını gösteren öğretmenlerinde erdemli davranışlar göstermesi ilginçtir. Örgütsel erdemlilik davranışı ve işten soğuma arasında negatif bir ilişki vardır. Buna göre erdemli olan kişiler işlerinden soğumazlar. Örgütsel erdemlilik davranışı öğretmenlerin baba öğrenim durumları ve cinsiyetleriyle de alakalıdır. Buna göre; babasının öğrenim durumu yüksek olan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre daha erdemli davranışlar gösterirler. Ayrıca erkek öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha erdemli davranışlar göstermektedirler.

TABLO 12: ÖRGÜTSEL SPORTMENLİK DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,406	,432		3,255	,001
Dişilik	,191	,058	,187	3,276	,001
Cinsiyet	,408	,126	,179	3,246	,001
Hırs-başarı tutkusu	,201	,060	,178	3,36	,001
Güçsüzlük	,123	,059	,113	2,099	,037

Not : $R^2 = ,10$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Fevri davranmama, olumsuz olayları sineye çekip büyütmemeye, dedikodudan uzak durma, kurumun itibarını koruma, kurumun sırlarını saklama davranışlarına işaret eden sportmenlik davranışının ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin kişilik özelliklerinin bir kısmının az da olsa etkisinin olduğu görülmekte ve %10'u açıklanabilmektedir. Buna göre dişilik özelliği gösteren yani daha hassas olan, görevine hırs ve başarı tutkusu ile bağlı, bir işe başlamakta zorluk çeken öğretmenler bu davranışı göstermektedirler. Örgütsel sportmenlik davranışı öğretmenlerin cinsiyetleriyle de alakalıdır. Bunun yanında erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre daha sportmence hareketler

gösterirler. Güçsüzlük özelliği gösteren ve hırs ve başarı tutkusu yüksek olan öğretmenler sportmenlik davranışını daha fazla gösterirler.

TABLO 13: ÖRGÜTSEL GÖNÜLLÜLÜK DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	,55	,379		1,449	,148
Enerjiklik	,316	,056	,289	5,615	0
Soyut düşünme	,099	,059	,095	1,693	,091
Cinsiyet	,37	,109	,17	3,395	,001
Hırs -başarı tutkusu	,157	,061	,145	2,556	,011
Sosyal eziklik	,111	,053	,105	2,108	,036

Not : $R^2 = ,20$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Kurumda çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, başkalarının işini yetiştirmesine gönüllü yardımcı olma, başkalarına rehberlik etmede, yardım ve bilgisini gönüllü olarak esirgememe tavrına işaret eden gönüllülük davranışının ne kadarının kişilik özellikleri ile ilgili olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin kendilerini enerjik hissetme düzeylerinin, soyut düşünme özelliğine sahip olmalarının, cinsiyetlerinin, hırs ve başarı tutkusuna sahip olmalarının ve sosyal eziklik hissetme özelliklerinin bu davranışın %20'sini açıklayabildiği görülmektedir. Öğretmenler kendilerini enerjik hissettikleri sürece bu davranışı göstermektedirler. Gönüllülük davranışını gösteren öğretmenler, soyut düşünme özelliğine sahip, olaylara daha ayrıntılı bakan ve sorunlara çözüm bulmak için çaba gösteren, işinde başarılı olma hırsına sahip öğretmenlerdir. Sosyal eziklik özelliğini gösteren yani toplum içinde kendilerinin geri plana itildiğini düşünen öğretmenlerde gönüllülük davranışını göstermektedirler. Bu davranışı gösteren öğretmenlerin kendilerini topluma ve buldukları örgüte kabul ettirmek için bu davranışları gösterdikleri düşünülebilir.

**TABLO 14: TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
REGRESYON MODELİ**

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,537	,153		10,067	0
Mutluluk	,191	,049	,244	3,896	0
Kişisel güvensizlik	,194	,053	,215	3,695	0
Dişilik	,106	,039	,132	2,726	,007
Sosyal eziklik	,139	,054	,160	2,572	,011

Not : $R^2 = ,35$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Enerji eksikliği ve bedende hissedilen aşırı yorgunluk, sorumluluklarını yerine getirecek takatin olmadığını hissetmek olan fiziksel tükenmişlik ile duygusal anlamda dayanacak manevi gücün sona ermesi, kişinin kendini, gergin, kırgın ve bitkin hissetmesi anlamına gelen duygusal tükenmişlik davranışının ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde, bu özelliğin %35'inin açıklanabildiği görülmektedir. Buna göre mutsuz olan, kişisel güvensizlik yani özgüveni bulunmayan, dişilik özelliği gösteren hassas kişiler ve sosyal eziklik yaşayan kişiler kendilerini daha çok tükenmiş hissetmektedirler.

**TABLO 15: İŞTEN SOĞUMA DÜZEYİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
REGRESYON MODELİ**

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,987	,338		5,874	0
Kişisel güvensizlik	,255	,068	,223	3,754	0
Mutluluk	,251	,060	,252	4,144	0
Hırs-başarı tutkusu	-,160	,053	-,143	-3,016	,003
Dişilik	,142	,052	,140	2,754	,006
Medeni hal	-,318	,109	-,139	-2,925	,004
Baba	,093	,038	,115	2,463	,014

Not : $R^2 = ,29$ model manidarlığı $< 0,00000001$

İşten soğuma düzeylerinin ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde bu düzeyin %29'u açıklanabilmiştir. Buna göre, kişisel güvensizlik içinde olan yani özgüveni eksik olan, kendini mutsuz hissedilen, dişilik özelliği gösteren yani hassas olan kişilerin işten soğuma düzeyleri daha yüksektir. Bunun yanında hırs ve başarı tutkusu ve medeni hal ile işten soğuma arasında

negatif bir ilişki vardır. Kişilerin işlerine karşı hırs, başarı tutkuları arttıkça işten soğuma azalmaktadır. Bunun yanında evli öğretmenlerde işten soğuma daha fazla görülmektedir.

TABLO 16: İZOLASYON VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,149	,167		6,866	0
Sosyal eziklik	,323	,061	,312	5,332	0
İsteksizlik	,187	,048	,193	3,882	0
Mutluluk	,194	,057	,206	3,375	,001

Not : $R^2 = ,33$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Tükenmişliğin alt boyutlarından olan izolasyon yani insanlardan, insancılıktan, meslektaşlardan soğuma, kişilerin kendilerini toplumdan soyutlama özelliğinin hangi kişilik özellikleri ile ne kadar alakalı olduğunu tespit etmek için yapılan regresyon analizinde, bu özelliğin %33'ü açıklanabilmiştir. Buna göre, sosyal eziklik duyan, işlerine karşı isteksizlik hisseden ve mutsuz olan kişiler meslektaşlarından soğuma özelliği göstermektedirler. Aynı zamanda meslektaşlarından soğuyan kişiler, kendilerini mutsuz hissetmekte, sosyal eziklik duymakta ve işlerine karşı isteksiz olmaktadır.

TABLO 17: DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,735	0,20		8,694	0
Mutluluk	,233	,059	,246	3,950	0
Dişilik	,210	,049	,218	4,255	0
Kişisel güvensizlik	,180	,065	,165	2,753	,006

Not : $R^2 = ,24$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Duygusal anlamda dayanacak manevi gücün sona ermesi ve kişinin kendinin gergin, bıkkın ve bitkin hissetmesi anlamına gelen duygusal tükenmişlik düzeyinin ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde bu özelliğin % 24'ü açıklanabilmektedir. Buna göre kendini mutsuz

hisseden, dişilik özelliği gösteren yani hassas olan ve kişisel güvensizlik özelliğine sahip özgüveni eksik olan kişiler duygusal tükenmişlik özelliğini göstermektedirler. Kişilerin duygusal tükenmişlik yaşamalarının başındaki en önemli sebep mutsuz olmalarıdır.

TABLO 18: GÜÇSÜZLÜK DÜZEYİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart beta	t	p
(Constant)	1,846	,236		7,833	0
Mutluluk	,202	,06	,22	3,373	,001
Kişisel güvensizlik	,168	,066	,159	2,538	,012
Dişilik	,121	,051	,129	2,379	,018
Bölge	,128	,055	,116	2,304	,022

Not : $R^2 = ,17$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Enerji eksikliği ve bedende hissedilen aşırı yorgunluk, sorumluluklarını yerine getirecek takatin olmadığını hissetmek olan fiziksel tükenmişlik yani güçsüzlük düzeyinin ne kadarının kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde bu özelliğin % 17'si açıklanabilmektedir. Buna göre kendini mutsuz hisseden, kişisel güvensizlik özelliğine sahip özgüveni eksik olan, dişilik özelliği gösteren yani hassas olan kişiler güçsüzlük özelliğini göstermektedirler. Bu özellik öğretmenlerin çalıştıkları bölgelere göre de farklılık göstermektedir. Kırsal kesimde çalışan öğretmenler kendilerini daha güçsüz hissetmektedirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, 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 davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme sebeplerinin % 29'u açıklanabilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan birinci derece faktör enerjiktir. 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.

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.

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.

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 daha az göstermektedirler. Bu iki özelliğe sahip öğretmenlerin kendilerini örgüte kabul ettirmek için az da olsa bu davranışları gösterdikleri düşünülmektedir. Erkek ve bayan öğretmenler arasında da vatandaşlık davranışlarını gösterme de farklılıklar vardır.

Mutsuz olan, kişisel güvensizlik yani özgüveni bulunmayan, dişilik özelliği gösteren hassas ve sosyal eziklik yaşayan kişiler kendilerini daha çok tükenmiş hissetmektedirler. Enerjik olan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterdikleri düşünülürse, tükenmişlik özelliği gösteren kişilerin bu davranışları çok az gösterebilecekleri düşünülmektedir.

Kişisel güvensizlik hisseden, mutsuz, hassas ve babasının öğrenim durumu daha iyi olan kişilerin işlerinden soğudukları, buna karşın hırslı ve medeni durumu evli olan kişilerin işlerinden bir soğuma hissetmedikleri görülmektedir.

Sosyal eziklik duyan, mutsuz ve çalışmaya karşı isteksizlik duyan kişilerin meslektaşlarından da soğuduğu görülmektedir.

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin sadece bir bölümü incelenmiştir. Diğer araştırmalarda kişilik özelliklerinin incelenmeyen bölümleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile yapılacak diğer araştırmalarda burada ele alınmayan, kişilerin yetişme tarzları ve aileleri, hayata bakış açıları, yöneticilerin tutumları vb. gibi konulara ağırlık verilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. 1994, *İnsan Tabiatını Tanıma*, Çev. A. Yörükhan. İş Bank. Yay., Ankara.
- Atalay, İ. 2005, *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar (Yayınlanmamış).
- Aydın, M. 1993, *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, M. 1994, “*İnsan Yetiştirme Modelimiz ve Değer Eğitimi*” ,Türkiye Eğitim Felsefesi Kongresi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Aytaç S. 2000, *İnsanı Anlama Çabası*, Ezgi Yayıncılık, Bursa.
- Balay, R. 2000, *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).
- Balcı, A. 2001, *Sosyal Bilimlerde Araştırma; Yöntem, Teknik ve İlkeler*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Baltaş, A. 2002, *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Başaran, İ. 2000, *Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayım, Dağıtım, Ankara.
- Bingöl, D. 1990, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- Church, A. 1996, “The Effects of Personality Orientation and Behavior on Subordinate Perceptions of Workgroup Enablement” *International Journal of Organizational Analysis*, 4,20-38.
- Cüceloğlu, D. 1998, *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çelebi, N. 1993, *Sosyoloji Nedir?*, İstanbul Toplum Yayınevi, İstanbul.
- Çınar, F. 2000, *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa (Yayınlanmamış).

- Dökmen, Ü. 2002, *Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dönder, H.H. 2006, *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar (Yayınlanmamış).
- Dubrin, A. 1994, *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*, Prentice Hall, New Jersey.
- Ege, B. 2000, *İş gören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İş gören Tatminiyle İş gören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze (Yayınlanmamış).
- Erdoğan, İ. 1996, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Eren, E. 2004, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eroğlu, F. 2000, *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eysenck, H.J. ve G. Wilson. 2000, *Kişiliğinizi Tanıyın*, 4.b., (Çev:Erol Erduran), Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Feshbach, S. and B. Weiner. 1991, *Personality*, 3.Ed., Maryland: C. Heath and Company.
- Henry, W. E. 1965, *Kişiliğinizi Nasıl Tanırsınız?*, Çev. H. Yıldırım, MEB, Ankara.
- Izgar, H. (Ed.) 2003, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Eğitim Kitabevi, Konya*.
- İncir, G. 1990, *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- İşbaşı, J. 2000, *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya (Yayınlanmamış).

- Kamer, M. 2001, *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Kasnak, E.1998, *Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Yayınlanmamış).
- Keskin, S. 2005, *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar (Yayınlanmamış).
- Kirel, Ç. 1991, *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması*, Doktora Tezi, Eskişehir. (Yayınlanmamış).
- Kluckhohn, C. Ve Muray, H.D. 1948, *Personality in Nature, Society and Culture*, New York.
- Luthans, F. and Kreitner, R. 1985, *Organizational Behavior Modification and Beyond*, Glenview III, Scott Foresman.
- Luthans, F. 1995, *Organizational Behavior, 7. Editioan*, McGraw Hill Inc.
- Mcculure, L. 1993, "Personality Variables in Management Development Interventions" *Journal of Management Development*, 12, p.33-40.
- Mercan, M. 2006, *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar (Yayınlanmamış).
- Oktaç, M. 1996, *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları, İstanbul.
- Özden, Y. 2002, *Eğitimde Yeni Değerler; Eğitimde Dönüşüm*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. 2002, *Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 19, s.117-118.

- Özkalp, E. (edi). 1994, *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, E. 1987, *Örgütlerde Davranış*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, E. 1993, *Sosyolojiye Giriş*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. 2005, *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Öztürk, A. 2004, *Sosyal Kaygıya İlişkin Kendini Savunma Modeli*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.
- Peker, R. 2002, *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler*, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı A.
- Şirin, A. 1983, *Gençlerin Değerler Sıralaması Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Şişman, M. 1994, *Örgüt Kültürü*, A.Ü., E.F. Eskişehir.
- Tınar, M. Y. 1999, *Çalışma Yaşamı ve Kişilik*, Mercek Dergisi, MESS, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, 1998, *Türkçe Sözlük*, C. 2, Ankara.
- Uyan, G. 2002, *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Ünal, Z. 2003, *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).
- Yalçın, S. 1999, *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Yaman, M. 2001, *Kişilerin Değerleri İle Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

İnternet Kaynakları :

Aytaç S. 2001, *Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi*, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, <http://www.isguc.org/saytac2.htm> 14.05.2007

http://www.mrs.umn.edu/services/career_planing/workvalues2.php 15.05.2007

http://www.scs.tamu.edu/selfhelp/elibrary/work_values.asp 14.05.2007

<http://career.asu.edu/S/careerplan/selfdiscovery/ValuesAssesment.htm> 13.05.2007

<http://www.coop.uvic.ca/curriculum/selfassess.outcomes.values.ssi> 15.05.2007

<http://www.saf.uwplatt.edu/counsel/career/workval.htm> 14.05.2007

<http://ilearn.senecac.on.ca/careers/goals/values.html> 15.05.2007

<http://workstrategies.com/workvalues.html> 15.05.2007

<http://www.meb.gov.tr/> 28.04.2007

<http://ilsis.meb.gov.tr> 28.04.2007

http://www.mcozden.com/bky_01.htm#1a3 14.05.2007

http://www.kuder.com/custom/user_manual/work_values.htm 13.05.2007

Ek:1 Anket

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Değerli meslektaşımız, bu araştırmada öne çıkan kişisel özelliklerimizin bilinmesinin, bizim çalışma biçimimizi nasıl etkilediği incelenmeye çalışılmaktadır. Amacımıza ulaşabilmemiz için bu anketi dikkatle okuyup eksiksiz cevaplamanızı sizden rica ediyoruz. Anketin uzunluğunun sizi sıkacağına farkındayız. Bu durumdan dolayı anlayışınıza sığınıyoruz. 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. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel özelliklerinizle ilgili sorular, ikinci bölümde kendinizi tanımınızla ilgili sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçlarını sizinle paylaşmak isteriz. Genel sonuçları okullara ulaştıracamız. **İlginizden dolayı teşekkür ederiz.**

BÖLÜM I

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden durumunuza uygun olan seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz?

Bayan

Bay

2. Yaşınız? (Lütfen Yazınız).....

3. Medeni haliniz? Evli () Bekar () Dul () Ayrılmış ()

4. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz? (Lütfen Yazınız).....

5. Çocukluğunuzu geçirdiğiniz şehir? (Lütfen Yazınız)

İl İlçe

Kasaba Köy

6. Branşınız? (Lütfen İşaretleyiniz)

Sınıf Öğretmeni

Matematik

Türkçe

Sosyal Bilgiler

Bilgisayar

Fen Bilgisi

Din Kültürü

İngilizce

Müzik

Resim

İş Eğitimi

Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

7. Annenizin öğrenim durumu?

Okur-yazar değil () Okur-yazar () ilkokul () ortaokul () lise () üniversite ()

Diğer (Lütfen Yazınız).....

8. Babanızın öğrenim durumu?

Okur-yazar değil () Okur-yazar () ilkokul () ortaokul () lise () üniversite ()

Diğer (Lütfen Yazınız).....

BÖLÜM II

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden görüşünüze uygun olan seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koyunuz.

1= Bu duygunun tam tersini hissediyorum

2= Hiç böyle hissettiğimi hatırlamıyorum

3= Çok nadiren böyle hissettiğim oluyor.

4= Bazen bu duyguları hissettiğim oluyor.

5= Çoğu zaman böyle hissediyorum.

6= Hemen her zaman bu duyguları yaşıyorum.

7= Bu duyguların çok çok daha şiddetlisini yaşıyorum.

No	KENDİMİZİ TANIYALIM
1	Arabada giderken yavaş ilerleyen trafik yüzünden çok hiddetlendiğiniz olur mu?
2	Çevrenizdeki kişiler sizi çok canlı bir insan olarak mı değerlendirir?
3	Çalışırken yada bir oyun oynarken öteki kişiler size ayak uydurmada zorluk çekerler mi?
4	Genellikle enerji dolu bir insan mısınız?
5	Sık sık kendinizi “yerinde duramaz” hissettiğiniz olur mu?
6	Grup içinde konuşkan mısınız?
7	Bir partide rahatınıza bakıp eğlenmeye çalışır mısınız?
8	Yabancılarla tanışıp konuşma fırsatını hiç kaçırmaz mısınız?
9	Kendi cinsiyetinizden kişilerle kolayca arkadaş olur musunuz?
10	Yabancılarla dolu bir odaya girmekten çekinir misiniz?
11	İnsanların fiziksel olarak çok yakınınızda bulunmasından rahatsız olur musunuz?
12	Bir toplulukta aracı olarak birini beklemeden kendinizi yabancılarla tanıtır mısınız?
13	Toplumsal olayların içinde olmaktan hoşlanır mısınız?
14	İnsanları eğlendirmekten hoşlanır mısınız?
15	Tehlikeli ve güvencesiz olsa bile değişiklik, yolculuk ve çeşitlilik içeren işleri seçer misiniz?
16	Hızlı araba sürmekten veya hızlı sürülen arabada bulunmaktan hoşlanır mısınız?
17	Dikkatli araba kullananlara sinirlenir misiniz?
18	Sizce tehlike yaşamın tuz biberi midir?
19	Genellikle çabuk mu karar verirsiniz?
20	Alışveriş yaparken sık sık aklınıza eseni alır mısınız?
21	Düşünmeden konuştuğunuz ya da davrandığınız anlar çok mudur?

22	Anlık isteklerinize hemen doyum arar mısınız?
23	Sık sık düşünmeden konuşur musunuz?
24	Bazen son dakika da düzenlenen eğlencelerin daha başarılı olduğu kanısında mısınız?
25	Yeni ve heyecan verici fikirlere kapılıp çıkabilecek engelleri düşünmediğiniz olur mu?
26	Gülünç bir film yada oyun izlediğinizde çevrenizdeki insanlardan daha yüksek sesle mi gülersiniz?
27	Müzik dinlerken tempo tutacak, mırıldanarak eşlik edecek ya da dans edecek kadar etkilenir misiniz?
28	Amatör olarak bir sahne yada müzik gösterisinde yer aldınız mı?
29	Heyecanlı bir konuşmada çok el kol hareketleri yapar mısınız?
30	Sonuna götürmeyi düşünmediğiniz büyük tehditler savurur musunuz?
31	Çekiçle elinize vurduğunuz yada bir şeye çarptığımız zaman başkalarının yanında yüksek sesle küfür eder misiniz?
32	Arkadaşlarınıza bir olayı anlatırken abartmaya yada süslemeye eğilimli misiniz?
33	Çağdaş resimleri klasiklere tercih eder misiniz?
34	Düşüncelerinizle baş başa kalmayı istediğiniz zamanlar olur mu?
35	Genel sorunlar üzerinde düşünmek için sık sık zaman ayırır mısınız?
36	İnsan varlığının amacı üzerine sık sık kafa yorar mısınız?
37	Günlük yaşamınızla hiçbir ilgisi olmasa bile yeni yeni şeyler öğrenmeye meraklı mısınız?
38	Sık sık doyurucu bir çözüm bulana dek bir sorun üzerinde kafa yordüğunuz olur mu?
39	Kitaplık araştırması isteyen bir işte çalışmak hoşunuza gider mi?
40	Arkadaşlarınızla sık sık toplumsal ve siyasal olayların nedenlerini ve çözüm yollarını tartışır mısınız?
41	Ciddi konulardaki deneme yazılarını okumaktan hoşlanır mısınız?
42	Sürekli ve yoğun bir dikkat isteyen bir işe kendinizi vermekte güçlük çeker misiniz?
43	Bir işe başlamanız çoğunlukla uzun zaman mı alır?
44	Bazen bir işi baştan savma yaptığınız olur mu?
45	Bazen sarhoş oluncaya kadar içki içer misiniz?
46	Hoş olmayan bir sorumluluktan kaçınmak için zaman zaman hasta numarası yapar mısınız?
47	Çoğu zaman başarısız bir insan olduğunuzu düşünür müsünüz?
48	Aşağılık duygusuna kapılır mısınız?
49	Ailenizde kendinizi bir işe yaramaz biri gibi hissetmenizi sağlayan kişiler var mı?
50	Bazen çevredekilerin size güleceği veya sizi eleştireceği korkusu ile düşüncelerinizi kendinize sakladığınız olur mu?
51	Toplumsal açıdan eşitiniz olan kişilerden kendinizi aşağı görme eğiliminiz var mı?
52	Sık sık kendinizi olduğunuzdan daha iyi biri olarak göstermeye çalıştığınızı fark eder misiniz?
53	Bazen hiçbir zaman doğru şeyler yapamayacağınıza inandığınız olur mu?
54	Sabahları uyandıığınızda kendinizi sık sık sıkıntılı, üzüntülü hissedersiniz?
55	Yaşamda mutluluk duyulacak çok şeyler olduğuna inanıyor musunuz?
56	Hiçbir neden yokken kendinizi pek zavallı hissettiğiniz olur mu?
57	Sizce geleceğiniz umut verici mi?
58	Sık sık içinde bulunduğunuz durumun umutsuz olduğunu düşünür müsünüz?
59	Size ne olursa olsun kimsenin umursamayacağı inancında mısınız?
60	Çoğu zaman yalnızlıktan yakınır mısınız?
61	Sizce yaşam hep başkalarına mı gülümsüyor?
62	İnsanlarla birlikteyken bile sık sık kendinizi yalnız mı hissedersiniz?
63	Kişiliğinizin çocukluğunuzdaki yaşantılarla öylesine kesin bir biçimde belirlendiğini, artık değiştirmenin mümkün olmadığı inancını taşıyor musunuz?
64	Çoğu zaman kontrol edemediğiniz dış güçlerin kurbanı olduğunuzu düşünür müsünüz?
65	Yazı tura atarak karar verdiğiniz olur mu?
66	Nasıl olsa planlarınızı değiştirecek bir şeyin çıkacağını düşünüp plan yapmayı gereksiz vakit kaybı olarak mı düşünürsünüz?
67	Bazen hayatta bir şey uğruna didinmenin boş olduğu duygusuna kapılır mısınız?
68	Sizce günümüzde her şey hangi kuralları izleyeceğinizi bilmeyecek kadar hızlı mı değişiyor?

69	Gideceğiniz film, oyun v.b. için genellikle başkaları mı karar verir?
70	Kuyrukta beklerken biri önünüze geçerse tepki gösterir misiniz?
71	Yetkili kişiler karşısında eziklik yaşar mısınız?
72	Her insanın kendine göre bir felsefesi olduğu görüşüne katılır mısınız?
73	Yabancılara yön sormakta tereddüt eder misiniz?
74	Öteki kişilerin sizi sık sık itip kaktığı kanısında mısınız?
75	Emir vermektense almayı mı yeğlersiniz?
76	Hırslı bir insan olduğunuzu söyleyebilir misiniz?
77	İşinizi büyük bir kararlılıkla sürdürüyor musunuz?
78	İşiniz konusunda heyecana kapılıp uykunuzun kaçtığı olur mu?
79	İşinizden başkalarına söz ederken coşkuya kapılır mısınız?
80	Herkesle iyi geçinmek sizin için önemli midir?
81	İşinizde ilerlemek için çalışmak yerine, günlük işinizi yapmaktan zevk almakla mı yetinarsınız?
82	Kendinizi geliştirmek konusunda güçlü bir arzunuz var mı?
83	Sizce kazanmak her şeyden önemli midir?
84	Zararsız yalanlar söylemekte usta mısınız?
85	İstediklerinizi elde etmek için başkalarını incitebilir misiniz?
86	Başkalarının çıkarlarını umursamadan önce kendi çıkarlarınızı mı gözetirsiniz?
87	İnsanlarla daha iyi iş görmek için onların duygularını kulak ardı edebilir misiniz?
88	Tartışmalarda hiç ödün vermez ve uzlaşmaz mısınız?
89	Bir anlaşmazlık doğduğunda, kendinizi karşınızdakinin yerine koyup onun görüş açısını anlamaya çalışır mısınız?
90	İçinizden haklı olmadığınızı bildiğiniz zaman bile sırf tartışmış olmak için tartışmayı sürdürür müsünüz?
91	Desteklediğiniz bir uzman toplumsal bir soruna çözüm bulmakta başarısızlığa uğrarsa kızır mısınız?
92	Sizce herkesin aynı düşünce ve değerleri benimsemesi iyi olur muydu?
93	Sizce iyi öğretmen tüm soruların yanıtını vermek yerine, merakınızı uyandıran kişi midir?
94	Başka kültürlerin bize yaşam konusunda öğretecekleri çok şey olduğunu düşünür müsünüz?
95	Romantik öyküler okumaktan hoşlanır mısınız?
96	Alışveriş yapmaktan hoşlanır mısınız?
97	Örümcek ve solucandan korkar mısınız?
98	Zaman zaman kendinizi çaresiz hissedersiniz ve yalnızca ağlar mısınız?
99	Âşık olmayı sık sık düşünür müsünüz?
100	Biri birden ortaya çıkarak size sürpriz yapsa kolayca şaşkınlığa düşer misiniz?
101	Hep birlikte söylenen bir şarkıya eşlik etmek hoşunuza gider mi?
102	Diş hekimi olmayı moda desinatörü olmaya tercih eder misiniz?
103	Yılanları tiksindirici mi bulursunuz?

BÖLÜM III

NO

OCB

1. Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.
2. Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmekte herkese göre daha aktifimdir.
3. Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.
4. Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.
5. Okula herkesten erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.

6. Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.
7. Herkesten daha fazla, kendimi geliştirir ve yenilerim.
8. Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.
9. Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.
10. Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.
11. Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim.
12. Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.
13. Yeni gelen meslektaşlarıma herkesten daha fazla yardımcı olurum.
14. Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.
15. İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.
16. Ufak sorunları başkalarına oranla en az büyüten benim.
17. Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçman benim.
18. İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül edebilen benim.
19. Ne sıklıkla işinizden sıkıldığınızı hissediyorsunuz?
20. Ne sıklıkla işe giderken ayaklarınız geri geri gidiyor?
21. Ne sıklıkla yaptığınız işten yıldıığınızı hissediyorsunuz?
22. Ne sıklıkla sabah kalktığınızda bir gün daha işi kaldıramayacağınızı hissediyorsunuz?
23. Ne sıklıkla iş arkadaşlarınıza karşı sabrınızın sınırlarının zorlandığını hissediyorsunuz?
24. Ne sıklıkla iş ortamında insanlara karşı şüpheli hissediyorsunuz?
25. Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?
26. Ne sıklıkla iş ortamında kuşatılmış hissediyorsunuz?
27. Ne sıklıkla stresli hissediyorsunuz?
28. Ne sıklıkla iş hayatından dolayı sinirlerinizin gerildiğini hissediyorsunuz?
29. Ne sıklıkla sabahları dinç kalmada problem yaşıyorsunuz?
30. Ne sıklıkla yaptığınız işin insanlara yapmasını beklediğiniz katkıyı sağlayamadığını hissediyorsunuz?
31. Ne sıklıkla iş ortamının sizi kısıtladığını hissediyorsunuz?
32. Ne sıklıkla yaptığınız işin olması gereken gibi sonuçlanmadığına inanıyorsunuz?
33. Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum.
34. Adaletli bir okul yönetimi var.
35. Okulumuzda adalete titizlikle dikkat edilir

Ek:2 Anketin son hali

No	KENDİMİZİ TANIYALIM
2	Çevrenizdeki kişiler sizi çok canlı bir insan olarak mı değerlendirir?
4	Genellikle enerji dolu bir insan mısınız?
5	Sık sık kendinizi “yerinde duramaz” hissettiğiniz olur mu?
6	Grup içinde konuşkan mısınız?
7	Bir partide rahatınıza bakıp eğlenmeye çalışır mısınız?
8	Yabancılarla tanışıp konuşma fırsatını hiç kaçırmaz mısınız?
13	Toplumsal olayların içinde olmaktan hoşlanır mısınız?
15	Tehlikeli ve güvencesiz olsa bile değişiklik, yolculuk ve çeşitlilik içeren işleri seçer misiniz?

16	Hızlı araba sürmekten veya hızlı sürülen arabada bulunmaktan hoşlanır mısınız?
18	Sizce tehlike yaşamın tuz biberi midir?
20	Alışveriş yaparken sık sık aklınıza eseni alır mısınız?
24	Bazen son dakika da düzenlenen eğlencelerin daha başarılı olduğu kanısında mısınız?
34	Düşüncelerinizle baş başa kalmayı istediğiniz zamanlar olur mu?
35	Genel sorunlar üzerinde düşünmek için sık sık zaman ayırır mısınız?
36	İnsan varlığının amacı üzerine sık sık kafa yorar mısınız?
37	Günlük yaşamınızla hiçbir ilgisi olmasa bile yeni yeni şeyler öğrenmeye meraklı mısınız?
38	Sık sık doyurucu bir çözüm bulana dek bir sorun üzerinde kafa yordunuz olur mu?
42	Sürekli ve yoğun bir dikkat isteyen bir işe kendinizi vermekte güçlük çeker misiniz?
43	Bir işe başlamanız çoğunlukla uzun zaman mı alır?
44	Bazen bir işi baştan savma yaptığınız olur mu?
47	Çoğu zaman başarısız bir insan olduğunuzu düşünür müsünüz?
48	Aşağılık duygusuna kapılır mısınız?
49	Ailenizde kendinizi bir işe yaramaz biri gibi hissetmenizi sağlayan kişiler var mı?
50	Bazen çevredekilerin size güleceği veya sizi eleştireceği korkusu ile düşüncelerinizi kendinize sakladığınız olur mu?
51	Toplumsal açıdan eşitiniz olan kişilerden kendinizi aşağı görme eğiliminiz var mı?
53	Bazen hiçbir zaman doğru şeyler yapamayacağınıza inandığınız olur mu?
56	Hiçbir neden yokken kendinizi pek zavallı hissettiğiniz olur mu?
58	Sık sık içinde bulunduğunuz durumun umutsuz olduğunu düşünür müsünüz?
59	Size ne olursa olsun kimsenin umursamayacağı inancında mısınız?
60	Çoğu zaman yalnızlıktan yakınır mısınız?
61	Sizce yaşam hep başkalarına mı gülümsüyor?
62	İnsanlarla birlikteyken bile sık sık kendinizi yalnız mı hissedersiniz?
63	Kişiliğinizin çocukluğunuzdaki yaşantılarla öylesine kesin bir biçimde belirlendiğini, artık değiştirmenin mümkün olmadığı inancını taşıyor mısınız?
64	Çoğu zaman kontrol edemediğiniz dış güçlerin kurbanı olduğunuzu düşünür müsünüz?
69	Gideceğiniz film, oyun v.b. için genellikle başkaları mı karar verir?
71	Yetkili kişiler karşısında eziklik yaşar mısınız?
74	Öteki kişilerin sizi sık sık itip kaktığı kanısında mısınız?
75	Emir vermektense almayı mı yeğlersiniz?
76	Hırslı bir insan olduğunuzu söyleyebilir misiniz?
77	İşinizi büyük bir kararlılıkla sürdürüyor musunuz?
78	İşiniz konusunda heyecana kapılıp uykunuzun kaçtığı olur mu?
79	İşinizden başkalarına söz ederken coşkuya kapılır mısınız?
80	Herkesle iyi geçinmek sizin için önemli midir?
82	Kendinizi geliştirmek konusunda güçlü bir arzunuz var mı?
84	Zararsız yalanlar söylemekte usta mısınız?
85	İstediğinizi elde etmek için başkalarını incitebilir misiniz?
86	Başkalarının çıkarlarını umursamadan önce kendi çıkarlarınızı mı gözetirsiniz?
87	İnsanlarla daha iyi iş görmek için onların duygularını kulak ardı edebilir misiniz?
95	Romantik öyküler okumaktan hoşlanır mısınız?
97	Örümcek ve solucandan korkar mısınız?
98	Zaman zaman kendinizi çaresiz hisseder ve yalnızca ağlar mısınız?
99	Âşık olmayı sık sık düşünür müsünüz?
100	Biri birden ortaya çıkarak size sürpriz yapsa kolayca şaşkınlığa düşer misiniz?

BÖLÜM III

NO	OCB
1.	Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.
2.	Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmde herkese göre daha aktifimdir.
3.	Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.
4.	Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.
5.	Herkesten daha fazla, kendimi geliştirir ve yenilerim.
6.	Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.
7.	Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.
8.	Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.
9.	Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim.
10.	Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.
11.	Yeni gelen meslektaşlarıma herkesten daha fazla yardımcı olurum .
12.	Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.
13.	İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.
14.	Ufak sorunları başkalarına oranla en az büyüten benim.
15.	Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim.
16.	İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül edebilen benim.
17.	Ne sıklıkla işinizden sıkıldığınızı hissediyorsunuz?
18.	Ne sıklıkla işe giderken ayaklarınız geri geri gidiyor?
19.	Ne sıklıkla yaptığınız işten yıldıığınızı hissediyorsunuz?
20.	Ne sıklıkla sabah kalktığınızda bir gün daha işi kaldıramayacağınızı hissediyorsunuz?
21.	Ne sıklıkla iş arkadaşlarınıza karşı sabrınızın sınırlarının zorlandığını hissediyorsunuz?
22.	Ne sıklıkla iş ortamında insanlara karşı şüpheli hissediyorsunuz?
23.	Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?
24.	Ne sıklıkla iş ortamında kuşatılmış hissediyorsunuz?
25.	Ne sıklıkla stresli hissediyorsunuz?
26.	Ne sıklıkla iş hayatından dolayı sinirlerinizin gerildiğini hissediyorsunuz?
27.	Ne sıklıkla sabahları dinç kıkma problem yaşıyorsunuz?
28.	Ne sıklıkla yaptığınız işin insanlara yapmasını beklediğiniz katkıyı sağlayamadığınızı hissediyorsunuz
29.	Ne sıklıkla iş ortamının sizi kısıtladığını hissediyorsunuz?
30.	Ne sıklıkla yaptığınız işin olması gereken gibi sonuçlanmadığına inanıyorsunuz?
31.	Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum.
32.	Adaletli bir okul yönetimi var.
33.	Okulumuzda adalete titizlikle dikkat edilir