

**T.C.**  
**FIRAT ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE**  
**EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARI**  
**ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL**  
**VATANDAŞLIK ALGILARI**  
**(Malatya İli Örneği)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
Yrd. Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI

**HAZIRLAYAN**  
Celalettin KORKMAZ

**ELAZIĞ 2011**

T.C.  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARI  
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK ALGILARI  
(Malatya İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

HAZIRLAYAN

**Yrd. Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI    Celalettin KORKMAZ**

Jürimiz, .....tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans / doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

- 1.
- 2.
- 3.

F. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun..... tarih ve .....sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

**Doç. Dr. Zafer ÇAKMAK**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

**ÖZET****Yüksek Lisans Tezi****İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARI  
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ALGILARI  
( Malatya İli Örneği )**

Celalettin KORKMAZ

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Teftişi

Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

ELAZIĞ – 2011, Sayfa: XVII + 98

Bir örgütün en önemli kaynağı ve sermayesi insandır. İnsan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerse, örgütün gelişimi ve performansı açısından çok faydalı olur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) pek çok boyuta sahiptir. Fakat en çok kabul gören Organ'ın tanımladığı beş boyuttur (1988). Bunlar: Özgecilik-Diğergamlık-Yardımseverlik, Nezaket, Sportmenlik-Centilmenlik, Vicdanlılık, Sivil Erdem-Yurttaşlık Erdemi'dir.

Bu araştırma, Malatya ili kent merkezi ve kırsal alanında görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin belli değişkenlere göre örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2009 – 2010 eğitim – öğretim yılında Malatya ili sınırlarında yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 9136 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 927 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Organ'ın oluşturduğu 5 boyuta göre Podsakoff ve McKenzie tarafından geliştirilen ilk ÖVD ölçeği temel alınarak ve yazındaki diğer çalışmalardan faydalanılarak ÖVD ölçeği geliştirilmiştir. Ankette beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket beş boyuttan ve 41 maddeden

oluşmuştur. Anket iki bölümdür, birinci bölümde; kişisel bilgiler, ikinci bölümde; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları yer almaktadır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS (Statistical Package For Social Science, 12) paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Hata payı üst sınırı 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre kadrolu, sözleşmeli, ücretli öğretmenler arasında, kamu ile özel okullarda çalışan öğretmenler arasında, il merkezi ve ilçe merkezi ile köy/kırsal alanda çalışan öğretmenler arasında ve ilköğretim ile ortaöğretim öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ortaya konmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Vatandaşlık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

**ABSTRACT****Master Thesis****PRIMARY AND HIGH SCHOOLS TEACHERS' PERCEPTIONS OF  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP**

(Malatya Province Sample)

Celalettin KORKMAZ

Firat University

Institute of Educational Sciences

Department of Educational Administration,

Supervision, Planning and Economics

ELAZIĞ – 2011, Page: XVII + 98

Human is the most important resource and capital of an organization. If the person shows organizational citizenship behaviour, this will be very useful for the development and performance of organization. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) has many dimensions. But mostly Organ's five dimensions are accepted (1988). These are: Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue.

The purpose of this research is to determine the perceptions of organizational citizenship of primary and secondary school teachers working in the field of rural area and the city center of the province of Malatya under certain variables. In the education year 2009 – 2010, 9136 teachers working in the province of Malatya borders primary and secondary schools form the study population. 927 teachers form the sample of the study. As a means of data collection, OCB scale is developed by using as a base of first OCB scale, developed by Podsakoff and McKanzie with regard to Organ's 5 dimensions and by making use of other studies in literature. Five Likert-type scale is used in the questionnaire. The questionnaire is consisted of five dimensions and 41 items. The survey is formed in two parts; personal information is located in the first part and teachers' perceptions of organizational citizenship is located in the second part. SPSS (Statistical Package For Social Science, 12) package program is used for statistical

analysis of data obtained from the study. Analysis of the data, percentage, arithmetic mean, Standard deviation, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis U tests are used. The upper limit 0.05 was accepted as a margin of error.

Based on the findings of the research, statistically significant difference have been revealed among staffed, contracted, paid teachers, between teachers working in public and private schools, between city center and town center with village/rural area schools teachers and between primary and secondary schools teachers.

**Key Words:** Organization, Citizenship, Organizational Citizenship Behaviour

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	ii
İNGİLİZCE ÖZET.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERLİSTESİ.....	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xiv
ÖN SÖZ.....	xv
KISALTMALAR.....	xvi
<b>I. BÖLÜM</b>	
1. Giriş.....	1
2. Araştırmanın Amacı.....	4
3. Araştırmanın Önemi.....	5
4. Sınırlılıklar.....	5
5. Sayıtlar.....	5
6. Tanımlar.....	6
<b>II. BÖLÜM</b>	
<u>ALAN YAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</u> 7	
2.1. Örgütün Tanımı.....	7
2.2. Örgütsel Davranış.....	8
2.3. Vatandaşlık Kavramı.....	9
2.4. Davranış Kavramı.....	10
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	10
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Gelişimi.....	15
2.6.1. Chester Barnard'ın Katkısı.....	15
2.6.2. Roethlisberger ve Dickson'un Katkıları.....	16
2.6.3. Katz ve Kahn'ın Katkıları.....	17
2.6.4. Gouldner'in Katkısı.....	18
2.6.5. Blau'nun Katkısı.....	19
2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	20

2.7.1. Organ'ın Tanımladığı Boyutlar.....	20
2.7.1.1. Yardımseverlik Boyutu .....	21
2.7.1.2. Nezaket Boyutu.....	21
2.7.1.3. Vicdanlılık Boyutu .....	22
2.7.1.4. Sportmenlik Boyutu .....	22
2.7.1.4. Sivil Erdem Boyutu.....	22
2.7.2. Graham'ın Tanımladığı Boyutlar .....	22
2.7.1. Örgütsel İtaat Boyutu .....	23
2.7.2. Örgütsel Sadakat Boyutu .....	23
2.7.3. Örgütsel Katılım Boyutu .....	23
2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri.....	24
2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkileri.....	25
2.9.1. ÖVD'nin Temel Etkileri.....	25
2.9.2. ÖVD'nin Olumlu ve Olumsuz Etkileri .....	27
2.9.3. ÖVD'nin Etkilerine Yönelik Bazı Araştırma Sonuçları.....	29
2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	30
2.10.1. Örgüte Bağlılık.....	30
2.10.2. Bireyin Ruhsal Durumu .....	30
2.10.3. Kişilik Özellikleri.....	31
2.10.4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini .....	31
2.10.5. Örgütsel Adalet .....	32
2.10.6. İhtiyaçlar .....	33
2.10.7. İşin Özellikleri.....	33
2.10.8. Liderin Özellikleri (Buna Bağlı Örgüte Duyulan Güven) .....	33
2.10.9. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey .....	34
2.10.10. Örgütsel Vizyon .....	34
2.10.11. Örgütün Özellikleri.....	35
2.10.12. Karara Katılım.....	35
2.10.13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi.....	35
2.11. ÖVD ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	36

### III. BÖLÜM

YÖNTEM .....	44
--------------	----



3.1. Araştırmanın Modeli .....	44
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	44
3.3. Ölçeğin Geçerliği ve Güvenirliği .....	49
3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması .....	53
3.5. Verilerin Analizi.....	54

#### IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR.....	55
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	55
4.1.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Durumları.....	55
4.1.2. Katılımcıların Yaş Seviyelerine Göre Durumları .....	56
4.1.3. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Durumları .....	56
4.1.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Durumları.....	57
4.1.5. Katılımcıların Çalıştıkları Okullara Göre Durumları.....	57
4.1.6. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Durumları.....	58
4.1.7. Katılımcıların Kadrolarına Göre Durumları.....	58
4.1.8. Katılımcıların Mezuniyet Durumları.....	59
4.1.9. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Durumlar.....	59
4.1.10. Katılımcıların Görev Yaptıkları Branşa Göre Durumları.....	60
4.2. Katılımcıların ÖVD'ye İlişkin Görüşleri.....	62
4.3. Katılımcıların ÖVD'ye Yönelik Görüşlerinin Boyutlara Göre Dağılımı.....	67
4.4. Katılımcıların Çeşitli Değişkenler Açısından ÖVD Algıları.....	67
4.4.1. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının kadro değişkenine göre analizi.....	68
4.4.2. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının kıdemlerine göre analizi.....	71
4.4.3. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre analizi.....	73
4.4.4. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları okulların bulunduğu yere göre analizi.....	74
4.4.5. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının öğrenim düzeyine göre analizi.....	77

4.4.6. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının yaş değişkenine göre analizi.....	79
4.4.7. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının branşlarına göre analizi.....	80
4.4.8. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre analizi.....	81
4.4.9. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı okula göre analizi.....	82
4.4.10. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı okul türüne göre analizi.....	83

## V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKÇA.....	88
EKLER .....	94
ÖZ GEÇMİŞ .....	98

## TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Malatya İl Geneli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları; okul, yerleşim yeri, öğretmen ve öğrenci durumu .....	45
Tablo 2. Akçadağ ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları.....	46
Tablo 3. Battalgazi ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları.....	46
Tablo 4. Darende ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	47
Tablo 5. Doğanşehir ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları.....	47
Tablo 6. Kale ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları.....	47
Tablo 7. Kuluncak ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	47
Tablo 8. Kuluncak ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	48
Tablo 9. Pötürge ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	48
Tablo 10. Yeşilyurt ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	48
Tablo 11. Malatya merkez ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	48
Tablo 12. Malatya merkez ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları .....	49
Tablo 13. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Güvenirlilik Değerleri .....	50
Tablo 14. Podsakoff ve MacKenzie ÖVD Ölçeğinin Boyutlar Bazında Elde Edilen Güvenirlilik Değerleri.....	50
Tablo 15. Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi .....	52
Tablo 16. Podsakoff ve MacKenzie Ölçeğinin Farklı Ülkelerde Tespit Edilen Güvenirlilik Değerleri.....	52
Tablo 17. Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından özellikleri.....	55
Tablo 18. Katılımcıların yaş değişkeni açısından dağılımı .....	56
Tablo 19. Katılımcıların kıdem değişkeni açısından dağılımı .....	56
Tablo 20. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin dağılımları.....	57
Tablo 21. Katılımcıların çalıştıkları okul düzeylerine ilişkin dağılımları .....	57
Tablo 22. Katılımcıların okulun türü değişkeni açısından dağılımları.....	58
Tablo 23. Katılımcıların kadro durumu değişkeni açısından dağılımları.....	58
Tablo 24. Katılımcıların öğrenim durumu değişkeni açısından özellikleri.....	59
Tablo 25. Katılımcıların görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından özellikleri .....	59
Tablo 26. Katılımcıların branş değişkeni açısından özellikleri .....	60

Tablo 27. ÖVD’ ye ilişkin öğretmenlerin her bir soruya verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları .....	62
Tablo 28. Katılımcıların ÖVD’ ye ilişkin görüşlerinin boyutlara ilişkin istatistikleri.....	67
Tablo 29. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılması.....	68
Tablo 30. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları.....	69
Tablo 31. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları.....	70
Tablo 32. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları.....	71
Tablo 33. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kıdem” değişkeni açısından karşılaştırılması.....	72
Tablo 34. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “medeni durum” değişkenini açısından karşılaştırılması.....	73
Tablo 35. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştıkları okulların bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılması .....	74
Tablo 36. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları .....	75
Tablo 37. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları .....	76
Tablo 38. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları .....	77
Tablo 39. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “öğrenim düzeyi” değişkeni açısından karşılaştırılması .....	78
Tablo 40. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “yaş” değişkeni açısından karşılaştırılması .....	79
Tablo 41. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “branş” değişkeni açısından karşılaştırılması .....	80
Tablo 42. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “cinsiyet” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları.....	81

Tablo 43. Katılımcıların ÖVD' nin boyutlarına yönelik görüşlerinin“çalıştığı okul” değişkeni açısından karşılaştırılması.....	82
Tablo 44. Katılımcıların ÖVD' nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştığı okul” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları.....	83

**ŞEKİLLER LİSTESİ**Sayfa

Şekil 1. Örgütün Dışsal Çevre İle Etkileşimi.....	9
Şekil 2. ÖVD' yi Açıklayan ve Tahmin Etmek İçin Önerilen Bir Model.....	11
Şekil 3. ÖVD ile İş Görevlerinin Etkileşimi.....	14

## EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek. 1. İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzin Onayı .....	94
Ek. 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği .....	95

## ÖN SÖZ

Günümüz örgütleri, küreselleşen bilgi ve rekabet ortamına bilginin üretim ve dolaşım hızı sebebiyle uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Son 30 yılda üretilen bilgi ondan önceki beş bin yılda üretilen bilgiden muhtemelen fazladır ve önümüzdeki on yılda üretilecek olan bilgi son 30 yılda üretilen bilgiden muhtemelen fazla olacaktır. Örgütler de sahip olduğu insan gücünü bu değişim, gelişim ve hıza uyarlayarak uyum sağlayabilirler.

Eğitim kurumları, günümüz dünyasında hem bilgi üretecek hem de üretilen bilgiyi işleyecek insanı iyi bir vatandaş olarak yetiştirmekle sorumludurlar. Eğitim örgütleri iyi vatandaş olarak yetişmiş öğretmenler aracılığıyla bunu gerçekleştirebilirler. Nitekim okullardaki başarı öğretmenlerin kendilerinden beklenen davranışın ötesinde yüreklerini dinleyerek sergiledikleri ekstra rol davranışları ile gelmektedir. Öğretmenlerin birbirlerini anlaması, okulu benimsemesi, okul idaresi ile uyum sağlaması ve zihinsel olarak hazır olması ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi mümkündür. Bu araştırma bazı değişkenlere göre öğretmenlerimizin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda eğitim yöneticilerine ve eğitim kurumlarındaki yöneticilere ışık tutacağı, bu alana farklı bir bakış açısı oluşturacağı düşünülmektedir.

Yüksek lisans eğitimim ve bu çalışmamın hazırlanması sürecinde bana yardımcı olan, bilgi ve tecrübelerinden her zaman yararlandığım saygı değer hocam Yrd. Doç Dr. İmam Bakır ARABACI ' ya üzerimdeki emeklerinden dolayı çok teşekkür eder, saygılar sunarım.

Değerli zamanlarını harcayarak araştırmaya katılan meslektaşlarıma ve araştırma süresince benden yardımlarını esirgemeyen tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bu günlere gelmem için her anımda yanımda olan değerli aileme ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen eşime teşekkür ediyorum.



**KISALTMALAR**

**AKT:** Aktaran

**AİH:** Anadolu İmam Hatip Lisesi

**AÖL:** Anadolu Öğretmen Lisesi

**İ.Ö.O. :** İlköğretim Okulu

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı

**MEBBİS:** Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşletim Sistemi

**MEDER:** Malatya Eğitimciler Derneği

**METEM:** Mesleki Teknik Eğitim Lisesi

**Öğrt. :** Öğretmen

**ÖVD:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

**PDR:** Psikolojik Danışmanlık Rehberlik

**SPSS:** Statistical Packages for the Social Sciences- Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**Tefbis:** Türkiye'de Eğitimin Finansmanı ve Eğitim Harcamaları Bilgi Yönetim Sistemi

**TSK:** Türk Silahlı Kuvvetleri

**Tekn:** Teknoloji

**TODAİ:** Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi

**YİBO:** Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

...üyeler yöneticilerinin detaylı rehberliği olmaksızın işbirliğine dayalı çaba gerektiren pozisyonları arası ilişki kuramazlar... işler için açık sınırlar belirlenmemiş ve zorunlu hale getirilmemişse üyelerin kafası karışık olur ve başkasının alanını ihlal ederler... resmen bir model planlanmaksızın işbirliği yapma... yukarıdan planlama olmadıkça koordinasyon başarılamayacaktır... daha sonraki aktivitelerin kesin modellerini ve aktiviteler arası ilişkileri oluşturmak ve tahmin etmek mümkündür (Massie, 1965: 405; akt. Organ, 1990: 44).

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

İnsanların biyo-kültürel-sosyal varlıklar olmalarından ötürü, çok sayıda ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların tümünün birey tarafından karşılanması mümkün değildir. Kaldı ki, bu ihtiyaçların karşılanmasında kalite ve memnuniyet kavramları etkili olmaktadır. Dolayısıyla, insan ihtiyaçlarının karşılanmasında organize olmuş yapılara gereksinim duyulmaktadır. Organize olmuş yapılar insanları bir araya getiren örgütler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde ise yapı ve içinde barındırdığı insanın davranışı temel iki etkidir. Araştırmalar da genelde bu ikisi üzerinden yapılmaktadır. Burada dikkat çekilen husus çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Literatür incelendiğinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı yirmi birinci yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkmıştır. Örgüt ve örgütü oluşturan insan olgusuna yönelik yeni yaklaşımlar sonucu örgütsel davranış gibi kavramlar temelinde ÖVD ilk kez Organ ve Graham tarafından ortaya atılmış ve kullanılmıştır.

Yönetici ve çalışanların verimlilikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile artar. Örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş grupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları bulunan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma imkânı sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansı düzene sokulabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırabilir (Kamer, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin örgüte karşı tutum, davranış ve algılarından etkilenmektedir. Bireyler örgüt içi tutum ve davranışlarını kişisel özelliklerinin yanında örgüt içi dinamiklerin etkisi yoluyla da oluşturmaktadırlar (Songür, Basım, Şeşen, 2008: 80). Bu tür davranışların 1980'lerden sonra sıklıkla gündeme gelmesi örgütlerin bu tarz davranışlara ihtiyaç duyması ve önem vermesi nedeniyledir. MacKenzie ve diğerleri (1998: 87-88) örgütsel vatandaşlık davranışının alan yazında çokça yer almasının üç sebebi olduğunu belirtmişlerdir. İlk olarak, bu davranış sonucunda ortaya konan performansın çalışanların performans, ücret, terfi gibi

değerlendirilmelerinde göz önüne alınmasıdır. İdareciler çalışanların ÖVD sergilemeleri için herhangi bir etkide bulunmazlar ve yine çalışanlar da bu ÖVD sergilemeleri karşılığında bir beklenti içine girmezler. Fakat Organ (1997: 87) yöneticilerin dolaylı ve dolaylı olmadan insan kaynakları yönetimi sürecinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını göz ardı etmedikleri ve ödüllendirmede buna yer verdiklerini belirtmektedir. İkinci olarak, bu davranışın örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısının bulunmasıdır. Uzun vadede ÖVD bir bütün olarak değerlendirildiğinde, örgütün etkisini ve performansını artırmaktadır. Organ (1988: 27)'a göre ÖVD, çalışanları içsel motive ederek başarıya, yetkinlik ve aitlik duygularına katkı sağlamaktadır. Üçüncü sebep olarak ise; ÖVD' nin iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı davranışlar ve işten ayrılmalarla olan yakın ilişkisidir (Netemeyer ve Boles, 1997: 89, akt. Gürbüz, 2008: 51).

Vatandaşlık davranışları yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkiler. Performans değerlendirme sonuçlarının terfi, transfer, eğitim, ödül, işten çıkarma gibi özelliklerde rol oynadığı düşünülürse örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır (Kamer, 2001). Örgütsel vatandaşlık davranışı kişinin bulunduğu örgütü içselleştirmesini sağlar ve bu da çalışanla yönetici arasındaki uyumu artırarak etkili bir örgüt ortamı oluşmasını mümkün kılar.

Brightman ve Moran (1999)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı okulda öğretmenlerin davranışlarından bir boyutunu şekillendirir ve bu boyut diğer davranış öğelerini etkiler. Örgütsel hedeflere varırken liderler genelde örgütün üyelerinin başarılarının yansıması olarak sonuçla ilgilenirler. Kaynaklar liderlik ile ilgilidir, lider olmanın koşulları ve örgütsel hedefler en önemli konulardır. Aslında, örgütün üyelerinin vatandaşlığı örgütsel başarının temelidir (Brightman ve Moran, 1999; akt. Eres, 2010: 112).

Organ örgütsel vatandaşlık davranışını üç temel bileşen etrafında tanımlamıştır:

1. İşgörenin kendi iradesiyle (discretionary), gönüllü olarak ortaya koyduğu,
2. Doğrudan ya da açık bir şekilde örgütün formal ödül sistemi tarafından tanınmayan,
3. Örgütün etkili şekilde işleyişini sürdürmesine katkıda bulunan işgören davranışlarıdır

(Organ, 1988: 4; akt. Karakuş, 2008: 54). Örgütsel vatandaşlık kavramının ortaya çıkışıyla yapılan araştırmalar sonucu bazı boyutlar sınıflandırılmış ve kişinin örgüt ve örgütteki diğer örgüt üyeleri ile ilişkilerinin şekli çizilerek örgütsel vatandaşlık davranışının niteliği tanımlanmaya çalışılmıştır. Bunun yanında aktif ve pasif katılım olarak temelde iki tür örgütsel vatandaşlık davranışından bahsedilmiş, etkin kişinin pozitif davranış sergileyerek örgüte katkıda bulunurken, pasif kişinin katkı yerine sadece örgüte zarar vermeye yönelik eylemlerden kaçınması olarak açıklanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde enerjilik önemli bir faktördür. Öğretmenlerin kendilerini canlı, her şeyin üstesinden gelebilecek seviyede görmeleri ve bu şekilde hareket etmeleri enerjik olduklarının göstergesidir. Enerjik olan öğretmenler sportif ve diğer etkinlikler ile yoğun iş temposundan zevk alırlar ve doğal olarak bunun sonucunda yardımsever, erdemli ve gönüllü davranışlar sergilerler. Öğretmenlerin enerjiliği kadar hırs ve başarı tutkuları ÖVD sergilemeleri açısından önemlidir. Bu tür kişiler çok çalışırlar, üretken ve rekabetçidirler. Kendi başarılarının yanında kurumun başarısına da önem verirler. Bu sebeple kurumdaki diğer kişilere ve kuruma karşı ayrıntılı düşünürler (Yücel ve Kaynak, 2008: 702).

Pek çok özellik ÖVD üzerinde olumlu veya olumsuz etkiye sahiptir. Duygusal tükenme ve endişelilik çalışanların ÖVD algı düzeylerini düşürme eğilimini artırmaktadır. Bunun aksi olarak iş yeri için iyi duygular, örgüte bağlılık, destek, eşitlik, iş memnuniyeti, örgütsel güven, örgütte açıklık, örgütsel kimlik, örgütsel ikame, ücret tatmini, iş ile ilgili iyi hisler, örgütte ilgi, sosyal sorumluluk hissi, motivasyon artışı gibi özelliklere sahip olunması ÖVD sergileme düzeyini artırma eğilimi oluşturmaktadır. Bunun ötesinde öğretmenlerin ÖVD sergileme düzeylerini artırıcı başka etmenler de vardır: etik davranış algısı, etik çevre, iş'te kendi kendini yönetme, yöneticilerin karakter görüntüsü, liderlik, liderlik değişimi gibi. Liderlik ve liderliğin değiştirilebilirliği özellikleri geliştirilebilirse bu ÖVD sergileme düzeylerinde olumlu etki sağlayacaktır (Polat, 2009: 1595).

Vatandaşlığın davranışa yansımaları sonucunda örgütün sosyal mekanizmasının işlerliği kolaylaşmakta, örgütte anlaşmazlıklar azalmakta ve örgütün etkinliği artmaktadır, bunların sonucu olarak ÖVD bireysel ve örgütsel performansı arttırabilir.

Yönetmel fonksiyonlara kaynakların tahsisinin azaltılması vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı arttırması sonucunda olur. Bu şekilde serbest kalan kaynakların (finansal ve insan kaynakları) daha başka yararlı amaçlar için kullanılması mümkün olur ve bu da örgütsel başarının artmasına katkıda bulunur. Kıdemli ve daha tecrübeli olan çalışanların yeni elemanlarla eğitim ve oryantasyon açısından çalışmaları örgütün bu tür aktivitelere ayıracağı kaynak açısından tasarruf sağlar (Kamer, 2001).

Eğitim kurumlarında program ve kurallara hapsolmuş okulu ve dört duvar arasına sıkışan dersleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri yoluyla daha etkili bir hale getirmeleri mümkündür. Öğretmenlerin bunu gerçekleştirmeleri için ÖVD sergilemeleri günümüz şartlarında kaçınılmaz bir gerekliliktir. Okullarımızda öğretmenlerimizin ÖVD sergilemelerinin düzeyi ile buna etki eden özelliklerin belirlenmesi sayesinde öğretmenlerin ÖVD sergilemelerini sağlamak bunu gerçekleştirecek uygulamaları hayata geçirmekle mümkündür.

Araştırmanın problemini, İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algılarının belirlenmesi ve bazı değişkenlere göre değişip değişmediği sorusu oluşturmaktadır.

## **2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma, ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları nasıldır?
2. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları nasıldır?
3. İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okulun bulunduğu yer, okul türü (özel okul/resmi okul), okul düzeyi (ilköğretim/ortaöğretim), kadro durumu, branş değişkenlerine göre değişmekte midir?

### **3. Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının saptanmaya çalışılması ile alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ÖVD üzerine sosyal bilimlerde pek çok araştırma yapılmıştır. Eğitim alanında yapılan çalışmalar ÖVD ile diğer kavramların karşılaştırılması şeklinde uygulanmıştır. Bu çalışmada diğer araştırmalardan farklı olarak işgörenlerin bağımsız değişkenlerinin ÖVD' ye yönelik etkileri üzerinde durulmuştur. Bu araştırma bu sebeple önemlidir.

Bu çalışmanın, eğitim örgütünde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının öğretmenlerin özellikleri doğrultusunda saptanarak çözüm önerileri geliştirme noktasında katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada okullarda öğretmenlerin ÖVD sergilemelerinin düzeyi ile buna etki eden özelliklerin belirlenmesi sayesinde öğretmenlerin ÖVD sergilemelerini sağlayacak uygulamalara ışık tutacağı öngörülmektedir. Bu araştırmanın, eğitim örgütü yöneticilerinin öğretmenlerin ÖVD algılarını artırıcı önlemler almaları konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

### **4. Sınırlılıklar**

1. Araştırmada elde edilen bulgular, araştırma ölçeği ile toplanacak verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmadan elde edilen veriler Malatya ilinde ki öğretmen görüşleri ile sınırlıdır.

### **5. Sayıtlar**

Bu araştırma aşağıdaki sayıtlara dayanmaktadır:

1. Örneklem evreni temsil etmekte ve toplanan veriler katılımcıların gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler kendilerine verilen ölçekleri içten ve samimi bir şekilde cevaplandırmışlardır.

3. Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek, ilköğretim ve ortaöğretimde okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre ÖVD' ye yönelik düşüncelerini belirleyecek niteliktedir.

## 6. Tanımlar

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD):** ÖVD, Organ (1988) tarafından, bireyin iş ortamında belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır. Yani kişinin kendisinden beklenenin ötesinde herhangi bir zorlama veya yaptırıma maruz kalmadan çalışanın informal olarak faydalı davranış ve hareketlerle örgüte katkıda bulunmasıdır.

**Yardımseverlik:** Diğergamlık- Özgecilik olarak adlandırılmaktadır. Gönüllü olarak örgüt ile ilgili görevlerde veya sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme amaçlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

**Nezaket:** Örgüt içinde herhangi bir sorun ortaya çıkmamasını amaçlayarak kişilerin birbirleriyle işbirliği ve iletişim halinde olmasını amaçlayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

**Sportmenlik:** Centilmenlik olarak da adlandırılmaktadır. Çalışanların iş ortamında herhangi bir olumsuzluğa yer verebilecek davranışlardan kaçınmaları ve ufak tefek sorunları büyütmemeleri olarak tanımlanmaktadır.

**Vicdanlılık:** Örgüt çalışanlarının belirlenen çalışma koşullarının dışında rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

**Sivil Erdem:** Örgütsel katılım olarak da adlandırılmaktadır. Örgütün gelişimine destek vermek olarak tanımlanmaktadır. Sadece örgütte iyi bir kişi olmanın ötesinde örgütün gelişimine aktif olarak katılıp karar sürecinde yer alarak yapıcı ve sorumlu bir katılımda bulunmaktır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### ALAN YAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Örgüt Kavramı

Örgüt, belirli bir otorite ilişkileri kümesini içeren, büyük bir insan grubudur (Giddens, 2000: 619; akt. Gürüz ve Gürel, 2006). Örgüt olgusuna büyük önem veren Parsons (1970: 75) ise bu kavramı, bir takım özel amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş sosyal birimler olarak görmektedir (Aytaç, 2004). Örgüt, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların oluşturduğu yapı olarak tanımlanabilir.

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). Toplumsal ihtiyaçların karşılanması veya toplumsal sorunları çözme zorunluluğu bir toplumdaki veya gruptaki insanların diğer toplumlardaki insanlarla işbirliği yapmaya ve birlikte çalışmaya zorlamıştır. Bu zorlamanın doğal bir sonucu olarak da toplumsal örgütler oluşmuştur. Örgütlenme toplumsal bir olgudur ve toplumların var olduğu zamandan günümüze kadar süregelmiştir. Bu sebeple toplumsal birimlerin hepsi örgüt niteliği taşır (Güney, 2000: 186). Günümüzde örgüt özelliği taşımayan hiçbir kurum ve kuruluş uzun ömürlü ve verimli olamamanın yanında küresel özellik gösteremez.

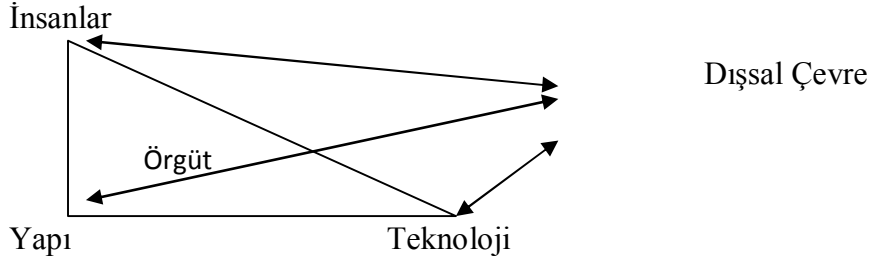
Örgüt; amaç, insan, görev, konum, iletişim, insanlar arası ve insanla iş arası ilişkilerden oluşur. Her bireyin planlı olarak etkinliğe katkıda bulunması ve bireylerin tümünün yetenek ve enerjilerinin etkili ve uyumlu olarak kullanılması amaçlanır (Aydın, 2005: 139). Toplumun gereksindiği bir ürünü üretmek, hizmeti yapmak için birden çok insanın bir araya gelerek işbirliği yapmaları örgüt dediğimiz bir sistemi ortaya çıkartmaktadır (Başaran, 1982: 55).

## 2.2. Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış, insanların örgüt içindeki davranışlarını incelediği için insanın örgütsel davranışına etkide bulunan bütün faktörleri değerlendirir. İnsanın örgütsel davranışlarının temel bazı boyutları vardır. Bu boyutlar örgütsel davranışlarımızı etkiler. Bunlar; Personel geliştirme, Kültür, Stres, Kişilik, Güdüleme, Grup oluşturma, Karar verme, İletişim, Liderlik, Güç, Çatışma, İş tasarımı, İş düzenleme, Yenileşme, Algı ve Öğrenmedir (Çelik, 2009: 1-2). Örgütü oluşturan insanların sergilediği davranışa örgütsel davranış denir. Örgütsel davranış kavramı bize şekil ve davranıştaki düzeni görmek için büyük resmi verir. Organize olmamış bilgi ve düşüncedeki anlam ve uyumu vermek için kurguları birbirine bağlama gücüdür ve bu bir personel yönetimi değildir (Organ ve Hamner, 1982: 2).

Örgütsel davranış köklerini psikoloji, sosyoloji ve antropolojiden alır. Örgütlerde uygulanan insan davranış uygulamaları davranışı etkileyen gücü anlamaya yönelik olup, bu etkiler tahmin edilebilir olup daha etkili örgüt fonksiyonlarına ve daha fazla örgüt üyelerinin memnuniyetine yönlenmiştir (Herbert, 1981: 4). Örgütsel davranış, örgütlerdeki kişi ve grupların nasıl ve neden o şekilde davrandıkları, aralarındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin kurulmasında kullanılan araçlar ve bunlarla örgüt yapısı arasındaki ilişkilerle ilgilidir. Örgütü etkileyen bireysel yön, örgütsel davranış yönü ve çevresel davranışların kişi veya örgüt aracılığı ile işleyen örgütsel bünyeyi etkileme şeklinde ortaya çıkan davranış yönü olarak üç önemli yönü vardır (Güney, 2000: 197).

Örgütün olduğu her yerde örgütsel davranışa ihtiyaç vardır. Örgütlerde insan davranışları öngörülemez, çünkü bu davranışlar insanlarda derinde yer etmiş ihtiyaçlardan ve değer sistemlerinden yükselir (Davis, 1981: 4-6). Şekil 1'de gösterildiği gibi, örgütsel davranışta anahtar kelimeler; örgüt, insan, yapı ve dışsal çevredir.



### Şekil 1. Örgütün dışsal çevre ile etkileşimi (Davis, 1981)

Kaynak: Davis, K. (1981). *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour* (6. Baskı). ABD: Arizona State University, s. 6.

### 2.3. Vatandaşlık

Vatandaşlık, kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağıdır (TDK). Örgütsel vatandaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmelidir. Örgütsel vatandaşlıkta kişilerin görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba, uğraş ve çalışma söz konusu olduğu için bu etkinlikleri belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşan davranışlardır.

Vatandaşlık kavramı statü, haklar ve kimlik kavramlarını ortaya koyar. Vatandaşlık toplumun bütünleşmesidir. Bazıları doğuştan bu statüyü alırlar ve bu kimlik ve hakları beraberinde getirirler. Bazılarına ise bu statü sonradan verilir; fakat bu aynı haklar ve kimliğe sahip oldukları anlamına gelmez (Joppke, 2007). Örgütte de o örgüte entegre olmadan ve örgüt içi birlik olmadan formal bir vatandaşlık gösterilebilir. Lakin vatandaşlık statüsü almak aynı hak ve kimliği alma anlamına da gelmez.

Vatandaşlık sosyo-politik kimliğin bir şeklidir. Fakat epey zamandan beri gelen pek çok kavramdan biridir. Beş çeşit kimlik yapısından bahsedebiliriz. Bunlar: feodal, monarşi, despot, milli/ulusal ve vatandaşlıktır. Bunlardan vatandaşlık; feodal, monarşi ve despotizm de olduğu gibi kişi ile başka bir kişi arasındaki ilişkiyi tanımlamaz veya millet olarak bir gurubu belirlemez. Fakat aslında devleti fikri olarak tanımlar (Heater, 2004). Tarihi açıdan ilk vatandaşlığın betimlenmesi Peter Riesenberg'in "Citizenship in the Western Tradition: Plato to Rousseau" 'Batı Geleneğinde Vatandaşlık: Plato'dan

Rosso'ya' adlı kitabında betimlenmiştir: Samimi dünya (ufak ölçekli toplumlar) ve güçler onu birlikte tutar... Tarihi ve ahlaki açıdan bilinçli insanların bir toplumda yaşaması ve iyi bir insanın nasıl kılavuzluk edeceği benzer fikirlere sahip olmaları ve onu nesilden nesile nasıl geliştirecekleri şeklinde olmalıdır (Heater, 2004).

#### **2.4. Davranış**

Davranış kavramını öncelikle insanın veya hayvanın tek veya topluca gösterdiği faaliyetler olarak tanımlanabilir. Fakat kastedilen anlamda davranıştan söz edildiğinde anlamlı ve yorumlanabilir faaliyetlere davranış denmesi gerekir. İnsan davranışları Leawit'in varsayımıyla bir sebebe dayanır ve kendisine özgü mantığı vardır, diğer insan davranışları ile bütünleşirse sosyal yapının bütünlüğüne hizmet eder. Bunlar: İnsan davranışı nedenlidir, insan davranışı güdülüdür, insan davranışı bir hedefe yöneliktir (Güney, 2000: 49-50).

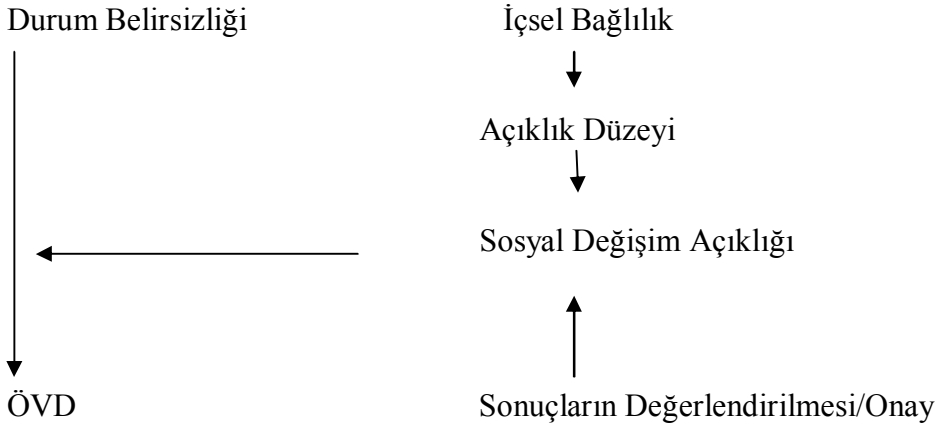
Davranış (behavior) psikoloji okullarınca farklı tanımlanmasına karşın bazı noktalarda benzerlik gösterir. Davranış insanın yaptığı etkinliklerdir (activity), davranışların başkalarınca gözlemlenebilir olması ya da insanın kendisince anlatılması gereklidir ve bilinçli etkinliklerdir. Davranış, insanın gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir bilinçli etkinlikleridir (Başaran, 2008: 16).

#### **2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Örgütsel açıdan emre bağlı olmayan, örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, biçimsel rol sorumluluğundan ve resmiyette zorunlu olan örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Bu biçimsel olmayan davranışlar “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırılmıştır. ÖVD kavramı, Bateman ve Organ (1983) tarafından, Katz ve Kahn'ın (1966) “Fazladan Rol Davranışı” (Supra Role) kavramına dayalı olarak geliştirilmiş olup bu tanıma göre “Vatandaşlık” rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Bateman ve Organ, 1983: 588; akt. Aslan 2008: 166).

Örgütsel vatandaşlık teriminin literatürde ilk olarak Bateman ve Organ tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmacılara göre örgütsel vatandaşlık davranışları; iş ile ilgili ortaya çıkan problemlerde, kişinin bu problemlerin çözümü için arkadaşlarına yardım etmesini, emirleri sorun yaratmadan kabul etmesini, beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan yapılması gereken zorunlu görevleri sızlanmadan ve şikâyet etmeden yerine getirmesini, çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım etmesini gerektirir. ÖVD, çalışanın iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde bahsetme, çatışmaların ve dikkat dağıtıcı öğelerin olmadığı ya da minimum hale getirildiği bir iş iklimi oluşturma ve örgütsel kaynakları koruma gibi davranışları sergilemesini kapsamaktadır (Bateman ve Organ, 1983; akt: Buluç, 2008).

Örgüt yönetiminin şüpheli şekilde açıklığı yargılaması belki de daha geneliyle insanlar arasında doğal kendiliğinden oluşan ÖVD' yi hızlandıracağına azaltmakta hatta engellemektedir. Şekildeki gibi belirsiz değişkenler ÖVD' nin temel potansiyel belirleyicileridir. Sosyal değişimde ilk kabul açıklıktır (Organ, 1990: 67).



### Şekil 2. ÖVD' yi açıklayan ve tahmin etmek için önerilen bir model

Kaynak: Organ D. W. (1990). "The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behaviour", *JAI Press*, Sayı 12, 68.

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, çalışanların biçimsel rol tanımlarının ötesinde örgütsel etkililiği artırmayı amaçladıkları davranışlardır (Hunt, 1999: 3; akt. Songür ve diğ, 2008: 81).

Greenberg ve Baron (2000: 212) örgütsel vatandaşlık davranışını, bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamaktadırlar (Akt. Songür ve diğ, 2008: 81). Örgütsel vatandaşlık, formal iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, iş görenlerin örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları ifade eder (McDonald, 1993; Schnake ve Dumler, 2003; Feather ve Rauter, 2004; akt. Sezgin, 2005). Bu kavram, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatır (Lievens ve Anseel, 2004; akt. Sezgin, 2005).

Örgütsel bilimlerde emre dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, biçimsel örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Bu biçimsel olmayan davranışlar “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı = Organizational Citizenship Behavior” olarak ya da “İyi Asker Sendromu = Good Soldier Syndrome“ olarak adlandırılmıştır. “İyi Asker” olarak tanımlanan davranışın yapısı diğerlerinin yanısını bulma, onlarla tartışma, onları şikâyet etme gibi istenmeyen eylemlerin etkinliği olduğu kadar, sosyal anlamdaki davranışları; işi zamanında bitirme, yenilikçi olma, diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı da içermektedir (Çınar, 2001; akt. Çetin ve diğ., 2003).

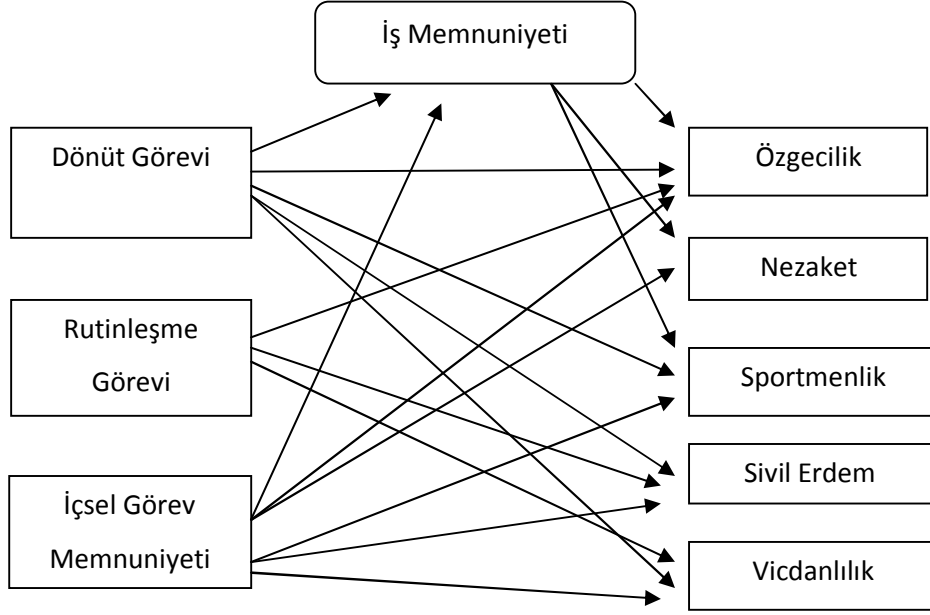
Örgütsel vatandaşlık davranışından söz edebilmek için, bireyin bu davranışı gönüllü olarak yerine getirmesi ve bu davranışının örgütün ödüllendirme sistemince doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmemesi gerekir. Örneğin bir satış sorumlusunun satış hacmini artırmak için göstereceği gönüllü çaba örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilemez, çünkü bu kişinin uğraşı biçimsel ödül sistemi tarafından ödüllendirilmektedir (İşbaşı, 2000).

Örgütsel vatandaşlık bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Bunlar genelde önemsiz görünen davranışlardır ve pek çoğu tek başına örgütün genel performansını geliştirecek etkiye yol açmayabilir. Fakat bu davranışlar bir araya geldiğinde örgüte önemli katkılarda bulunabilir. Bu durum oy verme işlemine benzetilirse, tek bir kişinin verdiği oy yüzeysel olarak bakıldığında önemsiz görünebilirken bir bütün olarak düşünüldüğünde, seçmenlerin oylarının önemi anlaşılır (Organ, 1988; akt. Karabey, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında örgütün fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Bu davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, yapılmadığı takdirde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercihlerle yapılan davranışlardır (Ünal, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme örgüte, kişiye, örgüt içindeki diğer kişilere ve genelde hepsine aynı anda olumlu yönde yansımaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için etki eden sebepler vardır. Kişinin ve örgütün uyuşması bunun ana nedenidir.

Teoriye göre örgütsel vatandaşlık davranışını performans ve üretkenlikten ziyade ilgili iş davranışları ve iş memnuniyeti daha çok etkilemektedir. Araştırmalar bunu desteklemektedir. Yine bulgulara göre, örgütsel vatandaşlık davranışını tahmin etmede tek bir tip baskın iş davranışı yoktur. Diğerlerine göre en belirleyici özellik kişiliktir (Organ ve diğ., 2006: 89). Kişiliğin dışında iş ile ilgili bazı görevler iş memnuniyeti oluştururlar. İş memnuniyeti de ÖVD oluşumu belirleyici bir özelliktir. Aşağıda tabloda iş memnuniyeti ve ÖVD oluşumunda belirleyici olmasıyla ilgili bazı iş görevlerinin ilişkisi gösterilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde dolaylı olarak etkisi olan görevler (Şekil 3).



### Şekil 3. ÖVD ile iş görevlerinin etkileşimi

Kaynak: Organ, D.W., Podsakoff, P.M., ve MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour* Its Nature, Antecedents, and Consequences. ABD: Sage Publications, s. 12.

Şekilde görüldüğü üzere Podsakoff'un 1996 da yaptığı araştırmaya göre, dönüt görevi iş memnuniyetini ÖVD' nin beş boyutunda hem direk hem de dolaylı olarak etkilemektedir. İş memnuniyeti tamamen nezaket boyutunda dönüt görevinin etkisiyle ilgilidir ve kısmen de özgecilik ve sportmenlik boyutları ile de ilişkilidir. Ek olarak, dönüt görevi sivil erdem ve vicdanlılığı doğrudan etkilemektedir. Benzer bir etki de İçsel görev memnuniyetinde gözlemlenir. İş memnuniyeti özgecilik, nezaket ve sportmenlik boyutlarında kısmen içsel görev memnuniyetinin etkisini ilişkilendirmiştir. İçsel görev memnuniyeti kayda değer oranda sivil erdem ve vicdanlılık boyutlarında pozitif etkiye sahiptir. Bunlara zıt olarak, ÖVD' deki rutinleşme görevinin etkilerinin hiçbiri iş memnuniyetiyle ilişkilendirilmez. Aslında, rutinleşme görevi özgecilik üzerinde direk negatif etkiye sahip, sivil erdem ve vicdanlılık boyutlarında ise direk pozitif etkiye sahiptir. Araştırma sonucunda bu görevler ÖVD' de lider davranışlarının etkilerinden daha çok etkiye sahiptirler (Organ ve diğ, 2006: 111-112).



Yöneticiler çalışanlarına nasıl davrandıkları konusunda dikkatli olmalıdırlar, çünkü o davranışları algılayışları vatandaşlık davranışı oluşumunu etkileyebilmektedir (Moorman 1991: 854). Bahsettiğimiz tüm bunların olması için, kişinin vatandaş gibi davranabilmesi gerekir, fakat bu ancak kendisine vatandaş gibi davranıldığını hissetmesi ile mümkündür (Organ, 1988: 22; akt. İşbaşı, 2000). Bir örgütte örgütsel vatandaşlık davranışı gösterildiği takdirde o kurumda başarı artacak, kişiler arası uyum oluşacak ve verim elde edilecektir. Bu şekilde de küreselleşen yeryüzünde örgüt rekabet şansını yakalamış olacaktır. Çünkü kişilerin ve örgütün performansı artacak ve gelişecektir.

## **2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Gelişimi**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 1980'ler den sonra ortaya çıkan bir kavram olmasına karşın bunun alt yapısını oluşturan bazı kuramlar vardır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışından ilk bahseden Organ'dır. Öncesinde ise yönetimden, örgütten ve örgütsel davranıştan söz edilmiş olup, örgütsel vatandaşlık davranış kuramının gelişmesine Barnard, Roethlisberger ve Dickson, Katz ve Kahn, Gouldner ve Blau'nun katkılarından söz edebiliriz.

### **2.6.1. Chester Barnard'ın Katkısı**

Barnard "The Functions of the Executive" (1976) adlı eseri ile yönetim teorisinin temsilcilerinden biri olarak görülmüş ve Organ (1988) bu eserin örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temellerini attığını savunmuştur (İşbaşı, 2000). Örgüt kavramını 'İşbirliği çabalarının birlikteliği' olarak tanımlayan Barnard'a göre örgütler kişilerden değil kişilerin hizmet ve davranışlarından oluşmaktadır. Burada açıklanmaya çalışılan kişilerin işbirliğine dayalı ve sisteme gönüllü olarak ortaya koydukları davranışlardır. Barnard, işbirliğini; bir gruptaki insanlar arası işbirliği akımı oluşturmak ve bunu korumaya yönelik çaba sarf etme olarak belirtmiştir. Gönüllülükle kastedilen ise; fedakarlık, katlanma, ve feragat etme gibi kavramlarla tanımlanmaktadır. Barnard'a göre biçimsel bir örgüt biçimsel olmayan örgüt sayesinde sürekliliğini bireylerin işbirliği kurmaya yönelik gönüllülüklerinin yüksekliği sayesinde biçimsel otoritedeki sorunların azalmasıyla sağlar. Barnard'a göre kişilerin uzmanlaşmalarında beraber

olarak yanında çalışılan kişilerin etkisi büyüktür. Faaliyetleri ve özellikleri birbirini tamamlayan bireylerin oluşturduğu bileşimlerin, kendiliğinden sinerjik bir katkı ortaya çıkardığı vurgulanmıştır. ‘İlişkiye dayalı çekicilik’ kavramını Barnard işbirliğine yönelik çabaların anahtar unsuru olarak vurgulamış olup kişilerin birbirine uygun olması; eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, ırk, milliyet vb. gibi konularda uyumlu olmalarıdır (İşbaşı, 2000: 8).

Organ (1988) ise Barnard’ın “aşırı, ölçüsüz uygunluk zararlıdır” görüşünü de gözardı etmeyerek kişilerin ırk, cinsiyet, yaş, inanç vb. konularda uyumlu olmaları gereğini kabul etmemiştir. Yöneticinin biçimsel rolünü yerine getirmenin ötesinde işbirliğine dayalı çabalarla oluşturulan sistemi koruma görevi olduğunu belirten Barnard, bireylerin sözleşmenin ötesinde inisiyatifleriyle ortaya koydukları katkılarının önemini vurgulamış, işbirliğine ilişkin gönüllülüğün kişilere ve ilişkiye dayalı çekicilikten doğan tatmin düzeyine bağlı olarak değişiklik gösterdiğini belirtmiştir (Barnard, 1976; Organ, 1988; akt. İşbaşı, 2000). Organ’ın görüşleri doğrultusunda Barnard’ın bu görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışına önemli katkılar sunmuştur.

### **2.6.2. Roethlisberger ve Dickson’ın Katkıları**

Roethlisberger ve Dickson, 1964 yılında yayınladıkları “Management and the Worker” adlı eserlerinde Hawthorne araştırmalarını değerlendirmişlerdir. Bu araştırmada verilerin değerlendirilmesinde antropoloji, sosyoloji ve klinik psikolojiye ait kavramlar kullanıldığından örgüt analizinde “davranışsal” ya da “insan ilişkilerine dayalı” bir çatıya yer verildiği kabul edilmektedir. Hawthorne araştırmalarında; sosyal faktörlerin verimlilik artışında etkili olduğu açıklanmış ve Barnard’ın yaptığı gibi biçimsel ve biçimsel olmayan örgüt ayrımı yapılmıştır. Buradaki biçimsel örgüt, bireylerin teknik üretime ilişkin görevlerini verimli biçimde yerine getirebilmek için birbirleriyle kurdukları ilişkilerin ne olduğunu ifade eden sistemleri, politikaları, kuralları ve işyeri düzenlemelerini içerir ve örgütün ortaya koyduğu kontrol sistemlerini kapsar (Organ, 1988; akt. İşbaşı, 2000).

Biçimsel örgüt yapısı biçimsel planları, iş birimleri arası fonksiyonel ilişkiyi sosyal denge ayırımı yapmaksızın gösterir. Bu söylem Hawthorne araştırmalarında olduğu gibi biçimsel örgütün, bireylerin veya grupların biçimsel olmayan şekilde farklılaşmalarında veya bütünleşmelerinde önemli etkisi olan duygu ve değerleri dikkate almaz görüşünü ortaya koymaktadır. Bireylerin kişisel ilişkiler geliştirerek her bireyin statü kazandığı biçimsel olmayan gruplar oluşur. Biçimsel olmayan sosyal örgütlerde biçimsel olmama düzeyinde gelişen işbirliğinin daha yüksek seviyede oluşarak örgütün işleyişini kolaylaştırması açısından etkin örgüt için gereklidir (Roethlisberger ve Dickson, 1964; akt. İşbaşı, 2000). Roethlisberger ve Dickson'ın çalışmalarında vurgulanan işbirliği ve biçimsel olmayan kavramları örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturacak nitelikte olup burada vurgulanan kavram olan duygular ise bireysel yada kollektif paylaşım ve sosyal geçerlilik ile biçimsel olmayan örgüt yapısını ve sonuçlarını belirlemektedir (İşbaşı, 2000).

### **2.6.3. Katz ve Kahn'ın Katkıları**

Katz ve Kahn'ın "Örgütlerin Sosyal Psikolojisi" adlı eserleri örgütsel vatandaşlık kavramının temelini oluşturduğu düşünülür. Eserde açık sistem modeline dayalı olarak örgütlerin davranışsal analizi yapılmış ve örgütsel etkinliğin gelişimi açısından kritik davranışlar belirtilmiştir; Bireyler, sistemde kalmaya ikna edilmeli, bireyler, biçimsel rollerinin gereğini güvenilir bir şekilde yerine getirmeli ve rollerinin ötesinde gelişecek yenilikçi faaliyetlerin de içine girmelidirler. Katz ve Kahn bu üç davranış tipinin farklı motivasyon şeklinde doğduğunu söylemişlerdir. Bireylere sistemdeki üyelikleri doğrultusunda verilen ödüller onların kendilerini iyileştirmelerine ve bağlılık duygularına yardımcı olur lakin kurum içi rol standartlarının üstüne çıkmalarına katkıda bulunmaz. Liyakata dayalı ücret gibi bireysel teşvik ödülleri kurum içi rol performanslarında asgari standardın üstüne çıkmalarını sağlayabilir fakat fazladan rol davranışı sergilemeleri yönünde onları güdüleyemez. Görevlerine ilişkin faaliyetlerine dayalı verilen içsel ödüller sürekli olarak yüksek kalitede çıktı elde edilmesini sağlayabilir ama ne bireyleri sisteme bağlayabilir, ne de onların diğer çalışanları destekleyici faaliyetlerini teşvik edebilir. Kısaca üçü de önemli olan bu davranışlar aynı koşullarda ortaya çıkmaz (Organ, 1988: 22; akt. İşbaşı, 2000).

Katz ve Kahn sistem içi ödüllerin her ne kadar kurum içi rol performanslarını artırmada yeterli güdülemeyi sağlayamayacağını belirtse de dağıtımının eşit ve adilane olması gereğini belirtip işbirliğine dayalı üyeler arası ilişkilere zarar vermemesi gerektiğini vurgulamıştır. Katz ve Kahn bireysel farklılıkların yalnızca bireylerin gelirleri bazında düşünüldüğünü, vatandaşlık kavramının bu noktada ele alınmadığını söylemektedirler. Onların “vatandaşlık duyarlılığı” olarak isimlendirdikleri, sistem ödüllерinin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemektedir. Vatandaşlık duyarlılığı, iyi bir sivil vatandaşın yalnızca kanunlara uymanın ötesinde ülkesine yaptığı katkıya benzer şekilde, örgütlerde de bireylerin sözleşmeye dayalı sorumluluklarını harfiyen yerine getirmenin ötesinde sağlayabilecekleri katkıyı ifade etmektedir. Fakat kişinin vatandaş gibi davranabilmesi, kendisine vatandaş gibi davranıldığını hissetmesi ile mümkündür (Organ, 1988: 22, akt. İşbaşı, 2000).

#### **2.6.4. Gouldner’ın Katkısı**

Gouldner “karşılıklılık normu” kavramını bireylerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve onları incitmemelerine ilişkin iki durum olarak çalışmalarında kullanmıştır. Şartların değişmesine karşın evrensel bir kural olarak belirtmiştir. Bireylerin başkalarının kendilerine sağlanan kazançlara bağlı olarak ya da bu kazançları dikkate alarak belli yükümlülükleri kabul etmeleri bunun nedenidir. Bireyin elde ettiği kazancın değeri, alıcının o an kazanca ne ölçüde ihtiyaç duyduğuna ve vericinin kaynaklarına, güdülerine yada var veya yok olan kısıtlara göre değişecektir. “Kişiler kendilerine yardım edene yardım ederler” Gouldner’ın söylemi ile başkalarından yardım görmek isteyen birey başkalarına yardım etmelidir (Organ, 1988; akt. İşbaşı, 2000).

Organ karşılıklılık normunu çalışmalarında vurgulamış olup çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışını yöneticilere karşılık vermeyi bir aracı olarak görebilirler (Smith ve diğ, 1983; akt. İşbaşı, 2000). Moorman (1991)’a göre çalışanlar, yöneticilerin adil tutum ve davranışlarına karşılık verme ihtiyacı duyduklarında örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimlerini artırabilirler. Barr ve Pawar’ın sahip oldukları benzer görüşte yönetici ile çalışan arasındaki sosyal mübadele bilişsel süreçlerle gelişen bir karşılık verme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışında adalet algısı belirleyici niteliktedir. Karşılıklılık normu araştırma sonuçlarına göre örgütsel

vatandaşlık davranışına temel oluşturan kavramlardan olduğu görülmektedir (Moorman, 1991; akt. İşbaşı, 2000).

### 2.6.5. Blau'nun Katkısı

Blau, "Sosyal Yaşamda Değişim ve Güç" (1964: 93) adlı eserinde mübadele kavramından yola çıkarak, sosyal mübadele teorisini ortaya çıkararak bunu ekonomik mübadeleden ayırmıştır. Sosyal mübadele, şahısların sonucunda elde etmeyi umdukları kazançlarla güdülenerek sergiledikleri gönüllü davranışlara işaret eder. Elde edilen kazançların devamını sağlamak için bu kazançlara karşılık verme ihtiyacı sosyal etkileşimin lokomotifidir. Ekonomik mübadeleden farklı olarak geleceğe ilişkin yükümlülükler doğurur fakat parasal olarak belirtilmeyen kazanç beklentisi vardır. Bu sebeple, sosyal mübadelede yükümlülükler genel ifadelerle tanımlanırlar. Sosyal mübadelede elde edilen özel kazançlar karşılıklı desteğin ve arkadaşlığın sembolü olarak karşılık bulur. Sosyal mübadele hesaplanmış bir temele dayanmaz, ilişkideki tarafların uzun vadede yükümlülüklerini yerine getireceğine duyulan güvene dayanır (Blau, 1964: 94-95; akt. İşbaşı, 2000).

Blau'nun sosyal ve ekonomik mübadele ayrımı, Rousseau ve Parks'ın bir şeyin yapılmaması ile ilgili yükümlülükler doğuran anlaşmalar şeklinde tanımladığı sözleşmeleri ile paralellik gösterir. Burada önem arz eden açık uçlu uzun vadeli ilişkisel sözleşmeler olması sosyal mübadelenin temelindeki dinamiklerle örtüşmektedir. Sosyal mübadele ile çalışanlar, görevleri için daha fazla zaman ve enerji harcamaya, yaratıcı olmaya ve biçimsel iş anlaşmalarında belirtilenden daha fazla sorumluluk almaya çalışırlar. Kısacası sosyal mübadele ile çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik ederler (Konovsky ve Pugh, 1964; akt. İşbaşı, 2000).

## 2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

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). Bu sınıflama; (1) Yardımseverlik (Altruizm, diğerkâmlık, diğerlerini düşünme, özgecilik) (2) Vicdanlılık (Conscientiousness) (3) Sportmenlik (Sportmanship) (4) Nezaket (Courtesy) (5) Örgütsel Erdem ( Örgütsel Katılım, Örgütün gelişimine destek verme) (Civic Virtue) olarak beş boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ ve çalışma arkadaşları (Smith, Organ, & Near, 1983) ve Graham tarafından farklı boyutlarda açıklanmıştır. Fakat en geneli Organ'ın ve Graham'ın yaptığı sınıflandırmalardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının daha detaylı tanım için Organ (1988) bu davranışlara 5 kategoride incelemiş ve her birinin örgütün etkililiğini nasıl geliştirdiğini açıklamıştır (İşbaşı, 2000):

### 2.7.1. Organ'ın Tanımladığı Boyutlar

1. Yardımseverlik-Özgecilik-Diğergamlık (Altruism): Özgecilik, işe ilişkin problemleri olan bir çalışana yardımcı olmak için yapılan gönüllü etkinlikleri içerir (Sezgin, 2005: 323). Toplumcu kültürlerde ise örgütle ilgili olmayan, kişinin iş yaşamı dışındaki konular da özgecilik boyutunun kapsamında değerlendirilmektedir. Özgecilik, bir çalışanın diğer bir çalışana işini tamamlayabilmesi, başarısız olduğu bir konuda başarılı olabilmesi için yardım etmesi durumudur. Örgüt içinde işbirliğinin ortaya çıkmasının

sağlanmasında etkili olan davranışlardır. Bu nedenle de örgütün etkinliğinin sağlanmasına yardımcı olan davranışlardır. Kendisinden doğrudan istenmese de gönüllü olarak iş arkadaşlarına işle ilgili problemlerinde yardım etmeyi herhangi bir problemi olan kişiye yapılan her türlü yardım davranışını kapsar (Organ, 1988; akt. İşbaşı, 2000).

2. Nezaket (Courtesy): Özgecilik ve nezaket boyutları benzerlik göstermektedir. Aralarındaki fark ise özgecilik boyutunun problem ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları, nezaket boyutunun ise sorunun ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları içermesidir yani gelecekte oluşma ihtimali olan problemlere karşı çalışanlara önceden yardım etme olayı olup özgeciliğe ise o anda ortaya çıkan sorunlar için çalışanlara yardım etme söz konusudur. Nezaket, bireylere işlerini etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli davranışları ve kontrollü hareket etmeleri için yardımcı olmayı içermektedir (Sezgin, 2005: 324). İşindeki uzmanlığı ve sorumluluk duygusu yüksek olan kişilerde bu tür davranışların görülmesi olasıdır. Çünkü kişinin hem oluşabilecek problemleri öngörebilecek bir bilgisi olmalı hem de bu problemleri önlemeye yönelik sorumluluk duygusuna sahip olması gerekir. Düşünceli olmak, işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemek için tedbir almak şeklinde olabilir (Organ, 1988). Bir başkasını, işle ilgili problemlerinin ortaya çıkmasını önleyerek ya da o kişiyi bu konuda uyararak korumak da bu şekildedir (Organ, 1990; akt. İşbaşı, 2000).

3. Vicdanlılık (Conscientiousness): Organ'a (1988) göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir ve işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suistimal etmeden kullanma, görevin kurallarına uyma, ileri görev bilinci vb. davranışları içermektedir. Bu davranışlar kişinin iş ve hedef odaklı olmasını gerektiren davranışlardır. Kişi iş performansını dikkate alarak bu davranışları gösterir. Vicdanlılık gerekli olandan daha fazlasını gerçekleştirmeyi sağlayan davranışların gösterilmesinde etkilidir. Bu davranışların sonucu olarak çalışan kendisinden beklenen en az düzeydeki rol davranışından daha fazlasını gerçekleştirmiş olur. Bu davranışlar aslında kişinin kendi kendisini disipline ederek gösterebileceği davranışlardır. Dakiklik, sorumluluk sahibi olmak, işinde titiz davranmak gibi. Vicdanlılık boyutu işini en iyi şekilde yapmak için titizlenmek ve en ince detayları dikkate alma davranışlarını içerir (İşbaşı, 2000).

4. Sportmenlik-Centilmenlik (Sportmanship): Sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları anlamına gelir. Sorunları gereksiz yere büyütme, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakılarak geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınma vb. gibi. Çalışanın bu tarz davranışları sportmenliğe örnek verilebilir (İşbaşı, 2000: 28). Bu davranışların sergilenebilmesi için örgüte bağlılık temeldir. Aynı zamanda kişinin olumlu yaklaşımı da esastır. Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde örgütsel karakteristik özellikler yanında kişinin karakteristik özellikleri de pozitif bir etkiye sahiptir. Özellikle sportmenlik boyutunda bu pozitif ilişki ön plana çıkmaktadır. İşle ilgili kaçınılmaz olarak ortaya çıkan haksızlıkları ve rahatsızlıkları şikâyet etmeden, haklılığını ispat etmeye çalışmadan aynı bir yurttaş tavrıyla tolere etmek, hoş görmek gibi (Organ, 1990; akt. İşbaşı, 2000). Örneğin şikâyet etmek için sebep varken, çalışanın şikâyet etmeyip söylenmemesi bu tür bir davranıştır, yani centilmenliktir.

5. Sivil Erdem/Yurttaşlık Erdemi (Civic Virtue): Organ'a (1988) göre, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca örgütün günlük yaşamına sorgulamadan uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmak yerine, örgütle ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade etmekten kaçınmamalı, örgüt gelişimine destek vermelidir. Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer alma, tartışmalara aktif olarak katılma, kurumdaki gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurmaya çalışarak değişimleri yakından izleme ve diğer örgüt üyeleri tarafından kabul edilmede aktif rol oynama, bina içindeki duyuru kaynaklarından (ilan panosu, posta vb.) faydalanma, örgütle ilgili konular üzerinde düşünme, bilgi sahibi olma ve bunu iş arkadaşlarıyla paylaşma vb. davranışlar sivil erdem boyutunda yer alabilecek özellikteki davranışlardır. Kısaca örgütsel süreçlere yapıcı ve sorumlu katılım olayıdır. Fikirlerini ifade etmek dışında, görüşmelere katılmak, çevredeki örgütle ilgili gelişmeleri takip etmek gibi davranışları içerir (Organ, 1990; akt. İşbaşı, 2000).

### **2.7.2. Graham'ın Tanımladığı Boyutlar**

Graham örgütsel vatandaşlık davranışlarını, klasik felsefe ve modern politik teori açısından inceleyerek, aktif vatandaşlık sendrom'unu temel alarak sınıflamıştır. Aktif vatandaşlık sendromu, sivil vatandaşın birbiriyle ilişkili üç tür sorumluluğunu



tanımlar (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994; akt. İşbaşı, 2000). Bunlar; itaat, sadakat ve katılımdır. Graham geliştirdiği politik felsefe yaklaşımıyla itaat, sadakat ve katılım kategorilerini örgüt ortamındaki vatandaşlık davranışlarına uyarlamıştır:

1. Örgütsel itaat: Örgütsel yapıyı, iş tanımlarını ve personel politikalarını belirleyen kural ve yönetmeliklerin gerekliliğini kabul etme ve bunları benimseme anlamına gelir. Örneğin kurallara ve talimatlara uyma, dakiklik ve işi zamanında yapma, örgüt kaynaklarını düzgün ve tasarruflu kullanma gibi davranışlardır.

2. Örgütsel sadakat: Örgütün bütünüyle ve liderleriyle bütünleşmesi, kendini örgüt kimliğiyle tanımlaması ve örgüte bağlılık duymasıdır. Örneğin örgütü savunmak, çevrede iyi bir imaj oluşturmaya katkı sağlamak, diğer çalışanlarla işbirliği içinde örgütün bütününe fayda sağlayacak faaliyetlerde bulunmak gibi davranışlardır.

3. Örgütsel katılım: Erdem sahibi bir çalışan olarak örgütsel olaylarla ilgilenmek, gelişmelerden haberdar olmak, örgütün yönetiminde aktif bir şekilde sorumluluk almaktır. Örneğin zorunlu olmadığı halde toplantılara katılma, bilgilerini ve yeni fikirleri paylaşma, kötü haberleri duyurmaya razı olma, grup düşüncesini geliştirmek için popüler olmayan bir düşünceyi savunabilmesi gibi davranışlardır (Ölçüm-Çetin, 2004:7).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili tam bir uzlaşmaya varılamadığından başka araştırmalarda sadakat, itaat, taraf tutar katılım (yenilikçi davranış ve istekliliğin olması), fonksiyonel katılım (kişisel katılım ve gönüllülük), sosyal katılım (toplantılara ve grup aktivitelerine katılım), ilgilenme, değişime uyum, kişilerarası yardım, kişisel inisiyatif ve kişisel gayret gibi daha farklı ÖVD boyutları da tanımlanmıştır (Van Dyne ve diğ., 1994; Morrison, 1994; Moorman ve Blakely, 1995; akt. Songür ve diğ, 2008: 82). Williams ve Anderson (1991) Organ'ın özgecilik ve nezaket boyutlarını bireye yönelik, vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik boyutlarını örgüte yönelik olarak ikiye ayırmışlardır (Songür ve diğ, 2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını bütüncül bir şekilde Organ'ın beş boyutu ele aldığından diğer boyutlar araştırmada yer almamıştır.

## 2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Son yıllardaki araştırmalar incelendiğinde, temel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkar. İkinci tür ise, örgütsel yapıya zarar verecek davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkar (İşbaşı,2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışı temelde örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşir. Beklenen davranışların ötesini ifade eder ve temel olarak bu davranışların ikiye ayrıldığı görülmektedir (Baron, 1998; Farh ve dig., 1997; Baron, 2000; akt. Özdevcioğlu, 2003). Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkar. İkinci tür ise, örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde ortaya çıkar. Bu iki tür arasında anlamlı bir farklılık vardır. Örgüte katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil örgüte zarar vermemektir. Bir maça çıkarken yenmek düşüncesi ile yenilmemek düşüncesi aynı anlama gelmez. Buradaki farklılık da benzer bir farklılıktır. İster aktif katılım ister kaçınma şeklinde ortaya çıkmış olsun önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği artıracak davranışlarda bulunmaktır. Bu iki tür davranış arasındaki farklılıkların nedeni kişisel farklılıklar veya örgütsel farklılıklardır (Özdevcioğlu, 2003). Sonuç olarak, bu davranışlar arasında bireyin örgüte yaklaşımı yönünden bir fark bulunduğu söylenebilir. Fakat her iki tür davranış da, örgütün faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağladığı için çok önemlidir.

Birinci tür davranışta iş arkadaşlarına yardım etme, yenilikçilik, gönüllülük, destekleyicilik ve işi zamanında yapma gibi olumlu davranışları yapmayı ifade eder. İkincisinde ise, iş arkadaşlarıyla gereksiz yere tartışma, hata bulma ve yakınma gibi istenmeyen davranışlardan kaçınmayı içerir. Olumlu davranışları sergileme, bireyin etkin olarak örgüt içinde yer almasını gerektirir ve bu kişiler aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Olumsuz davranışlardan kaçınma davranışı ise örgüte zarar vermeme

mantığı temelinde olup katkı amacı gütmeyiz. Aslında örgütün yapısını bozmama gayreti de bir nevi katkıdır (Karabey, 2005).

Greenberg ve Baron örgütsel vatandaşlık davranışının üç ana unsurunun bulunduğunu belirtirler: İlk olarak, bu tür davranışlar biçimsel zorunlulukların veya iş tanımlarının ötesine geçer ve birey kendisinden beklenenden daha fazlasının yerine getirir. İkinci olarak, bu tür davranışların esası, gönüllülüktür. Bireyler bunları hiçbir zorlama olmadan, istekli ve bilinçli olarak gerçekleştirir. Son olarak, bu tür davranışların örgütün ödül sisteminde mutlaka yer alması gerekmez (Greenberg ve Baron, 2000).

## **2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkileri**

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel yaşamda kişilerin işle ilgili tatminleri, motivasyon düzeyleri, performansları, moralleri ve örgütsel bağlılıkları ile yakından ilgili olup çalışanların vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arttıkça örgütteki iş başarımlarını da yükselir. Yöneticiler açısından da çalışanların iş başarımlarının yükselmesi hedeflere ulaşılması bakımından önemli bir unsurdur. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içinde iki noktada örgütsel yaşamı etkilemektedir. Bunlar; 1. ÖVD' nin temel etkileri 2. ÖVD' nin olumlu ve olumsuz etkileridir.

### **2.9.1. ÖVD' nin temel etkileri**

Burada üç temel etkiden bahsedilmiştir. Bu etkiler, yardımlaşma, sorumluluk duygusu ve pozitif tutumdur ve ÖVD sonucunda örgütte kişilerin sahip olacakları özellikleri yansıtmaktadırlar. Bu üç etkinin yanında verimliliği artırıcı örgüte katkı sağlayan etkiler de maddeler şeklinde verilmiştir.

a. Bunlardan birincisi, bireylerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırmasıdır (Niehoff, 2002: 4; akt. Özdevecioğlu, 2003). Yardımlaşan birey iyi bir vatandaşdır, görüşü hâkimdir. Bu örgüt içerisinde bilgi paylaşımını ve bilgi edinim oranını artırır. Yardımlaşma, hem örgüte yeni katılan bireyler açısından hem de eskiden beri çalışan bireyler açısından önemli bir avantajdır.

b. İkinci önemli etkisi, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesidir. Çünkü vatandaşlık davranışı örgütü düşünmeyi, örgütün yanında olmayı ve gerektiğinde örgüt için ekstra fedakârlıklar yapmayı gerektirmektedir. Sorumluluk duygusunun çalışanlarda gelişmesiyle, örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşmış olur. Çalışanların yetkilerini belirli sorumluluk çerçevesinde kullanması, örgüt içerisinde yöneticilerin denetimlerini kolaylaştıracak ve bireysel özdenetimi artıracaktır (Slaughter, 1997: 76; akt. Özdevecioğlu, 2003).

c. Üçüncü etki ise, çalışanların pozitif tutumları ile ilgilidir. Bu pozitif düşünce örgüt içinde bireylerin iş başarımlarını etkileyecektir (Fisher, 1990: 609; akt. Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların pozitif düşüncelerinin yegâne sebebi vatandaşlık davranışı değildir, pek çok nedenden dolayı bireyler olumlu düşünceye veya tutuma sahip olabilirler. Pozitif düşünce sadece iş başarısı değil, diğer örgütteki üyeler ile iyi geçinmeyi ve olaylara pozitif yaklaşmayı da beraberinde getirir. Örgüt yaşamında bireylerin ve örgütlerin amaçlarının birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerdendir. Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindedir. Bu açıdan, örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsurdur.

Bir toplumun gelişmesi ve gelişen çağa ayak uydurması o toplumda yaşayan insanların sorumluluğunda ise, bir örgütün gelişmesi de o örgütte yaşayan insanların sorumluluğundadır. Örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerinin sadakatine, çalışmasına, özverisine ve bağlılıklarına bağlıdır. Örgütsel etkinlik açısından olumlu davranışları yaparak olumsuz davranışlardan kaçınma, örgütsel vatandaşlık davranışını etik inancı ile bağlantılı bir olgu haline getirir. Çünkü iyi vatandaşlar doğru olan davranışları yapar. O halde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşamda etik değerlere bağlılığı artırıcı bir etkisi de bulunmaktadır (Bingöl ve diğ., 2003: 495; akt. Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda araştırmacılar bunun performansı artıracığı yönünde düşünceye sahiptirler. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel

verimi artırmayı sağlamasının nedenleri açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı;

- Çalışanların ve yönetimin verimliliğini artırır.
- Kaynakların serbest bırakılarak daha verimli amaçlar için kullanılmasına imkân sağlar.
- Bakım işlevi için kıt kaynakları kullanma ihtiyacını azaltır.
- İşte gruplar içindeki ve arasındaki faaliyetlerin eşgüdümlemesinin sağlanmasına yardımcı olur.
- Örgütün en iyi çalışanları elinden tutma ve örgüte kazandırma yeteneğini kuvvetlendirir.
- Örgütün performansının sürekliliğini sağlar.
- Örgütün çevresel değişikliklere daha iyi adapte olma kabiliyetini artırır (Podsakof ve diğ., 2000; Cohen ve Vigodo, 2000; akt. Özdemir, 2005).

### **2.9.2. ÖVD' nin olumlu ve olumsuz etkileri**

#### **a. ÖVD' nin olumlu etkileri**

- Personel devir hızını ve bundan kaynaklanan maliyeti azaltır.
- Özgeçilik boyutu yoluyla işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını engeller ya da sorunları azaltır.
- Vicdanlılık boyutu ile çalışanların görev tanımlarını üst düzeye yükseltir.
- Sportmenlik boyutu ile örgütün olumlu yönlerini ön plana çıkarır.
- Örgütsel bağlılık ile birlikte çalışanlar arasında makro düzeyde ilgi ve adanmışlık sağlar.
- Nezaket boyutu ile sorun çıkacak davranışların oluşmasını önler.
- Örgütsel bağlılık ve korumacı bir tutum geliştirir.
- Örgütü dış tehditlerden korur.
- Örgütsel itaat oluşturur.
- Görev prosedürünün içselleşmesini sağlar.
- Bireysel teşebbüs ve performansı yükseltir, fazladan sorumluluk alınmasını sağlar.

- Çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve farklı becerilerin oluşturulmasına sebep olur (Ölçüm Çetin, 2004).

b. ÖVD' nin olumsuz etkileri

Örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu etkilerinin yanında bazı araştırmacılar tarafından olumsuz etkileri de olabileceği belirtilmiştir (Bolino ve diğ., 2004; akt. Özdemir, 2005). Bunlar:

- Örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel rol davranışlarının önüne geçebilir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların desteklenmesinin maliyeti daha yüksek olabilir
- Birey açısından rol belirsizliğine neden olabilir.
- Performans değerlendirme sürecinde eksikliklere neden olabilir.
- Çalışanlarda daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme baskısı oluşturabilir.

Görüldüğü üzere örgütsel vatandaşlık davranışı bu etkileri oluşturabilir. Olumsuz etkilere sebep olabileceği varsayılmasına karşın olumlu etkileri daha fazla ve başarıyı artırıcı niteliktedir.

Örgütsel vatandaşlıkla ilgili yukarıda anlatılan tüm bilgilere dayanarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın kuruma katkıları şu şekilde sıralanabilir:

- Kurum içinde hem yardım edenin hem de yardım edilenin iş tatmini artacaktır.
- İş yerine yani çalışma ortamına duyulan bağlılık artacaktır.
- Motivasyon artacaktır.
- Çalışmanın sonucunda kalite ortaya çıkacaktır.
- Örgüt performansının sürekliliği sağlanacaktır.
- Örgüt çevresel değişikliklere daha iyi ve daha çabuk uyum sağlayacaktır.
- Çalışanların ve yönetimin verimliliği artacaktır (Samancı, 2006).

### 2.9.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkilerine Yönelik Bazı Araştırma Sonuçları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yönetimsel Karar ve Değerlemelere Etkisi bir araştırma sonucuna şu şekilde yansımıştır:

Avila, Fern, ve Mann'nin (1988) çalışmasında satış personelinin performans değerlemedeki varyansın % 12'si objektif satış performansından kaynaklanırken, varyansın % 48'i örgütsel vatandaşlık davranışından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmalarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın performans değerlemelerinde daha belirleyici rolü olduğu saptanmıştır. Özellikle yardım severlik davranışları başta olmak üzere centilmenlik ve yurttaşlık erdemi davranışlarıyla ve performans değerlemeleri üzerinde önemli etkisi olduğu saptanmıştır. Yani, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın yöneticilerin kişisel kararlarına pozitif etki yaptığını, örgütsel vatandaşlık davranışı performansının da en az rol performansı kadar yöneticilerin personel kararlarını etkilediğini, yöneticilerin idari kararlarını verirken, örgütsel vatandaşlık davranışı ve rol performansı değerlemelerinin etkileşime girdiğini gösterir (Türker, 2006).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt Performansı ve Başarısına Etkisi bir araştırma sonucuna şu şekilde yansımıştır:

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı örgüt başarısına; (1) iş arkadaşları ve yönetimin verimliliğini artırarak; (2) idari işlerdeki kaynak ihtiyacını azaltarak, kaynakların daha faydalı işlerde kullanılmak üzere serbest kalmasını sağlayarak; (3) takım üyeleri ve çalışma grupları arasındaki koordinasyon faaliyetlerine yardımcı olarak; (4) örgütün iyi çalışanları elde etme ve elde tutma becerisini artırarak; (5) örgüt performansındaki istikrarı artırarak; (6) örgütün çevresel değişikliklere daha etkin bir şekilde uyum sağlamasını artırarak katkıda bulunur (Türker, 2006).

## 2.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

1. Örgüte Bağlılık: O'Reilly ve Chapman örgütsel bağlılığın alt boyutları olan örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla alakalı olduğunu bulmuşlardır. Örgüte bağlılık, kişinin göstereceği örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli bir faktör olup aralarında doğru orantı vardır. Örgüte bağlı olan kişi diğer çalışanlara oranla daha fazla adanmışlık gösterecektir ve bu da üretim çıktılarına etkileyecektir (Kamer, 2001). Organ (1990)'a göre, örgütsel vatandaşlık ile bağlılık arasındaki ilişkiyi bireyin bağlılık durumunu bir davranış, niyet, tutum, ya da güdüsel bir etkileşim olarak görüp görmemesine bağlıdır. Birey eğer bağlılığı bu şekilde görüyorsa, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı daha yüksektir. Örgüte bağlılık, işgörenin çalıştığı kuruma karşı bağlılık gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık geliştirmiş bireylerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olanlara göre daha çok vatandaşlık davranışları gösterme ihtimalleri yüksektir (Organ, 1990; akt. Samancı, 2006).
2. Bireyin Ruhsal Durumu: Olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel 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 örgütsel 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 örgütsel 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, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı, 2000).

3. Kişilik Özellikleri: Smith, Organ ve Near, dışa dönük özelliğe sahip bireylerin, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı olmaları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkın olduklarını belirtmektedirler. İçe dönük bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenme yönünden gerekli duygusallığa sahip olmamaları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler (Kamer, 2001).

İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. Bir şeyler yaparsam sonuç değişir inancında olup boş vermişlik gibi bir tutum sergilemezler. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş 2002: 185; akt. Samancı, 2006).

Kişilerin iç ve dış denetim odaklı olmaları da örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyerek davranışlarını şekillendirmektedir. Luthans ve diğerlerinin (1987) yaptıkları araştırma bulgularına göre, iç denetim odaklı bireyler örgütte kalmayı bir tercih olarak görerek örgüte bağlılık duymadıklarında örgütte kalmamaktadırlar. Dış denetim odaklı bireyler ise örgütte bulunmalarını tercih değil şans, kader olarak görerek örgüte karşı daha az bir bağlılık hissetmelerine rağmen örgütte kalmaktadırlar. Böylece örgüte bağlılık duyarak örgütte kalan iç denetim odaklı bireyler, örgüte daha az bir bağlılık duyarak örgütte kalan dış denetim odaklı bireylere göre örgüt içinde daha faal olmaktadır (Balay, 2000; akt. Samancı, 2006).

4. İşe Karşı Tutumlar ve İş 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; akt. Samancı, 2006).

Davis'e göre, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşmesidir. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler gözlenmektedir. İş tatmininin düştüğü bir işletmede yapılan araştırmada dört yıl içinde personele ait sorunlu davranışların arttığı gözlenmiş ve bu problemlerin kaynağı olarak iş tatmini görülmüştür (Ege 2000: 9; akt. Yücel, 2006).

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. 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 uygulamaları 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).

Örgütsel adaletsizliği algılayan birey, biçimsel iş tanımında belirtilen görevleri tam olarak yerine getirmede biçimsel ödüllerden mahrum kalabileceğini bildiği için örgütsel vatandaşlık davranışlarından vazgeçmektedir (Organ 1996; Moorman 1991; akt. İşbaşı 2000: 84).

ÖVD' ye negatif etkisi olmasına rağmen yöneticilerin ödül dağıtımında açıklığı sağlamasında gözlem her ne kadar iş süreci ile ilgili bütün bilgiyi vermese de ilk yollardandır. Dağıtımsal adalet ve prosedür adaleti açısından açıklık gereklidir ve iş yeri adaleti açısından çalışanın bu iki adalet algısı şekliyle ÖVD' yi etkilemektedir (Niehoff and Moorman, 1993: 532-533).

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 ihtimallerini de arttırmaktadır (Kamer, 2001).
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).

Organ ve Moorman (1993) çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmelerinin onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışları göstermelerine neden olduğunu belirtmişlerdir (Organ ve Moorman, 1983; akt. İşbaşı 2000: 85).

Yöneticilerin çalışanlarla düzenli olarak bilgi alış verişinde bulunmaları, karşılıklı etkileşime açık olmaları, inisiyatif kullanımını teşvik etmeleri gibi tutumları çalışanların onlara güven duymalarını kolaylaştıracaktır. Butler (1991)'e göre gerektiğinde çalışanların yanında olabilme, görevinde yeterlilik ve tutarlılık gösterme, verdiği sözleri yerine getirme, tarafsız, adil ve dürüst olma, açıklık gibi özellikler çalışanların yöneticilerine olan güvenlerini arttırmaktadır. Çalışanların vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri yöneticilerine karşı oluşan bu güvene karşılık vermek istemeleriyle ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerinin sadakatine, örgütteki çalışmalarının samimi bir şekilde değerlendirileceğine ve takdir edileceğine inanan çalışanlar örgüt içindeki önemsiz sorunları büyütmezler (sportmenlik davranışı) veya geçerli mazeretleri olsa bile çalışmalarını sürdürürler (vicdanlılık davranışı) (İşbaşı 2000: 86-87).

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).

Örgüt içindeki daha kıdemli çalışanlar, daha tecrübeli olmakta ve daha çok çekici pozisyonlar elde etmektedirler. Örgütle özdeşleşme ve örgüte bağlılık derecelerinin artması ile örgüte karşı aidiyet hisleri artar. Bu şekilde örgüte daha çok adapte olan çalışanlar örgüt lehine daha çok çalışma eğiliminde olacaklardır.

10. Örgütsel Vizyon: Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmedir. Bir vizyona bağlandığını hisseden iş gören ise daha çok çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Balay, 2000; akt. Samancı, 2006). 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; akt. Yücel, 2006).

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, 1999; akt. Samancı, 2006).
13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi: Bir örgütte örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren ve teknolojiyi kullanan kişi olarak insan en önemli faktördür. Örgütte bulunan kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları kişi örgüt bütünleşmesini gösterir. Kişi örgüt içinde gereken sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa o kadar çok 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 artırdığı, 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).

Tüm bunlar kişi ile örgüt arasındaki etkileşime dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesine ve düzeyine etki eden faktörlerdir. Her birinin etkisi ayrı ayrıdır. Kişiye bir vizyon verip karara katılmıyorsan o vizyonu gerçekleştirmek için kişi

örgüt bütünleşmesi sağlanamaz demektir. Fakat etkileşimleri bir bütündür. Tüm bu faktörlerin ve zincirin bir halkasındaki eksilme diğerlerine de olumsuz olarak yansiyacaktır.

### 2.11. ÖVD İle İlgili Araştırmalar

Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalar Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve İlköğretim anabilim dallarında yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların çoğunluğu yüksek lisans tezi düzeyindedir. Bu çalışmalarda ÖVD tek bir çalışma konusu olarak ele alınmamış ve diğer konularla ilişkilendirilerek araştırmalarda yer almıştır. Bu çalışmalar;

Owen, Pappalardo ve Sales (2000), “Organizational Citizenship Behaviour: Proposal for a New Dimension in Counsellor Education (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Danışman Eğitiminde Yeni Bir Boyut İçin Öneri) ” konulu çalışmada ÖVD’ nin danışmanların eğitim programında daha başarılı profesyonel çalışanlar ve iş arkadaşları oluşturmak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışına karşı duyarlılık eğitimi şeklinde uygulanması önerilmiştir. Danışmanlar sadece klinik uzmanı olmamalı, informal iş beklentilerine de cevap verebilir durumda olmalıdırlar. Danışmanlar iş arkadaşlarından ve denetçilerden daha az saygı gördüklerini düşünmektedirler. Bilimsel anlamda başarılı olmalarına rağmen minimalist yaklaşımlardan dolayı tek noktaya odaklanmaktadır. Oysa bireysel ve örgütsel informal sorunlara kalıcı çözümler oluşturmalıdırlar. İşte burada ÖVD kavramı ile tanımlanan özellik olan isteklilik ortaya çıkmaktadır ve minimalist yaklaşım değil beklenenden öte kişi – örgüt uyuşmasını sağlamak amacıyla bir davranış sergilenmelidir. Yeni danışmanlar belki eğitimlerinde ÖVD’ nin önemini anlamazlar fakat bu stajyer danışmanların çalışma ortamında onlara yardımcı olacaktır. Danışmanlara yardımcı olacak bazı konular şu şekilde verilmiştir:

1. Tanımlanmış rol ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki farkı gözden geçirin; staj sınıfında öğrencilerle iş tanımları ile informal rol beklentileri arasındaki farkı tartışın,

2. Alan uzmanı bir denetçi ile tartışın; denetçinin düşündüğü ideal danışmanın tanımlanması için öğrenciler sorular sormalılar. İyi ve kötü danışmanın örgütte klinik becerileri dışında hangi tür davranışları farkını ortaya koyar.
3. ÖVD' nin ortam gözlemi yapılması; öğrenciler danışmanlar ve danışman denetçiler arasında gözlem yapabilmelidirler. Öğrenciler bu uygulamalarla ÖVD' nin bireysel ve sistemik uygulamalarını öğrenebilirler.

Zeinabadi (2010), "Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers (Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öncülleri Olarak İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık)" konusundaki çalışmada bu üç özelliğin olağan ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada DiPaola (2004) geliştirdiği ÖVD Ölçeği, iş tatminini ölçmek için Weis ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen içsel ve dışsal tatmini ölçen Minnesota Memnuniyet Anketi (MSQ) Ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği olarak ise Mowday'ın (1979) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Anketi (OCQ) Ölçeği kullanılmıştır. Lisrel ile istatistik analizi yapılmıştır. Çalışma ortamına bağlı olarak iş memnuniyeti örgütsel bağlılığa göre daha çabuk oluşmaktadır. Yöneticiler dışsal iş memnuniyeti yerine içsel iş memnuniyetini sağlamaya çalışmalıdırlar. Araştırma sonucuna göre içsel iş tatmini ÖVD' yi doğrudan ve dolaylı olarak baskın şekilde etkileyen bir değişkendir.

Zettler (2010), "Self-control and academic performance: Two field studies on university citizenship behavior and counterproductive academic behavior (Kendini Kontrol ve Akademik Kontrol: Üniversite Vatandaşlık Davranışı ve Zarar Verici Akademik Davranış Üzerine İki Alan Çalışması)" adlı çalışmada, öğrencilerin kendini kontrolü onların üniversite vatandaşlık davranışını pozitif olarak etkilerken zarar verici akademik davranışını negatif olarak etkilemektedir. Kişisel kontrol, davranışların uzun vadede olası sonuçlarını göz önüne alarak baskın hedefleri bastırabilme kabiliyetidir. Amaca zarar verici davranışlar ise işte alkol tüketmek, iş arkadaşlarına kaba davranmak gibi bütünüyle örgüte zarar verecek şekildeki davranışlardır. Kişisel kontrol, Geriye Dönük Davranış Kendini Kontrol Ölçeği (RBS) Marcus (2003) yararlanılarak ölçülmüştür. Kişisel Kontrol Ölçeği olarak Almanca olarak oluşturduğu ölçek kullanılmıştır (Bertrams ve Dickhäuser 2009; akt. Tangney ve diğ, 2004). Üniversite vatandaşlık davranışı anketi için Gehring'in (2006) Organ'ın boyutları doğrultusunda

oluşturduğu ölçek kullanılmıştır. Zarar verici akademik davranış anketi olarak Marcus ve diğerleri (2007) ile Hakstin ve diğerleri (2002) tarafından oluşturulan ölçekler kullanılarak hazırlanmıştır.

Göncü (2006), “Motivational Processes Involved in the Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behaviours (Liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde yer alan güdüsel süreçler)” konulu çalışmasında; babacan liderlik ve dönüşümcü liderlik ile ÖVD ilişkilerinde güdüsel süreçleri açıklamayı amaçlamaktadır. Örneklem geçerliğini artırmak amacıyla Türkiye'nin beş farklı bölgesinden altı farklı ilde anketler uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre babacan ve dönüşümcü liderlik içsel ve dışsal güdüsellik süreci ile lidere duyulan güven, ÖVD ve liderlik arasında olumlu ilişki olduğu varsayılmıştır. İçsel güdülenmenin olumlu etkisi ÖVD' de dışsal güdülenmeye göre daha etkilidir.

Eres (2010), “Organizational Citizenship Behaviors of Teachers in Vocational High Schools (Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları)” adlı çalışmasında Smith, Organ ve Near (1983) tarafından geliştirilen ÖVD ölçeği ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından oluşturulan karşılaştırmalı ölçek çalışmalarını kullanmıştır. Bu çalışmada Organ'ın tanımladığı boyutlara göre çalışma yapılmış, güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre meslek ve teknik liselerde öğretmenlerin vicdanlılık boyutunda hiç ÖVD sergilemedikleri diğer dört boyutta ise nadiren ÖVD sergiledikleri sonucu ortaya konmuştur. Eğitim durumuna göre, lisans mezunu öğretmenlerin ÖVD algıları düşük, yüksek lisans yapmış olan öğretmenlerin ise ÖVD düzeyleri orta düzeydedir. Branşlar bazında ise, meslek ve teknik öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları kültür öğretmenlerine göre daha yüksektir. Kıdemlere göre incelendiğinde, genç öğretmenlerin kıdemi yüksek öğretmenlere göre daha olumlu ÖVD algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu sonuçlara göre mesleki ve teknik liselerde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düşük olduğu söylenmektedir.

Polat (2009), “Organizational citizenship behaviour (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators (Okul müdürlerinin algılarına göre ortaöğretimde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık



davranışı sergileme düzeyleri) ” konulu araştırmada; Podsakoff, MacKenzie, Moorman and Fetter (1990) and Moorman (1991) tarafından geliştirilen ÖVD ölçeği kullanılmış. Araştırma sonucuna göre ortaöğretimde öğretmenler yüksek oranda ÖVD sergilemektedirler. Müdürlere göre öğretmenler sırasına göre nezaket, yardımseverlik, sivil erdem, vicdanlılık ve sportmenlik boyutlarını çoğunlukla sergilemektedirler. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Ölçeğin alfa değeri 0.91 ve güvenirlilik katsayısı her bir boyutta; yardımseverlik 0.78, nezaket 0.78, sportmenlik 0.83, vicdanlılık 0.83 ve sivil erdem 0.84 oranlarındadır.

İşbaşı (2000), “Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama” konulu çalışmasında; bir otel örgütünde çalışanların yöneticilerine duydukları güven ile adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik tutumları üzerinde durmuştur. ÖVD anketi birim yöneticilerine çalışanlarını değerlendirmek amacıyla uygulanmıştır. Çalışanlara uygulanan adalet ve güvene ilişkin anket yöneticilerini değerlendirmek üzere kapalı zarflar içinde dağıtılmıştır. Çalışanlar ve yöneticileri arasındaki ilişkiler göz önüne alındığında ÖVD’ nin sosyal mübadele çerçevesinde incelenmesi önerilmektedir. Sosyal mübadeleye etki eden temel faktör güven olup, adalet ile çalışanların davranışlarını belirlemektedir. Çalışanlarca yöneticilere duyulan güvenin örgütsel adalet ile pekişmesi sonucu kişilerde ÖVD oluşumuna yardımcı olduğu görüşü tam karşılanamamıştır.

Mercan (2006), “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” konulu çalışmasında; ilköğretim öğretmenlerine uygulanmış ve örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel davranış arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunamamıştır. Araştırmada Yücel’in Kurumsal Sadakat Ölçeği, Yabancılaşma Ölçeği ve Kurumsal Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Anketlerde öğretmenler kendi kendilerini değerlendirmişlerdir. Okuluna bağlılık gösteren bir öğretmen aynı zamanda ÖVD sergileyeceği sonucuna ulaşılamamıştır. Öğretmenlerin işlerinden zevk almadıkları veya ideallerini yitirdikleri halde ÖVD sergileyebilmektedirler.

Yücel (2006), “Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” konulu çalışmasında; öğretmenlerin tükenmişlik ile ÖVD arasındaki ilişki

incelenmiştir. Araştırmada ÖVD, tükenmişlik, özgüven, hayat mutluluğu ve örgütsel adalet özelliklerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Tükenmişlik ile ÖVD arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişkiler saptanmıştır. Ümitsizlik, başaramama algısı, duygusal bitkinlik, çalışma arkadaşlarından soğuma, fiziksel olarak bitkinlik ve bir şeyleri değiştirememeye tükenmişlik düzeyleri olarak karşılaştırılmış ve bazılarının baskın olduğu görülmüştür. Öğretmenler duygusal olarak bitkinleştikçe, öğretmenler birbirlerinden soğudukça, yaptıklarından olumlu sonuç elde edemedikçe ve fiziksel olarak yıprandıkça ÖVD boyutları düzeyinde kişiler olmaları olumsuz olarak etkilenmektedir. Erkek ve bayan öğretmenler açısından ise fiziki tükenmişlik dışında iki grup arasında benzerlik olduğu anlaşılmıştır. Duygusal tükenme, başarısızlık algısı, fizyolojik tükenme öğretmenlerin genel vatandaşlık davranışını etkilememektedir. Genel tükenmişlik seviyesinde meydana gelebilecek bir artış az da olsa öğretmenin erdemlilik sergilemesini negatif yönde etkileyebilir.

Keskin (2005), “Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık” konulu çalışmada; öğretmenlerin ÖVD sergileme eğilimlerinin ancak % 42’si bu araştırmada açıklanabilmiştir. Kişilerin özgüven duyguları, okul yönetimine karşı olumlu adalet algılamaları, yardımlaşmaya verdikleri değer, kişisel gelişime verdikleri değer, alınan kararlara etki etme ve kararlarda etkili olma imkânları, kabul görme ve farkına varılma ÖVD’ yi açıklayan birinci derece faktörlerdir. Örgüt içinde yardımlaşma arttıkça kişiler erdemli, yardımsever, vicdanlı ve sportmen olmaktadır. ÖVD’ nin oluşmasında kıdem, özgüven, kişisel gelişim, yardımlaşma değerleri, adalet, etki etme ve etkili olma imkânları, kabul görme ve farkına varılma etkilidir.

Dönder (2006), “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bürokrasi” konulu çalışmasında; ÖVD üzerinde bürokrasinin etkisi olduğunu tespit etmiştir. Buradaki bulgulara göre bürokrasi bütün boyutlar açısından okulda ÖVD’ yi etkilemektedir. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla ÖVD’ ye yönelik olumlu görüş belirtmişlerdir. Kıdem açısından 20 yıl ve üzeri öğretmenlerin 1-15 yıl arası öğretmenlere göre ÖVD’ ye yönelik daha fazla olumlu görüş belirttikleri görülmüştür. Uzmanlaşmama ile yardımseverlik ve erdemlilik arasında düşük seviyede olumlu ilişki vardır. ÖVD’ ye en fazla etki eden otoritenin hiyerarşik kullanımıdır. Öğretmenlerin mutluluğu arttıkça daha fazla ÖVD sergilemektedirler.

Samancı (2006), “Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık” çalışmasında; okullardaki örgütsel iklim ile öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki davranışlar incelenmiştir. Örgüt içerisindeki iklim yapısı yani pozitif sosyal ilişkiler ÖVD’ yi olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin öğretmenleri yakından takibi de ÖVD’ yi olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde yardımlaşma, olumlu sosyal ilişkiler, yönetimin destekleyici tavrı ve yakından teftişi, kıdem arttıkça, öğretmenlerde sorumluluk ve görevin kurallarına uyma davranışı arttıkça ÖVD sergileme eğilimi artmaktadır. Örgütte; angaryalar arttıkça, okul yönetiminde otokrasi anlayışı arttıkça, örgüt içerisinde adaletsizlik arttıkça ÖVD sergileme davranışı azalmaktadır. Öğretmenlerin okula karşı olumlu algıları ÖVD sergileme eğilimini artırmaktadır.

Dilek (2005), “Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışmasını; TSK bünyesinde Sarıkamış Garnizonunda er ve erbaş hariç yönetici ve personele kişisel görüşme yoluyla uygulamıştır. Dönüştürücü liderlik, işlemsel liderlik, dağıtımsal adalet algısı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, mesleki ve demografik sorulardan oluşan anket katılımcılara uygulanmış. Korelasyon analizleri sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları ile dağıtımsal adalet algısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür. Örgütsel bağlılık değişkenleri olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile ÖVD alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. ÖVD boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmektedir. Dönüştürücü liderlik ÖVD alt boyutlarından diğergamlık, nezaketen bilgilendirme, yüksek görev bilinci ve üyelik erdemi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. İşlemsel liderlik alt boyutlarından koşullu ödüllendirmenin ÖVD alt boyutlarından hiçbirisi ile anlamlı ilişkiye sahip olmadığı görülmüştür. İşlemsel liderlik alt boyutlarından istisnalarla yönetimin ÖVD alt boyutlarının hepsi üzerinde etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Dağıtımsal adalet ÖVD boyutlarının hepsi ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılığın ÖVD alt boyutları diğergamlık ve nezaketen bilgilendirme üzerinde etkili bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılığın ÖVD alt boyutlarından yüksek görev bilinci ve üyelik

erdemini üzerinde etkili bir faktör olduğu ve pozitif yönde etkilediği görölmektedir. Eğitim seviyelerine göre yüksek görev bilinci düzeyleri farklılık göstermektedir. Lise mezunları daha fazla yüksek görev bilinci sergilemektedirler. Eğitim seviyelerine göre çalışanların üyelik erdemini anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Üyelik erdemini en düşük oluşan lisans mezunları iken en yüksek olan yüksek lisans mezunlarıdır. 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanlar en düşük, 1 yıldan daha az kıdeme sahip olanlar ise en yüksek nezaketen bilgilendirme davranışı sergilemektedirler. Çalışanların ünvanına göre diğergamlık davranışı anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Diğergamlık davranışı en düşük olan subaylar iken en yüksek olan uzman erbaşlardır. Yüksek görev bilinci açısından da aynı durum geçerlidir.

Gürbüz (2008), “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi” adlı çalışmasında; iş tatmini ve örgütsel adalet algısının çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışına olan muhtemel etkisini incelemiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla iş tatminini ölçmek için Spector (1997) ile Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanılmış, diğer ana boyut olan örgütsel adalet ölçeği prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve dağıtım adaleti olarak üç alt boyutta ele alınarak Price ve Mueller (1986) ile Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmış, son ana boyut olan ÖVD ölçeği Organ’ın tanımladığı beş boyut esas alınarak Organ ve Konovsky (1989), Williams ve Anderson (1991), Moorman ve Blakely (1995) ve Schappe (1998) gibi ÖVD araştırmacılarından istifade edilerek hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda iş tatminine yönelik 2.67 ortalama ile çalışanların olumsuz görüş belirtmişlerdir. Örgütsel adaletle ilişkin ortalama ise 2.93 ile üçün altında kalmıştır. Regresyon analizleri sonucu “Çalışanların iş tatmini, sergileyecekleri ÖVD’leri olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Yine diğer bir hipotez olan “Çalışanların algıladıkları örgütsel adalet, sergileyecekleri ÖVD’leri olumlu yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. Son hipotez olan “İş tatmininin örgütsel adalet algısına göre ÖVD’yi açıklama ve etkileme gücü daha yüksektir” kabul edilmiştir. Bulgular doğrultusunda ÖVD’yi artırmak için kurum içindeki iş tatmini ile örgütsel adalet algısının güçlendirilmesi gerektiği, çalışanların örgütsel vatandaşlık algıları insan kaynakları yönetimi politikaları açısından gözden geçirilmelidir.

Songür ve diğerleri (2008), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü” adlı çalışmalarında; araştırma Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü’nde çeşitli alanlarda yüksek lisans eğitimi alan 116 yönetici adayının katılımıyla yürütülmüştür. Araştırmada verilerin elde edilmesinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği kullanılmıştır. ÖVD Ölçeği Vey ve Campell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından hazırlanan ölçeklerden faydalanılarak Organ’ın ortaya koyduğu beş boyutu ölçmek üzere hazırlanmıştır. ÖAA Ölçeği İşbaşı (2001) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada ortalamalara bakıldığında çalışanların kurumlarına yönelik adalet algılarının düşük olduğu, ÖVD davranışlarının ise yüksek olduğu sonucu çıkmaktadır. Regresyon analizi sonucunda dağıtım ve etkileşim adalet algıları ÖVD sergilemeyi etkilememektedir. Yine bireylere karşı yapılan ÖVD’ leri içeren diğergamlık ve nezaket davranışları örgütsel adalet algısından etkilenmemişlerdir. Örgüte yönelik olan vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile örgütsel adalet arasında bir ilişki ortaya konmaktadır. Sonuç olarak, Örgütsel adalet algısı ÖVD’ nin önemli bir öncülüdür.

Karakuş (2008), “İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi” konulu çalışmasında; öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışı ile ÖVD’ nin alt boyutlarından vicdanlılık ve sportmenliğin çok yüksek seviyede, diğer üç alt boyutun ise yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre duygusal adanmışlık ÖVD’ yi anlamlı şekilde yordamaktadır, duygusal zekâ çok güçlü bir şekilde ÖVD’ yi yordadığı görülmüştür. Müdür yardımcılarının duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığı görülmüştür.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde yöntem; evren ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin uygulanması, toplanması ve istatistiksel analizlerinden oluşmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modeli (survey) kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey, ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2003;77). Bu tür bir araştırmada değişkenlerin deneysel ve fiziki olarak ayarlanması, olayların meydana gelme ya da gelmemesinin kontrolü diye bir olanak yoktur. Tarama modelinde, araştırmacının ayarlamaya, değiştirmeye tabi tutacağı şey sadece uygulayacağı teknikler, gözlemler ve ilişkilerin analizi olmaktadır (Kaptan, 1993: 60).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Malatya ilindeki ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kırsal ve kentsel okullardan randomize küme örnekleme olarak seçilen okullardaki öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Malatya ili genelinde 6272 ilköğretim öğretmeni, 2864 ortaöğretim öğretmeni olmak üzere toplam 9136 öğretmen görev yapmaktadır. Evrenin büyüklüğü sebebiyle örnekleme yöntemine gidilmiş, araştırmanın örnekleme hesaplaması Krejcie ve Morgan'ın hesapladığı formül esas alınarak yapılmıştır. Bu formül doğrultusunda bulunan örneklem değeri aşağıda açıklanmıştır.

$$S = \frac{x^2 \cdot N \cdot P(1-P)}{d^2(N-1) + x^2 P(1-P)}$$

$x^2$ : Bir serbestlik derecesinde seçilen güven düzeyine göre kare değeri (3,841)

N: Örneklem alınacak evrendeki eleman sayısı (9136)

P: Evren ortalaması (Maksimum örneklem büyüklüğü) (0,50)

d: Kabul edilen güven düzeyi (0,05)

Bu formül öğretmen örneklem sayısını belirlemek için kullanıldığında:

$$S = \frac{3,841.9136.0,5(1-0,5)}{0,05^2(9136-1)+3,841.0,5(1-0,5)} = 368,641 \approx 369$$

=369 Öğretmen (Toplam)

Bu formül ilköğretimdeki öğretmen sayısını belirlemek için kullanıldığında:

$$S = \frac{3,841.6272.0,5(1-0,5)}{0,05^2(6272-1)+3,841.0,5(1-0,5)} = 361,989 \approx 362$$

=362 Öğretmen (İlköğretim)

Bu formül ortaöğretimdeki öğretmen sayısını belirlemek için kullanıldığında:

$$S = \frac{3,841.2864.0,5(1-0,5)}{0,05^2(2864-1)+3,841.0,5(1-0,5)} = 338,783 \approx 339$$

=339 Öğretmen (Ortaöğretim)

Olması kararlaştırılmış, ancak örneklemin büyük tutulmasının geçerliliği ve güvenilirliği artıracak göz önüne alınarak Malatya il merkezi ve ilçelerinde toplam 1724 adet anket dağıtılmış, 927 anket geri dönmüştür. Anketlerin dönüş oranı, % 53.46'dır.

Tablo 1 Malatya İl Geneli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları; Okul, Yerleşim Yeri, Öğretmen ve Öğrenci Durumunu göstermektedir.

**Tablo 1. Malatya İl Geneli İlköğretim Ve Ortaöğretim Okulları; okul, yerleşim yeri ve öğretmen sayıları (Malatya İl Milli Eğitim İstatistikleri, 2010)**

Genel	Okul Sayısı	Yerleşim Yeri			Öğretmen
		Belde	Köy	Şehir	
<b>İlköğretim Okulu</b>	554	102	314	138	6272
<b>Ortaöğretim Okulu</b>	124	21	3	100	2864
<b>Toplam</b>	<b>678</b>	<b>123</b>	<b>317</b>	<b>238</b>	<b>9136</b>

Araştırmada anket uygulanan yerleşim yerleri ve okullar Tablo 2’de alfabetik sıraya göre gösterilmiştir.

**Tablo 2. Akçadağ ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Akçadağ İlçesi</b>	<b>Verilen lçek Sayısı</b>	<b>Alınan lçek Sayısı</b>
Akçadağ Lisesi	20	9
Cumhuriyet İ..O.	14	7
Ziya Gökalp İ..O.	25	11
Başpınar Semih Destici İ..O.	20	6
Mehmet Akif Ersoy İ..O.	15	8
şht.Hv.Plđ.Yzb.Ali Rıza Sadık İ..O.	14	7
Aksaray şehit Akgün İ..O.	3	2
Ali Seydi Gldaş İ..O.	12	10
And. Öğrt. Lisesi	25	24
<b>Toplam</b>	<b>148</b>	<b>84</b>

**Tablo 3. Battalgazi ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Battalgazi İlçesi</b>	<b>Verilen lçek Sayısı</b>	<b>Alınan lçek Sayısı</b>
A.İ.H. Lisesi	20	17
Battalgazi And. Lisesi	20	8
Battalgazi Lisesi	25	14
Hasırcılar İ..O.	15	12
şehit Ahmet Fırat İ..O.	15	13
Battalgazi YİBO	30	14
şehit Erdal Alp İ..O.	13	13
Fatih Hüseyin İlbak İ..O.	25	5
Hüseyin Gazi İ..O.	10	9
Atatürk İ..O.	10	10
Selçuk İ..O.	25	12
Gazi İ..O.	20	15
Turgut Özal İ..O.	15	6
şehit Ahmet zbulut İ..O.	13	11
Milli Egemenlik İ..O.	10	7
<b>Toplam</b>	<b>266</b>	<b>163</b>



**Tablo 4. Darende ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Darende İlçesi</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Mehmet İzzet Paşa	20	9
M.E. İ. A.Ö.L.	20	5
A.İ.H.Lisesi	20	14
And. Lisesi	10	6
Cumhuriyet İ.Ö.O	30	22
Darende Lisesi	20	9
Ahmet Çokyaşar İ.Ö.O	15	15
Darende METEM	35	31
<b>Toplam</b>	<b>170</b>	<b>111</b>

**Tablo 5. Doğanşehir ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Doğanşehir İlçesi</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Fındık İ.Ö.O.	13	9
Söğüt İ.Ö.O	17	11
Günedoğru İ.Ö.O	14	10
Polat Vaiz Şahin İ.Ö.O	7	7
Polat Lisesi	8	8
Doğanşehir Lisesi	13	13
Doğanşehir İ.Ö.O	10	10
Elmalı İ.Ö.O	9	9
Doğanşehir And. L.	10	-
<b>Toplam</b>	<b>101</b>	<b>77</b>

**Tablo 6. Kale ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Kale İlçesi</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
İzollu Lisesi	8	8
Darıpınar M.K. İ.Ö.O	1	1
Bent Yazı İ.Ö.O	1	1
İkizpınar İ.Ö.O	1	1
Erdemli İ.Ö.O	1	1
Bent İ.Ö.O	8	8
İzollu İ.Ö.O	15	15
Tahsin Başdemir İ.Ö.O	8	8
<b>Toplam</b>	<b>43</b>	<b>43</b>

**Tablo 7. Kuluncak ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Kuluncak İlçesi</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Kuluncak Celal Yenitur İ.Ö.O	15	-
Kuluncak İ.Ö.O.	10	-
<b>Toplam</b>	<b>25</b>	

**Tablo 8. Kuluncak ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Kuluncak Ortaöğretim Okulları</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Kuluncak Lisesi	15	-
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>-</b>

**Tablo 9. Pötürge ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Pötürge İlçesi</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O	10	4
Dumlupınar İ.Ö.O	10	5
Pötürge Lisesi	10	4
Tepehan YİBO	20	11
<b>Toplam</b>	<b>50</b>	<b>23</b>

**Tablo 10. Yeşilyurt ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Yeşilyurt İlçesi</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Özel Rahime Batu Koleji	30	17
Özel Rahime Batu İ.Ö.O	20	16
Özel İbrahim Yücel İ.Ö.O	20	14
Atatürk İ.Ö.O	15	7
Mehmet Şahin Bal Arısı İ.Ö.O	23	10
Kolukısa And. Lisesi	5	2
Yeşilyurt Lisesi	5	2
Gazi İ.Ö.O	15	12
Şadiye Ünsalan Lisesi	20	18
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>98</b>

**Tablo 11. Malatya merkez ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Malatya Merkez Lise</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
Fatih Lisesi	40	35
Atatürk Kız Lisesi	30	10
Cumhuriyet Lisesi	20	4
Özel Turgut Özal Koleji	25	14
A. İ.H. Lisesi	30	12
Org. Eşref Bitlis Lisesi	30	30
Meder	25	10
Malatya Fen Lisesi	20	-
Malatya Güzel Sanatlar Ve Spor Lisesi	20	-
Malatya Otelcilik Ve Güzel Sanatlar Lisesi	20	-
Malatya Anadolu Lisesi	30	-
Kız Teknik Ve Meslek Lisesi	30	-
<b>Toplam</b>	<b>320</b>	<b>103</b>

**Tablo 12. Malatya merkez ilçesine anket dağıtılan yerleşim yeri ve okul adları**

<b>Malatya Merkez İlköğretim – Okul Öncesi Okulları</b>	<b>Verilen Ölçek Sayısı</b>	<b>Alınan Ölçek Sayısı</b>
İnönü Üniv. Kampüs İ.Ö.O	11	10
Gazi İ.Ö.O	25	10
Polis Amca İ.Ö.O	25	14
M. Necati Anaokulu	15	5
Rahmi Akıncı İ.Ö.O	20	6
Özel TED İ.Ö.O	20	11
Vakıfbank İ.Ö.O	25	11
Türkiyem İ.Ö.O	25	20
Cumhuriyet İ.Ö.O	20	12
Özel Turgut Özal İ.Ö.O	20	6
91.000 Dev Öğrenci İ.Ö.O	50	43
Derme İ.Ö.O	20	6
Fırat İ.Ö.O	25	22
Kazım Karabekir İ.Ö.O	40	25
Petrol Ofisi İ.Ö.O	15	6
Cahide Nebioğlu İ.Ö.O	2	2
Mustafa Kemal Atatürk İ.Ö.O.	25	16
Hasan Varol İ.Ö.O.	30	-
Sadiye Ünsalan İ.Ö.O.	20	-
<b>Toplam</b>	<b>433</b>	<b>225</b>

Gelen anketlerin değerlendirilmesi esnasında eksik bilgi içerenler veya tam doldurulmamış olanlar ayrıldıktan sonra geriye eksiksiz olarak kalan anket sayısı 927'dir. Ayrıca anket dağıtılıp geri dönüşü olmayan ilçe ve okullar listede gösterilmiştir. Kuluncak ilçesine gönderilen anketler yapılan tüm müdahalelere rağmen geri alınamamıştır.

### 3.3. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği

Geçerlik, testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini diğer özelliklerle karıştırmadan ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Ölçme sonuçlarının geçerliği, amaçlanan ölçmenin gerçekleştirilebilme derecesidir (Büyüköztürk ve diğ., 2010). Ölçeğin ölçmesi istenilen özelliği ölçüp ölçemeyeceği durumudur.

Güvenirlik, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlık olarak tanımlanmaktadır. Testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile

ilgilidir (Büyüköztürk ve diğ., 2010). Yani ölçümün hatadan maksimum oranda arınmasıdır.

Podsakoff ve MacKenzie tarafından geliştirilen orijinal ÖVD ölçeğine ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 13 ve 14'te gösterilmiştir.

**Tablo 13. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Güvenirlik Değerleri (İşbaşı, 2000)**

	Podsakoff ve MacKenzie Ölçeği
<b>Orijinal çalışmadaki Cronbach. Alfa değeri</b>	0.80
<b>Bu çalışmadaki Cronbach. Alfa değeri</b>	0.95.3

**Tablo 14. Podsakoff ve MacKenzie ÖVD Ölçeğinin Boyutlar Bazında Elde Edilen Güvenirlik Değerleri (İşbaşı, 2000)**

	Yardımseverlik	Nezaket	Sportmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
<b>Alpha'nın orijinal çalışmadaki değeri</b>	0.85	0.85	0.85	0.82	0.70
<b>Alpha'nın bu çalışmadaki değeri</b>	0.86	0.89	0.63	0.84	0.92

Yine Yücel'in (1999) hazırladığı ölçeğin uygulaması sonucu boyutlar bazında yardımseverlik boyutunda  $\alpha = 0.84$ , vicdanlılık boyutunda  $\alpha = 0.79$ , erdemlilik boyutu  $\alpha = 0.78$ , fevri olmama boyutunda  $\alpha = 0.65$  alfa değerlerine ulaşmıştır (Yücel, 1999, akt. Dönder, 2006). Samancı'nın (2006) geliştirdiği ÖVD ölçeği dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; yardımseverlik boyutu  $\alpha = 0.89$ , erdemlilik boyutu  $\alpha = 0.87$ , vicdanlılık boyutu  $\alpha = 0.87$ , ve sportmenlik boyutu  $\alpha = 0.75$  dir. Dilek'in (2005) uyguladığı ÖVD ölçeği sonucu boyutlar bazında diğergamlık  $\alpha = 0.72$ , nezaketen bildirme alfa değeri  $\alpha = 0.64$ , yüksek görev bilinci alfa değeri  $\alpha = 0.66$  ve üyelik erdemi alfa değeri ise  $\alpha = 0.86$  olarak verilmiştir. Karakuş'un (2008) uyguladığı ÖVD ölçeği boyutların alfa değerleri şu şekilde oluşmuştur: fedakârlık  $\alpha = 0.80$ , nezaket  $\alpha = 0.75$ , vicdanlılık  $\alpha = 0.72$ , üyelik erdemi  $\alpha = 0.83$ , sportmenlik  $\alpha = 0.71$  ve genel ortalama alfa değeri  $\alpha = 0.83$ 'tür.

Gürbüz'ün (2008) de doktora tezinden uyarladığı makale çalışmasında ÖVD Ölçeği Alpha değeri  $\alpha = 0.87$  olarak verilmiştir.

Veri toplama aracı, Organ'ın (1988) beş boyuta dayalı sınıflamasını esas alan, DiPaola ve Tschannen-Moran (2001)'in geliştirdiği 15 maddelik ölçek, Wong ve Law (2000) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek ile Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, (2003)'ün öğretmenlere uygulanmak üzere geliştirdikleri ÖVD ölçeği, Organ, D.W., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. (2006) Organizational Citizenship Behaviour Its Nature, Antecedents and Consequence kitabından ve Niehoff ve Moorman (1993)'in çalışmasından yararlanılarak geliştirilmiştir. Bunların yanı sıra literatürde yer alan benzer ölçeklerden geliştirilen ÖVD ölçeği kullanılmış, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Ancak söz konusu ölçeklerin farklı alanlara yönelik olarak hazırlanması ve kişinin kendisini değerlendirmesine yönelik olması nedeniyle, orijinal ölçek araştırmacı tarafından Türkiye'deki ölçeklerden yararlanılarak yeniden oluşturulmuştur. Podsakoff ve MacKenzie'nin geliştirdiği ölçek, Niehoff ve Moorman'ın (1993) yaptıkları araştırmalarından çevrilmiştir. İngilizceden Türkçeye çevrilen ölçeğin geçerlilik çalışması amacıyla İnönü Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü İngilizce Okutmanı Münir ŞAHİN, diğeri Malatya Vakıfbank İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmeni Sertaç İLHAN tarafından incelenmiş, çevirilerde % 96 oranında uyum olduğu ortaya çıkmıştır. ÖVD ölçeğinin Türkiye'de yüksek lisans ve doktora tezleri ile makale çalışmalarında uygulanan ölçme araçlarından yararlanılarak ölçme aracının 41 maddeden oluşması kararlaştırılmıştır. Ölçme aracının anlaşılır olup/olmadığı 20 ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmeni tarafından öncelikle test edilmiş, soruların tümünün anlaşılır olduğu görülmüştür.

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacı ile KMO değeri saptanmıştır. KMO değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını vermektedir. Bu değer 1.00'a yakın olması toplanan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. KMO örneklem yeterliği değeri (0.966) ve Bartlett testi anlamlılık düzeyi Bartlett's Test of Sphericity =20832,141; p= ,000 anlamlı olduğu ve faktör analizinin yapılabileceğini ortaya çıkarmaktadır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrası communalites değerleri .43--.91 arasında değişmektedir. Ölçek içerisinde yer alan 17. maddenin faktör yükü .37.6 ve 37. maddenin faktör yükü .37.5 olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Böylece ölçek 41 maddeden 39'a inmiştir. İstatistiksel işlemler yapılırken olumsuz yargı içeren maddeler tersten puanlanmıştır. Ölçeğin boyutlar bazında faktöriyel yükleri Tablo 15'te gösterilmiştir.

**Tablo 15. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi**

Boyutlar	KMO değerleri	Barlett test değeri	Anlamlılık	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde sayısı
<b>Yardıms severlik</b>	,876	2582,156	,000	,864	7
<b>Nezak et</b>	,890	3394,966	,000	,896	10
<b>Sportmenlik</b>	,690	508,189	,000	,638	4
<b>Vicdanlılık</b>	,927	4797,621	,000	,848	9
<b>Sivil Erdem</b>	,939	5100,562	,000	,924	9
<b>Toplam</b>	,966	20832,141	,000	,953	39

\*\*p<.01

Tablo15'te görüldüğü üzere geçerlik ve güvenirlik değerleri oldukça yüksek çıkmıştır. Boyutlara ilişkin cronbach alfa değerleri .638-.953 arasında değişmektedir. Bu da değerlerin güvenirliliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Orijinal ÖVD ölçeğinin diğer ülkelerde uygulanması sonucu elde edilen güvenirlik değerleri Tablo 16'da gösterilmiştir.

**Tablo 16. Podsakoff ve MacKenzie Ölçeğinin Farklı Ülkelerde Tespit Edilen Güvenirlik Değerleri (İşbaşı, 2000)**

Podsakoff ve MacKenzie	Özg.	Nez.	Sport.	Vicd	Siv.Erd.
ABD					
Podsakoff (1990)	0.85	0.85	0.85	0.82	0.70
Moorman (1991)	0.81	0.88	0.87	0.83	0.76
Niehoff & Moorman (1993)	0.81	0.87	0.89	0.81	0.73
Moorman (1993)	0.81	0.87	0.87	0.83	0.77
Konovsky & Pugh (1994)	0.90	0.87	0.88	0.84	0.68
Lam & Law (1999)	0.98	0.96	0.96	0.97	0.97
Agnes ((1999)	0.91	0.86	0.89	0.79	0.76

**Tablo 16. (Devamı) Podsakoff ve MacKenzie Ölçeğinin Farklı Ülkelerde Tespit Edilen Güvenirlik Değerleri (İşbaşı, 2000)**

<b>Podsakoff ve MacKenzie</b>	<b>Özg.</b>	<b>Nez.</b>	<b>Sport.</b>	<b>Vied</b>	<b>Siv.Erd.</b>
Çin	0.87	-	0.69	0.75	-
Honkong	0.91	0.90	0.94	0.90	0.88
Japonya	0.92	0.92	0.93	0.91	0.92
Avustralya	0.98	0.96	0.96	0.97	0.97
<b>Türkiye</b>					
<b>İşbaşı</b>	<b>0.85</b>	<b>0.85</b>	<b>0.85</b>	<b>0.82</b>	<b>0.70</b>
<b>Bu Çalışma</b>	<b>0.86</b>	<b>0.84</b>	<b>0.63</b>	<b>0.89</b>	<b>0.92</b>

Görüldüğü üzere ölçek İşbaşı'nın ölçeği ile sportmenlik ve sivil erdem boyutları hariç paralellik göstermektedir. ABD'de Lam ve Law'ın ölçeği en yüksek verilerle sahipken ülkeler içinde en yüksek oran Avustralya'ya aittir.

### **3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması**

Anket araştırmacının kendisi tarafından çoğu okula bizzat gidilerek, uygulanmıştır. Uygulamaya hazır hâle gelen ölçeğin uygulanması için ilgili birimlerden gerekli izinler alınmıştır (Ek 1). Ölçek formunun uygulanacağı okulların büyük bir çoğunluğuna araştırmacı tarafından gidilmiş, il merkezine uzak ilçelerde ise gönüllü öğretmenler aracılığıyla uygulanmış, takip edilmiş ve elden toplanması sağlanmış, okul yöneticileriyle görüşülmüş anketlerin öğretmenlere dağıtılması ve toplanması işi okul yöneticileri ile birlikte yapılmıştır. Bu şekilde hem ölçeğin daha sağlıklı doldurulması hem de anketörlerin güvenirliliği kontrol altında tutulmaya çalışılmıştır.

İstatistiksel analizler yapılmadan önce, ölçeğin öğretmenler tarafından tam olarak doldurulup doldurulmadığını, bilinçli bir şekilde sorulara cevap verilip verilmediğini belirlemek amacıyla uygulanan ölçek formları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda bazı ölçek formlarının rastgele ve eksik doldurulduğu fark edilmiştir. Bunun sonucunda rastgele ve eksik doldurulan ölçek formları araştırmaya dâhil edilmemiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 12.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve gerekli istatistiksel işlemler bu program yardımıyla yapılmıştır. Araştırmanın verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için alt problemlere ait tüm veriler NPar Kolmogorov-Smirnov testine tabi tutulmuştur. Kolmogorov-Smirnov NPar testi sonucunda veriler 2-tailed p olarak verilen p değerinin .05 düzeyinde anlamlı olması ( $p < 0.05$ ) nedeniyle dağılımın normal olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre nonparametrik istatistik tekniklerinin kullanılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle non parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Ölçek maddeleri beşli Likert dereceleme aralığında; Tamamen Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5) şeklinde değerlendirilmiştir. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareketle, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. (Puan Aralığı = *En Yüksek Değer - En Düşük Değer* / 5 = 4/5 = 0.80):

<b>Kod</b>	<b>KAPSAMA ARALIĞI</b>	<b>İFADESİ</b>
1	1.00 – 1.80	- <i>Tamamen Katılmıyorum</i>
2	1.81 – 2.60	- <i>Katılmıyorum</i>
3	2.61 – 3.40	- <i>Kısmen Katılıyorum</i>
4	3.41 – 4.20	- <i>Katılıyorum</i>
5	4.21 – 5.00	- <i>Tamamen Katılıyorum</i>

olarak belirlenmiştir.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **BULGULAR VE YORUMLAR**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel analizlerinin sonuçları verilmektedir. İstatistikî sonuçlara ilişkin elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar bu kısımda yer almaktadır. Araştırmada öncelikle kişisel bilgiler bölümünden elde edilen betimleyici istatistiksel sonuçlar, daha sonra da alt problemler doğrultusunda elde edilen istatistiksel veriler sistematik bir şekilde değerlendirilmiştir.

Bu bölümünde, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durumu, yaş durumları, görev yaptıkları okul türü, okul düzeyi, görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenim durumları, meslekte kaçınıcı yıllarını çalıştıkları, kadro durumları gibi değişkenler açısından dağılımları verilmektedir.

#### **4.1. Katılımcıların Demografik (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalıştıkları okulun statüsü, okulun türü, kadro durumu, öğrenim durumu, çalışılan okulun yeri ve branş) Özellikleri**

##### **4.1.1. Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından özellikleri**

ÖVD algılarına ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleriyle ilgili bilgiler Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17. Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Kadın	378	40,80
Erkek	549	59,20
Toplam	927	100

Katılımcıların % 59,02’sini erkek öğretmenler, % 40,08’ini kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Bu sonuca göre erkek öğretmenler sayıca kadın öğretmenlerden fazladır denilebilir.

#### 4.1.2. Katılımcıların Yaş Seviyelerine Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş seviyelerine ilişkin veriler Tablo18’de gösterilmiştir.

**Tablo 18. Katılımcıların yaş değişkeni açısından dağılımı**

Yaş	F	%
20 – 30	307	33,10
30 – 40	421	45,40
40 – 50	145	15,60
50 – +	54	5,80
Toplam	927	100

Katılımcıların % 45,40’ı 30-40 yaşları arasında, % 78,50’si 20-40 yaşları arasında bulunmaktadır. Bu durum öğretmenlerin büyük çoğunluğunun genç ve orta yaşlarda bulunduğunu göstermektedir. Yaş değişkeni açısından yığılmanın “20-30” ile “30-40” yaş aralıklarında olduğu görülmektedir. 50+ yaşlarda bulunan öğretmenlerinin sayıca azlığı, bu yaşlardaki öğretmenlerin idareciliğe yönelmiş olmaları, son on yılda yapılan öğretmen atama sayısının yüksek düzeyde olması veya emekli olmalarından kaynaklanmış olabilir.

#### 4.1.3. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem durumlarına göre veriler Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19. Katılımcıların kıdem değişkeni açısından dağılımı**

Kıdem	F	%
1 – 5	301	32,50
6 – 10	235	25,40
11 – 15	196	21,10
16 – 20	85	9,20
21 – +	110	11,90
Toplam	927	100

Katılımcıların kıdemlerinin “1 – 5, 6 – 10 ve 11 – 15 yıllarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin çoğunluğunun yeni göreve başlayanlardan oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların % 35,50’si 1-5 yıl, % 25,40’ı 6-10 yıl, % 21,10’u 11-15 yıl, % 9,20’si 16-20 yıl ve % 11,90’ı 21 yıl üzeri şeklinde dağılım göstermektedir.

#### 4.1.4. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin veriler Tablo 20’de gösterilmiştir.

**Tablo 20. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin dağılımları**

Medeni Durum	F	%
Evli	719	77,60
Bekâr	200	21,60
Boşanmış	8	0,90
Toplam	927	100

Katılımcıların % 77,60’ı evli, % 21,60’ı bekâr ve % 0,90’ı boşanmış öğretmenlerden oluşmaktadır. Boşanmış öğretmen sayısının oldukça az olması, öğretmenlerin düzenli ve istikrarlı aile hayatı sürdürmelerinden kaynaklanmış olabilir.

#### 4.1.5. Katılımcıların Çalıştıkları Okullara Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların düzeylerine ilişkin veriler Tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo 21. Katılımcıların çalıştıkları okul düzeylerine ilişkin dağılımları**

Çalışılan Okul	F	%
İlköğretim	603	65,00
Ortaöğretim	324	35,00
Toplam	927	100

İlköğretim okulunda çalışan katılımcıların oranı % 65,00'dir. Ortaöğretimde çalışan katılımcıların oranı ise % 35,00'dir. İlköğretimde çalışan öğretmenler sayıca ortaöğretimde çalışanlara oranla daha fazladır.

#### 4.1.6. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumun türüne ilişkin veriler aşağıdaki Tablo 22'de verilmiştir.

**Tablo 22. Katılımcıların okulun türü değişkeni açısından dağılımları**

Okul Türü	F	%
Resmi	848	91,50
Özel	79	8,50
Toplam	927	100

Tablo 22'de görüldüğü gibi kamuya ait okullarda çalışan öğretmenlerin oranı % 91,50, özel okullarda öğretmen olarak çalışan katılımcıların oranı % 8,50'dir. Bunda özel okulların sayıca resmi okullardan az olması etkili olabilir.

#### 4.1.7. Katılımcıların Kadrolarına Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro durumuna ilişkin veriler aşağıdaki Tablo 23'de verilmiştir.

**Tablo 23. Katılımcıların kadro durumu değişkeni açısından dağılımları**

Kadro Durumu	F	%
Kadrolu	765	82,50
Sözleşmeli	130	14,00
Ücretli	32	3,50
Toplam	927	100

Katılımcıların % 82,50'si kadrolu öğretmenler, % 14,00'ü sözleşmeli öğretmenler ve % 3,50'si ücretli öğretmenlerden oluşmaktadır. Eğitim öğretim genelde kadrolu

öğretmenler ile sürdürülmektedir denilebilir. Sözleşmeli öğretmen atamalarının da son yıllarda yapılıyor olması bunda etkilidir.

#### 4.1.8. Katılımcıların Mezuniyet Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezuniyet durumlarına ilişkin veriler Tablo 24'te verilmiştir.

**Tablo 24. Katılımcıların öğrenim durumu değişkeni açısından özellikleri**

Öğrenim Durumu	F	%
Önlisans	66	7,10
Lisans	799	86,20
Lisansüstü	62	6,70
Toplam	927	100

Tablo 24'te yer alan veriler incelendiğinde Ön Lisans mezunları % 7,10, Lisans eğitimi mezunları % 86,20 ve Lisansüstü eğitimi mezunları ise % 6,70'dir. Araştırmada lisans mezunları ağırlıktadır. Öğretmenlerin lisansüstü mezun olanların araştırmanın düşük bir kısmını oluşturmaktadır.

#### 4.1.9. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim yerine göre durumlarını belirten veriler Tablo 25'te verilmiştir.

**Tablo 25. Katılımcıların görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından özellikleri**

Okul Yeri	F	%
Merkez/İl	300	32,40
Merkez/İlçe	455	49,10
Köy/Kırsal Alan	172	18,60
Toplam	927	100

Katılımcıların % 32,40'ı il merkezinde, % 49,01'i ilçe merkezinde ve % 18,60'ı köy veya kırsal alanda çalışanlardan oluşmaktadır. Malatya'nın 13 ilçesinden 7 tanesine ulaşılmış olması ilçelerdeki katılım oranını artırmıştır denilebilir.

#### 4.1.10. Katılımcıların Görev Yaptıkları Branşa Göre Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları branşa göre durumlarını belirten veriler Tablo 26'da verilmiştir.

**Tablo 26. Katılımcıların branş değişkeni açısından özellikleri**

<b>Branş</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sınıf Öğrt.	285	30,70
Türkçe	38	4,10
İngilizce	76	8,20
Felsefe	14	1,50
Türk Dili ve Ed.	57	6,10
Matematik	72	7,80
Biyoloji	14	1,50
Din K.Ah. B.	39	4,20
Tarih	26	2,80
Fizik	20	2,20
Resim	8	,90
Coğrafya	19	2,00
Kimya	17	1,80
Beden Eğt.	32	3,50
Eğitim ( Ö.M.B. D.)	1	,10
Sos. Bilg.	32	3,50
Müzik	10	1,10
Kamu Yön.	1	,10
Fen ve Tekn.	22	2,40
Tekn – Tasarım	13	1,40
İlköğretim Mat.	10	1,10
Okul Öncesi	40	4,30

<b>Branş</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Bilişim Tekn.	22	2,40
PDR	18	1,90
Arapça	4	,40
Çocuk Gelişimi Eğt.	3	,30
Elektrik	4	,40
Metal	4	,40
İnşaat Tekn.	5	,50
Tekstil	1	,10
Almanca	3	,30
Görsel Sanatlar	6	,60
Motor Tekn	2	,20
Ahşap Tekn.	2	,20
Özel Eğt.	3	,30
Zihinsel Engelliler	4	,40
Toplam	927	100

Tablo 26’da görüleceği üzere 36 çeşit branş öğretmenine ulaşılmış olup % 30,70 ile en yüksek oran sınıf öğretmenlerinde olup en düşük oranı % 0,10 ile Tekstil, Kamu Yönetimi ve Eğitim (Ö.M.B. D.) branşları oluşturmaktadır.

Bazı branşlarda katılımcı sayısının az olması nedeniyle branşlar; Sınıf Öğretmenliği, Kültür Dersleri ve Meslek Dersleri olarak üç alt başlık altında ele alınmıştır. Sınıf Öğretmenliği ( Okul Öncesi/Anasınıfı), Kültür Dersleri (Türkçe, İngilizce, Felsefe, Edebiyat, Matematik, Biyoloji, Din Kültürü Ahlak Bilgisi, Tarih, Fizik, Resim, Coğrafya, Kimya, Beden Eğitimi, Sosyal Bilgiler., Müzik, Fen ve Tekn., Tekn. Tasarım, İlköğretim Matematik, PDR, Arapça, Almanca Dersleri), Meslek Dersleri (Eğitim, Kamu Yönetimi, Bilişim Tekn., Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Elektrik, Metal, İnşaat Tekn., Tekstil, Görsel Sanatlar, Motor, Ahşap, Özel Eğitim, Zihinsel Engelliler Dersleri) olarak gruplandırılmıştır.

## 4.2. Katılımcıların ÖVD' ye ilişkin görüşleri

Tablo 27'de katılımcıların ÖVD' ye ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

### Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Dağılımı

**Tablo 27. ÖVD' ye ilişkin öğretmenlerin her bir soruya verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları.**

	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili maddeler.	Tamamen Katılıyorrum		Katılıyorrum		Kısmen Katılıyorrum		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	SS
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Okulla ilgili görevleri yürütürken iş yoğunluğu yaşayan arkadaşlarına yardımcı olurlar.	275	29.7	392	42.3	221	23.8	31	3.3	8	0.9	3.96	.86
2	Herhangi bir nedenle görevine gelemeyen arkadaşının sınıfının takibini yapar ve görevini üstlenirler.	234	25.2	365	39.4	265	28.6	45	4.9	18	1.9	3.81	.93
3	İlgi alanına giren konularda iş arkadaşlarının sorunlarına yardım etmek amacıyla isteyerek kendi zamanlarını harcarlar.	239	25.8	387	41.7	240	25.9	51	5.5	10	1.1	3.85	.90
4	Zorunlu olmadığı halde göreve yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olurlar.	354	38.2	378	40.8	167	18.0	21	2.3	7	0.8	4.13	.83
5	Mesai dışı zamanlarda da öğrencilere ve diğer personele yardımcı olurlar.	173	18.7	328	35.4	317	34.2	90	9.7	19	2.0	3.58	.96
6	Ders programının dışında kalan aktivitelere gönüllü katılarak desteklerler.	123	14.2	290	31.3	372	40.1	110	11.9	23	2.5	3.42	.95
7	Okuldaki diğer öğretmenlerin problemlerini ve kaygılarını dinlerler ve paylaşırlar.	227	24.5	394	42.5	248	26.8	51	5.5	7	0.8	3.84	.88
8	Herhangi bir karar verirken çekinmeden diğer öğretmenlere danışır.	214	23.1	356	38.4	285	30.7	60	6.5	12	1.3	3.75	.92



**Tablo 27. ÖVD' ye ilişkin öğretmenlerin her bir soruya verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları.**

	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili maddeler.	Tamamen Katılıyorrum		Katılıyorrum		Kısmen Katılıyorrum		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	SS
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
9	Kendi yapacakları herhangi bir eylem ya da kararlarından etkilenebilecek olan arkadaşlarını bilgilendirirler ve onlara danışır.	178	19.2	417	45.0	267	28.8	54	5.8	11	1.2	3.75	.87
10	Örgütsel olanakların kullanımında başkalarının haklarını gözetirler.	203	21.9	381	41.1	264	28.5	66	7.1	13	1.4	3.74	.92
11	Örgütsel problemlerin çözümü için diğer çalışanlarla birlikte ortak çaba sarf ederler.	180	19.4	371	40.0	295	31.8	63	6.8	18	1.9	3.68	.92
12	Çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşamamak için çaba sarf ederler.	251	27.1	428	46.2	196	21.1	39	4.2	13	1.4	3.93	.87
13	Önemli herhangi bir eylem yapmadan veya karar almadan önce idareyi bilgilendirirler.	324	35.0	393	42.4	182	19.6	24	2.6	4	0.4	4.08	.82
14	Önyargılarını, eğilimlerini gizli tutarak okulda kişisel fikirlerini yok ederler.	156	16.8	278	30.0	299	32.3	154	16.6	40	4.3	3.38	1.07
15	Arkadaşlarına zarar verecek davranışlardan kaçınırlar.	360	38.8	374	40.3	154	16.6	28	3.0	11	1.2	4.12	.87
16	*Davranışlarının iş arkadaşlarını nasıl etkileyeceğini önemsemezler.	48	5.2	93	10.0	164	17.7	425	45.8	197	21.3	2.32	1.07
17	* "Pireyi deve yapma" problemleri olduğundan daha büyük gösterme eğilimindedirler.	42	4.5	96	10.4	234	25.2	368	39.7	187	20.2	2.39	1.05

**Tablo 27. ÖVD' ye ilişkin öğretmenlerin her bir soruya verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları.**

	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili maddeler.	Tamamen Katılıyorrum		Katılıyorrum		Kısmen Katılıyorrum		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	SS
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
18	Okulla ilgili ufak sorunları büyütmezler.	164	17.7	412	44.4	245	26.4	77	8.3	29	3.1	3.65	.96
19	*Sürekli işten ayrılma isteğinden konuşurlar.	35	3.8	95	10.2	146	15.7	416	44.9	235	25.4	2.22	1.05
20	*İşteki olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederler.	56	6.0	144	15.5	252	27.2	333	35.9	142	15.3	2.61	1.10
21	Her zaman dakiktirler.	160	17.3	342	36.9	329	35.5	76	8.2	20	2.2	3.58	.93
22	Derslere zamanında girerler.	223	24.1	417	45.0	222	23.9	50	5.4	15	1.6	3.84	.90
23	Teneffüs, öğle yemeği, çay aralarını asla uzatmazlar.	207	22.3	358	38.6	270	29.1	78	8.4	14	1.5	3.71	.95
24	Gereksiz yere izin ve rapor almazlar.	252	27.2	370	39.9	222	23.9	62	6.7	21	2.3	3.83	.97
25	İşe gelmemek için gerekli sebeplerin olduğu günlerde bile nadiren devamsızlık yaparlar.	187	20.2	367	39.6	242	26.1	94	10.1	37	4.0	3.61	1.04
26	Yönetmeliklere ve kurallara kimse uymuyorken bile uyarlar.	154	16.6	367	39.6	319	34.4	75	8.1	12	1.3	3.62	.89
27	Örgüt kurallarına, yönetmeliğine ve prosedürlerine herkes uyduğu için değil amaç edindikleri için uyarlar.	196	21.1	337	36.4	304	32.8	82	8.8	8	0.9	3.68	.93
28	Sınıflarında temiz bir ortam sağlarlar.	239	25.8	469	50.6	179	19.3	29	3.1	11	1.2	3.96	.82
29	*Sınıftaki zamanın çoğunu boşa geçirirler.	23	2.5	62	6.7	91	9.8	370	39.9	381	41.1	1.89	.99
30	Derse hazır bir şekilde gelir ve ders zamanını etkili kullanırlar.	243	26.2	452	48.8	194	20.9	31	3.3	7	0.8	3.96	.82

**Tablo 27. ÖVD’ ye ilişkin öğretmenlerin her bir soruya verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları.**

	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili maddeler.	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		$\bar{X}$	SS
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
31	Teknolojideki ve eğitim programlarındaki değişimleri yakından takip ederler.	186	20.1	382	41.2	297	32.0	48	5.2	14	1.5	3.73	.89
32	Okul ile ilgili toplantılara katılırlar ve görev alırlar.	277	29.9	456	49.2	169	18.2	19	2.0	6	0.6	4.05	.78
33	Örgütteki gelişmeleri takip ederek gerisinde kalmazlar.	188	20.3	387	41.7	289	31.2	59	6.4	4	0.4	3.75	.86
34	Okuldaki yeni kurullara gönüllü katılarak üye olurlar.	127	13.7	311	33.5	368	39.7	107	11.5	14	1.5	3.46	.91
35	Derslere ve toplantılara zamanında gelirler.	263	28.4	444	47.9	180	19.4	33	3.6	7	0.8	3.99	.83
36	Okulda öğretmenler kurulunda verimli bir şekilde çalışırlar.	153	16.5	432	46.6	274	29.6	54	5.8	14	1.5	3.70	.86
37	Okulun genel kalitesini geliştirmek için değişik yenilikçi yapıcı öneriler ortaya koyarlar.	167	18.0	408	44.0	282	30.4	57	6.1	13	1.4	3.71	.87
38	Okul yönetiminin beklentilerini yerine getirirler.	175	18.9	485	52.3	240	25.9	24	2.6	3	0.3	3.86	.75
39	Kurumla ilgili çevredeki değişim ve gelişmeleri takip ederler.	192	20.7	426	46.0	267	28.8	32	3.5	10	1.1	3.81	.83
Genel Aritmetik Ortalama ( $\bar{X}$ ) ve Standart Sapma (SS)											3.59	.91	

Tablo 27 incelendiğinde öğretmenlerin ÖVD ile ilgili her bir maddeye verdikleri cevapların genel aritmetik ortalaması 3.59 ile katılım düzeyindedir.

Katılımcılar en fazla “Zorunlu olmadığı halde göreve yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olurlar” ifadesine katılmaktadırlar ( $\bar{X}=4.13$ ). Bu sonuca göre öğretmenler göreve yeni başlayan meslektaşlarına kendi tercihleri doğrultusunda genel olarak yardımcı oldukları görüşündedirler.

“Ders programının dışında kalan aktivitelere gönüllü katılarak desteklerler” ifadesi ( $\bar{X}=3.42$ ) aritmetik ortalama ile katılıyorum anlamına gelmektedir, fakat kısmen katılıyorum anlamına gelen değerden sadece iki puan yüksek olması dikkat çekicidir. Öğretmenlerin ders programının dışında kalan etkinlik ve aktivitelere kısmen gönüllü katıldıkları bu sonuca göre söylenebilir.

Tablo 27’ye bakıldığında “Önyargılarını, eğilimlerini gizli tutarak okulda kişisel fikirlerini yok ederler” ifadesi  $\bar{X} = 3.38$  aritmetik ortalama ile kısmen katılıyorum olarak yorumlanmıştır. Öğretmenler okulda kişisel fikir, düşünce ve eğilimlerini okulda saklama veya gizleme eğiliminde olmadıkları bilakis bunu açıkça gösterdikleri söylenebilir. Diğer kurumlarda olduğu gibi öğretmenlerin de sendikalara üye olmaları ve okulda sendika adına yürütülen faaliyetler öğretmenlerin görüşlerini yansıtmada etkilidir denilebilir.

Tabloda görüldüğü üzere 16. maddede “Davranışlarının iş arkadaşlarını nasıl etkileyeceğini önemsemezler” ifadesi  $\bar{X} = 2.32$ , 17. maddede “Pireyi deve yapma, problemleri olduğundan daha büyük gösterme eğilimindedirler” ifadesi  $\bar{X} = 2.39$  ve 19. maddede “Sürekli işten ayrılma isteğinden konuşurlar” ifadesi  $\bar{X} = 2.22$  ortalamaları ile “katılmıyorum” düzeyinde değerlendirilmişlerdir. Bu sonuçlara göre öğretmenler davranışlarını belirlerken meslektaşlarının nasıl etkileneceklerini göz önünde bulundurmaktadırlar, ufak tefek sorunları abartmamaktadırlar denilebilir. Diğer bir sonuca göre de öğretmenlerin mesleklerinden memnun oldukları ve bu mesleği değiştirmek istemedikleri söylenebilir.

Tablo incelendiğinde “İşteki olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederler” ifadesi  $\bar{X} = 2.61$  ortalama ile kısmen katılıyorum olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu puan katılmıyorum düzeyine çok yakındır. Buna göre öğretmenler elbette olumsuzlukları dile getirmektedirler, lakin bu olumlu yönleri artırma gayesiyle yapılmaktadır denilebilir.

Tabloda “Sınıftaki zamanın çoğunu boşa geçirirler” ifadesi  $\bar{X} = 1.89$  ortalama ile katılmıyorum düzeyindedir. Yine 1.80 aritmetik ortalama hiç katılmıyorum anlamına

geldiğinden ve bu sonucun birbirine yakın olmasından dolayı öğretmenlerin sınıftaki zamanı boşa geçirdikleri söylenemez denilebilir. Geriye kalan diğer her bir maddeye katılıyorum şeklinde görüş belirtilmiştir.

#### 4.3. Katılımcıların ÖVD' ye Yönelik Görüşlerinin Boyutlara Göre Dağılımı

Boyutlara göre katılımcıların ÖVD' ye yönelik görüşleri Tablo 28'de verilmiştir.

**Tablo 28. Katılımcıların ÖVD' ye ilişkin görüşlerinin boyutlara ilişkin istatistikleri**

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
Yardımsverlik	927	3.80	,673
Nezaket	927	3.79	,628
Sportmenlik	927	3.60	,725
Vicdanlılık	927	3.79	,669
Sivil Erdem	927	3.78	,668
Genel Aritmetik Ortalama ( $\bar{X}$ )	927	3.75	

Tablo 28 incelendiğinde öğretmenlerin ÖVD ile ilgili her bir boyuta verdikleri cevapların genel aritmetik ortalaması  $\bar{X}=3.75$  ile “Katılıyorum” düzeyindedir. Katılımcılar ÖVD' ye ilişkin görüşleri olumlu bir şekilde değerlendirmektedirler. Katılımcıların en fazla oranda katıldıkları boyut yardımsverlik ( $\bar{X} = 3.80$ ), en az düzeyde katıldıkları boyut ise “Sportmenlik” boyutu olmuştur ( $\bar{X} = 3.75$ ).

#### 4.4. Katılımcıların Çeşitli Değişkenler Açısından ÖVD Algıları

Aşağıda katılımcıların kadro, kıdem, medeni durum, çalıştıkları okulun bulunduğu yer, yaş, branş, cinsiyet, çalıştıkları okul düzeyi ve okul türü açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin özelliklerine göre ÖVD sergilemeleri açısından boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığa ilişkin olarak verilerin homojen dağılım göstermemesi nedeniyle Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney-U Testi yapılmıştır.

#### 4.4.1. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının kadro değişkenine göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin kadrolarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal-Wallis H sonuçlarına göre, farklı kadrolara sahip öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo 29. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılması**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	X	p
<b>Yardımseverlik</b>	Kadrolu	765	442,61		
	Sözleşmeli	130	549,83	30,196	,000*
	Ücretli	32	626,69		
<b>Nezaket</b>	Kadrolu	765	447,40		
	Sözleşmeli	130	549,07	17,268	,000*
	Ücretli	32	515,17		
<b>Sportmenlik</b>	Kadrolu	765	450,41		
	Sözleşmeli	130	514,46	13,182	,001*
	Ücretli	32	583,88		
<b>Vicdanlılık</b>	Kadrolu	765	440,76		
	Sözleşmeli	130	564,27	33,903	,000*
	Ücretli	32	612,19		
<b>Sivil Erdem</b>	Kadrolu	765	444,64		
	Sözleşmeli	130	559,12	23,075	,000*
	Ücretli	32	540,30		

P<0.05

Tablo 29’da ki Kruskal-Wallis H Testinin analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına ilişkin algılarının kadro değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır [p<0.05]. Kadrolu öğretmenlerin yıllarca

aynı okullarda olmaları ÖVD algılarında eksikliğe sebep olmaktadır denilebilir. Çünkü sözleşmeli öğretmenlerin son yıllarda ataması yapılmaktadır ve okullarında çoğunlukla yenidirler, ücretli öğretmenler ise zaten çalıştıkları okullarda geçicidirler.

Öğretmenlerin kadrolarına göre ÖVD sergilemeleri açısından boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney – U Testi Sonuçları Tablo 30, 31 ve 32’de verilmiştir.

**Tablo 30. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
<b>Yardımseverlik</b>	Kadrolu	765	432,99	331235,50	38240,500	,000*
	Sözleşmeli	130	536,34	69724,50		
<b>Nezaket</b>	Kadrolu	765	433,80	331856,00	38861,000	,000*
	Sözleşmeli	130	531,57	69104,00		
<b>Sportmenlik</b>	Kadrolu	765	439,12	335924,00	42929,000	,012*
	Sözleşmeli	130	500,28	65036,00		
<b>Vicdanlılık</b>	Kadrolu	765	430,76	329530,00	36535,000	,000*
	Sözleşmeli	130	549,46	71430,00		
<b>Sivil Erdem</b>	Kadrolu	765	432,02	330495,00	37500,000	,000*
	Sözleşmeli	130	542,04	70465,00		

p<0.05

Tablo 30’daki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler arasında yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

Kadrolu öğretmenler okullarındaki öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre daha az ÖVD sergiledikleri düşüncesindedirler. Kadrolulara göre öğretmenler gerilime sebep olabilecek davranışlardan kaçınmamaktadırlar, birbirlerine yardımcı olmayıp sorunların ortaya çıkmasını engellemeye yönelik uğraşı sergilemezler, kendisinden beklenenin ötesinde görevi için pozitif olmaz ve okulu geliştirici düşünce oluşturmazlar.

Sözleşmeliler ise öğretmenleri bu şekilde görmemektedirler. Sözleşmeli öğretmen atamaları son yıllarda uygulandığından öğretmenlerin genç olması, daha pozitif düşünmeleri ve okullarda yeni olmaları itibariyle diğer öğretmenlerin onlara yönelik daha pozitif duruşları bunda etkilidir denilebilir. Sözleşmeli öğretmenlerin ÖVD algıları kadrolu öğretmenlere göre daha yüksektir denilebilir.

**Tablo 31. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	P
<b>Yardıms severlik</b>	Kadrolu	765	392,62	300355,50	7360,500	,000*
	Ücretli	32	551,48	17647,50		
<b>Nezak et</b>	Kadrolu	765	396,61	303403,00	10408,000	,151
	Ücretli	32	456,25	14600,00		
<b>S portmenlik</b>	Kadrolu	765	394,29	301635,00	8640,000	,004*
	Ücretli	32	511,50	16368,00		
<b>V icdanlılık</b>	Kadrolu	765	393,300	300647,50	7652,500	,000*
	Ücretli	32	542,36	17355,50		
<b>S ivil Erdem</b>	Kadrolu	765	395,62	302653,00	9658,000	,043*
	Ücretli	32	479,69	15350,00		

p<0.05

Tablo 31’deki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında yardıms severlik, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

Kadrolu öğretmenler okullarındaki öğretmenlerin ücretli öğretmenlerin aksine nezaket boyutu hariç daha az ÖVD sergiledikleri düşüncesindedirler. Ücretli öğretmenler milli eğitimin ve çalıştıkları okulun daimi personeli olmayıp eğitim öğretim döneminde görev yapmaktadırlar. Doğal olarak okul idaresi ve kadrolu öğretmenleri algılayışları daha olumludur denilebilir. Kadrolu öğretmenler ise uzun süreler aynı okullarda görev yaptıklarından okul idaresi veya diğer öğretmenlerle olan ilişkileri daha farklı boyutlardadır. Kadroluların diğer öğretmenlerden ve okul idaresinden beklentileri farklı şekildedir. Bu sebeple ücretli öğretmenlerle kadrolular arasında fark vardır



denilebilir. Ücretli öğretmenlerin ÖVD algıları kadrolu öğretmenlere göre daha üst düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 32. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU testi sonuçları**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	P
Yardımseverlik	Sözleşmeli	130	78,99	10268,50	1753,500	,168
	Ücretli	32	91,70	2934,50		
Nezaket	Sözleşmeli	130	83,00	10789,50	1885,500	,413
	Ücretli	32	75,42	2413,50		
Sportmenlik	Sözleşmeli	130	79,68	10359,00	1844,000	,317
	Ücretli	32	88,88	2844,00		
Vidanalılık	Sözleşmeli	130	80,31	10440,50	1925,500	,515
	Ücretli	32	86,33	2762,50		
Sivil Erdem	Sözleşmeli	130	82,58	10735,50	1939,500	,554
	Ücretli	32	77,11	2467,50		

p>0.05

Tablo 32’de ki sonuçlara bakıldığında ÖVD boyutlarına yönelik alınan yanıtlarda, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığının daimi personeli değildir. Bu nedenle kadrolu öğretmenlerle farklı görüş içerisinde bulunmaları doğaldır. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları kadrolu öğretmenlerden yüksek oluşu oldukça düşündürücüdür.

#### 4.4.2. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının kıdemlerine göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin kıdemlerine göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal-Wallis H sonuçlarına göre, farklı kıdemlere sahip öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 33’te verilmiştir.

**Tablo 33. Katılımcıların ÖVD' nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kıdem” değişkeni açısından karşılaştırılması**

Boyutlar	Görev Yılı	N	Sıra Ort	$\chi$	p
<b>Yardımseverlik</b>	1-5	301	491,88	7,004	,136
	6-10	235	451,34		
	11-15	196	445,19		
	16-20	85	424,28		
	21- +	110	478,98		
<b>Nezaket</b>	1-5	301	474,49	8,657	,070
	6-10	235	446,55		
	11-15	196	458,39		
	16-20	85	417,58		
	21- +	110	518,46		
<b>Sportmenlik</b>	1-5	301	483,79	3,695	,449
	6-10	235	442,41		
	11-15	196	470,75		
	16-20	85	452,71		
	21- +	110	452,66		
<b>Vicdanlılık</b>	1-5	301	493,78	7,174	,127
	6-10	235	464,40		
	11-15	196	448,53		
	16-20	85	423,99		
	21- +	110	440,12		
<b>Sivil Erdem</b>	1-5	301	477,27	5,715	,221
	6-10	235	439,21		
	11-15	196	462,57		
	16-20	85	439,52		
	21- +	110	502,11		

p>0.05

Tablo 33'te ki Kruskal-Wallis H Testinin analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kıdemlerinin ÖVD' nin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır [p>0.05]. Öğretmenlerin kıdemleri ÖVD algısı konusunda etkili değildir denilebilir. İnsan işinde ne kadar kısa veya uzun süredir çalışıyor olursa olsun ÖVD algısını bu süre azaltmaz veya artırmaz denilebilir.

#### 4.4.3. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin medeni durumlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal-Wallis H sonuçlarına göre, medeni durumları farklı öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 34. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “medeni durum” değişkenini açısından karşılaştırılması**

Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ort	X	P
<b>Yardımseverlik</b>	Evli	719	463,26		
	Bekâr	200	464,21	,427	,808
	Boşanmış	8	525,31		
<b>Nezaket</b>	Evli	719	458,87		
	Bekâr	200	479,04	1,715	,424
	Boşanmış	8	549,50		
<b>Sportmenlik</b>	Evli	719	461,81		
	Bekâr	200	468,42	,942	,624
	Boşanmış	8	550,06		
<b>Vicdanlılık</b>	Evli	719	460,37		
	Bekâr	200	470,88	2,920	,232
	Boşanmış	8	618,00		
<b>Sivil Erdem</b>	Evli	719	455,57		
	Bekâr	200	491,87	3,302	,192
	Boşanmış	8	524,81		

p>0.05

Tablo 34’de ki Kruskal-Wallis H Testinin analiz sonuçları incelendiğinde, ÖVD anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanların, öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı

bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [ $p>0.05$ ]. Öğretmenlerin aile hayatlarını okulun dışında tuttıkları söylenebilir.

#### 4.4.4. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları okulların bulunduğu yere göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin çalıştıkları okulun yerine göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal-Wallis H sonuçlarına göre, farklı yerlerde çalışan öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 35. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştıkları okulların bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılması**

Boyutlar	Yerleşim Yeri	N	Sıra Ort	X	p
<b>Yardımseverlik</b>	Merkez/İl	300	439,09	5,019	,081
	Merkez/İlçe	455	468,85		
	Köy/Kırsal Alan	172	494,62		
<b>Nezaket</b>	Merkez/İl	300	466,39	,288	,866
	Merkez/İlçe	455	466,15		
	Köy/Kırsal Alan	172	454,13		
<b>Sportmenlik</b>	Merkez/İl	300	443,34	3,325	,190
	Merkez/İlçe	455	468,63		
	Köy/Kırsal Alan	172	487,78		
<b>Vicdanlılık</b>	Merkez/İl	300	432,54	6,292	,043*
	Merkez/İlçe	455	476,52		
	Köy/Kırsal Alan	172	485,75		
<b>Sivil Erdem</b>	Merkez/İl	300	468,79	,318	,853
	Merkez/İlçe	455	458,96		
	Köy/Kırsal Alan	172	468,99		

$p<0.05$

Tablo 35’de ki Kruskal-Wallis H Testinin analiz sonuçları incelendiğinde, ÖVD anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanların, öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu yere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [ $p>0.05$ ]. Vicdanlılık boyutunda ise anlamlı farklılık görülmektedir [ $p<0.05$ ]. Vicdanlılık boyutu adından da anlaşılacağı gibi içten gelen duygu ile bir şeyleri gerçekleştirmek için elinden gelenden fazlasını yapmak için uğraşmaktır.

Öğretmenlerin çalıştığı okulun bulunduğu yere göre ÖVD sergilemeleri açısından boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney – U Testi sonuçları Tablo 36, 37 ve 38’de verilmiştir.

**Tablo 36. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
<b>Yardımseverlik</b>	Merkez/İl	300	363,43	109028,00	63878,000	,135
	Merkez/İlçe	455	387,61	176362,00		
<b>Nezaket</b>	Merkez/İl	300	378,29	113487,50	68162,500	,976
	Merkez/İlçe	455	377,81	171902,50		
<b>Sportmenlik</b>	Merkez/İl	300	365,93	109780,00	64630,000	,214
	Merkez/İlçe	455	385,96	175610,00		
<b>Vicdanlılık</b>	Merkez/İl	300	356,13	106840,00	61690,000	,025*
	Merkez/İlçe	455	392,42	178550,00		
<b>Sivil Erdem</b>	Merkez/İl	300	382,80	114838,50	66811,500	,623
	Merkez/İlçe	455	374,84	170551,50		

$p<0.05$

Tablo 36’da ki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, il ve ilçe merkezlerinde çalışan öğretmenler arasında vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur [ $p<0.05$ ].

İlçede görev yapan öğretmenlerin il merkezindeki öğretmenlere göre ilçelerdeki imkânların il merkezlerine nispeten daha sınırlı olması sebebiyle eksiklikleri ve aradaki

farkı azaltmak amacıyla rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri söylenebilir.

**Tablo 37. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
<b>Yardımseverlik</b>	Merkez/İl	300	226,16	67848,50	22698,500	,029*
	Köy/Kırsal Alan	172	254,53	43779,50		
<b>Nezaket</b>	Merkez/İl	300	238,60	71580,50	25169,500	,658
	Köy/Kırsal Alan	172	232,83	40047,50		
<b>Sportmenlik</b>	Merkez/İl	300	227,91	68372,00	23222,000	,069
	Köy/Kırsal Alan	172	251,49	43256,00		
<b>Vicdanlılık</b>	Merkez/İl	300	226,91	68071,50	22921,500	,043*
	Köy/Kırsal Alan	172	253,24	43556,50		
<b>Sivil Erdem</b>	Merkez/İl	300	236,50	70949,00	25799,000	,999
	Köy/Kırsal Alan	172	236,51	40679,00		

p<0.05

Tablo 37’de ki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, il merkezi ile köy/kırsal alanda çalışan öğretmenler arasında yardımseverlik ve vicdanlılık boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

Köy ve kırsal alanda okulların daha ufak ve öğretmen sayısının az olmasının öğretmenler arası diyalogu artırdığı ve bu sebeple öğretmenler arası iletişimin daha samimi olduğu söylenebilir. Köy/kırsal alanda görev yapan öğretmenlerin imkânlarının il merkezindeki öğretmenlere göre nispeten daha sınırlı olması sebebiyle eksiklikleri ve aradaki farkı azaltmak amacıyla rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri söylenebilir.

**Tablo 38. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları**

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
<b>Yardımseverlik</b>	Merkez/İlçe	455	309,24	140705,50	36965,500	,284
	Köy/Kırsal Alan	172	326,58	56172,50		
<b>Nezaket</b>	Merkez/İlçe	455	316,35	143937,00	38063,000	,598
	Köy/Kırsal Alan	172	307,80	52941,00		
<b>Sportmenlik</b>	Merkez/İlçe	455	310,68	141357,50	37617,500	,452
	Köy/Kırsal Alan	172	322,79	55520,50		
<b>Vicdanlılık</b>	Merkez/İlçe	455	312,11	142008,00	38268,000	,670
	Köy/Kırsal Alan	172	319,01	54870,00		
<b>Sivil Erdem</b>	Merkez/İlçe	455	312,12	142013,50	38273,500	,672
	Köy/Kırsal Alan	172	318,98	54864,50		

p>0.05

Tablo 38’de ki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, ilçe merkezi ile köy/kırsal alanda çalışan öğretmenler arasında ÖVD’ nin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır [p>0.05]. Köyde çalışan öğretmenlerin çoğunun ilçelerden köylere gidiş geliş yapması ve taşınmalı eğitim sistemi ile öğrencilerin daha merkezi okullara taşınması sebebiyle ilçelerde ve köylerde ki okullar arasında büyük bir fark olmadı söylenebilir. Bu sebeple köy/kırsal alan ile ilçe merkezi okulları arasında fark ortaya çıkmamıştır denilebilir.

#### **4.4.5. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının öğrenim düzeyine göre analizi**

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal – Wallis H sonuçlarına göre, farklı mezuniyete sahip öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında

farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskall Wallis H Testi sonuçları Tablo 39’da verilmiştir.

**Tablo 39. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “öğrenim düzeyi” değişkeni açısından karşılaştırılması**

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ort	$\chi$	p
<b>Yardımseverlik</b>	Önlisans	66	472,78	,126	,939
	Lisans	799	463,89		
	Lisansüstü	62	456,04		
<b>Nezaket</b>	Önlisans	66	504,11	2,757	,252
	Lisans	799	463,66		
	Lisansüstü	62	425,71		
<b>Sportmenlik</b>	Önlisans	66	459,40	2,816	,245
	Lisans	799	468,57		
	Lisansüstü	62	409,97		
<b>Vicdanlılık</b>	Önlisans	66	444,37	,413	,813
	Lisans	799	465,95		
	Lisansüstü	62	459,81		
<b>Sivil Erdem</b>	Önlisans	66	479,61	,442	,802
	Lisans	799	464,39		
	Lisansüstü	62	445,60		

p>0.05

Tablo 39’da ki Kruskall-Wallis H Testinin analiz sonuçları incelendiğinde, ÖVD anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanların, öğretmenlerin mezun oldukları okul düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [p>0.05]. Katılımcılar öğretmenlerin eğitim düzeylerinin çalıştıkları okullarda gösterdikleri ÖVD ile ilişkili olmadığı görüşündedirler. Öğretmenlerin az veya çok ÖVD sergilemeleri mezun oldukları okula göre değişmemektedir denilebilir.



#### 4.4.6. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının yaş değişkenine göre analizi

Araştırmanın alt problemde öğretmenlerin yaş düzeylerine göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal – Wallis H sonuçlarına göre, farklı yaşlardaki öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 40’te verilmiştir.

**Tablo 40. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “yaş” değişkeni açısından karşılaştırılması.**

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort	$\chi$	p
Yardımseverlik	20 – 30	307	478,20	2,241	,524
	30 – 40	421	459,30		
	40 – 50	145	441,42		
	50 - +	54	480,54		
Nezaket	20 – 30	307	467,59	,648	,885
	30 – 40	421	457,06		
	40 – 50	145	469,94		
	50 - +	54	481,74		
Sportmenlik	20 – 30	307	469,07	2,044	,563
	30 – 40	421	465,22		
	40 – 50	145	438,96		
	50 - +	54	492,90		
Vicdanlılık	20 – 30	307	483,30	4,191	,242
	30 – 40	421	464,32		
	40 – 50	145	434,51		
	50 - +	54	430,94		
Sivil Erdem	20 – 30	307	468,23	,932	,818
	30 – 40	421	455,32		
	40 – 50	145	474,14		
	50 - +	54	480,37		

p>0.05

Tablo 40’ta ki Kruskal-Wallis H Testi’nin analiz sonuçları incelendiğinde, ÖVD anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanlar, öğretmenlerin yaş düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [p>0.05]. Okullarda öğretmenlerin ÖVD algıları

konusunda katılımcılar yaş düzeyinin etkili olmadığı görüşündedirler. Öğretmenler hangi yaşta olursa olsun ÖVD algılarını etkileyen bir değişken değildir denilebilir. Öğretmenler her yaşta az veya çok başka değişkenlere göre ÖVD algısı geliştirmektedirler denilebilir.

#### 4.4.7. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının branşlarına göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin branşlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Uygulanan Kruskal - Wallis H sonuçlarına göre, farklı branşlarda ki öğretmenlerin, ÖVD algıları konusundaki görüşleri arasında farklılaşma olup olmadığı tesbit edilmiştir. Buna ilişkin Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 41’de verilmiştir.

**Tablo 41. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “branş” değişkeni açısından karşılaştırılması.**

Boyutlar	Mezuniyet	N	Sıra Ort	$\chi$	p
<b>Yardımseverlik</b>	Sınıf Öğrt.	325	491,78	5,842	,054
	Kültür Öğrt.	544	446,67		
	Meslek Öğrt.	58	470,84		
<b>Nezaket</b>	Sınıf Öğrt.	325	491,36	5,265	,072
	Kültür Öğrt.	544	449,80		
	Meslek Öğrt.	58	443,84		
<b>Sportmenlik</b>	Sınıf Öğrt.	325	472,92	1,084	,582
	Kültür Öğrt.	544	456,63		
	Meslek Öğrt.	58	483,13		
<b>Vicdanlılık</b>	Sınıf Öğrt.	325	476,00	1,084	,582
	Kültür Öğrt.	544	458,48		
	Meslek Öğrt.	58	448,53		
<b>Sivil Erdem</b>	Sınıf Öğrt.	325	481,45	2,893	,235
	Kültür Öğrt.	544	451,48		
	Meslek Öğrt.	58	483,67		

p>0.05

Tablo 41’de ki Kruskall - Wallis H Testinin analiz sonuçları incelendiğinde, ÖVD anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanlar, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [ $p>0.05$ ]. Öğretmenlerin branşlarının ÖVD algılarında etkili olmadığı söylenebilir. Hangi branşta olursa olsun ÖVD sergilemede öğretmenler arasında fark yoktur denilebilir.

#### 4.4.8. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre ÖVD’ nin boyutlara ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmış ve buna ilişkin Mann Whitney – U Testi sonuçları Tablo 42’de verilmiştir.

**Tablo 42. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “cinsiyet” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları**

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
Yardımseverlik	Kadın	378	443,24	167545,50	95914,500	,050
	Erkek	549	478,29	262582,50		
Nezaket	Kadın	378	480,08	181469,00	97684,000	,129
	Erkek	549	452,93	248659,00		
Sportmenlik	Kadın	378	463,90	175355,50	103724,5	,993
	Erkek	549	464,07	254772,50		
Vicdanlılık	Kadın	378	469,95	177639,50	101513,5	,574
	Erkek	549	459,91	252488,50		
Sivil Erdem	Kadın	378	476,04	179944,50	99208,500	,255
	Erkek	549	455,71	250183,50		

$p>0.05$

Tablo 42’de ki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [ $p>0.05$ ]. Cinsiyete göre sıra ortalamaları dikkate alındığında kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri boyutlara ilişkin ifadelerle katılma

oranlarının erkek öğretmenlere göre çok yüksek veya çok düşük olmaması sebebiyle aradaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya dayanarak kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme algıları açısından boyutlara yönelik benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

#### 4.4.9. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı okula göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin çalıştığı okula göre ÖVD algılarının boyutlara ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmış ve buna ilişkin Mann Whitney-U Testi sonuçları Tablo 43’te verilmiştir.

**Tablo 43. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin“çalıştığı okul” değişkeni açısından karşılaştırılması**

Boyutlar	Çalıştığı Okul	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
Yardımseverlik	İlköğretim	603	477,60	287995,50	88276,500	,023*
	Ortaöğretim	322	435,65	140279,50		
Nezaket	İlköğretim	603	480,45	289709,50	86562,500	,007*
	Ortaöğretim	322	430,33	138565,50		
Sportmenlik	İlköğretim	603	459,78	277247,50	95141,500	,614
	Ortaöğretim	322	469,03	151027,50		
Vicdanlılık	İlköğretim	603	463,57	279533,00	96739,000	,929
	Ortaöğretim	322	461,93	148742,00		
Sivil Erdem	İlköğretim	603	473,90	285762,50	90509,500	,089
	Ortaöğretim	322	442,59	142512,50		

\*p< .05

Tablo 43’te ki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri arasında yardımseverlik ve nezaket boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur [p<0.05]. Çalışılan okula göre sıra ortalamaları dikkate alındığında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri yardımseverlik ve nezaket boyutlarına ilişkin ifadelere katılma oranlarının ortaöğretim öğretmenlerine göre daha yüksek olması sebebiyle aradaki

farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayanarak ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme algıları açısından bu iki boyuta yönelik benzer görüşlere sahip olmadıkları söylenebilir. Sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin okula yönelik benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

#### 4.4.10. Katılımcıların ÖVD boyutlarına yönelik algılarının çalıştığı okul türüne göre analizi

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre ÖVD algılarının boyutlara ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmış ve buna ilişkin Mann Whitney - U Testi sonuçları Tablo 44’te verilmiştir.

**Tablo 44. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştığı okul” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları**

Boyutlar	Okul Türü	N	Sıra Ort	SıralarTop	U	p
<b>Yardımseverlik</b>	Resmi	848	447,02	379075,00	19099,000	,000*
	Özel	79	646,24	51053,00		
<b>Nezaket</b>	Resmi	848	447,18	379211,50MLI	19235,500	,000*
	Özel	79	644,51	50916,50		
<b>Sportmenlik</b>	Resmi	848	460,12	390183,00	30207,000	,146
	Özel	79	505,63	39945,00		
<b>Vicdanlılık</b>	Resmi	848	447,73	379672,00	19696,000	,000*
	Özel	79	638,68	50456,00		
<b>Sivil Erdem</b>	Resmi	848	445,91	378129,50	18153,500	,000*
	Özel	79	658,21	51998,50		

\*p< .05

Tablo 44’te ki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, kamu ve özel okul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [\*p< .05]. Çalışılan okul türüne göre sıra ortalamaları dikkate alındığında resmi okul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri boyutlara ilişkin ifadelere katılma oranlarının özel okul öğretmenlerine göre daha düşük olması sebebiyle aradaki

farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya dayanarak kamu ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme algıları açısından sportmenlik boyutu hariç diğer boyutlara yönelik benzer görüşlere sahip değildirlir. Özel okullar öğretmenlerinin beklentilerini ve öğretmenlerde özel okulların beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Karşılıklı olan bu beklentiler özel okullarda devlet okullarına göre daha çok sağlandığından ÖVD algısı konusunda ortaya çıkan fark anlaşılabilir. Özel okul öğretmenlerinin ÖVD algılarının 657 devlet memurları kanununa tabi kadrolu resmi okul öğretmenlerinden yüksek çıkması düşündürücüdür.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma problemleri doğrultusunda yapılan istatistikî analizler, bulgular ve alan yazındaki araştırma sonuçlarının karşılaştırılması ile ulaşılan sonuçlar aşağıya çıkarılmıştır:

1. Katılımcıların % 40,8'i kadın, % 59,2'si erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 33,1'i 20 – 30 yaş arası, % 45,4'ü 30 – 40 yaş arası, % 15,6'sı 40 – 50 yaş arası ve % 5,8'i ise 50 yaş üzeri öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 32,5'i 1 – 5 yıl arası, % 25,4'ü 6 – 10 yıl arası, % 21,1'i 11 – 15 yıl arası, % 9,2'si 16 – 20 yıl arası ve % 11,9'u ise 21 yıl üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların % 77,6'sı evli, % 21,6'sı bekâr ve % 0,9'u ise boşanmıştır. Katılımcıların % 65,0'i ilköğretimde, % 35,0'i ortaöğretimde görev yapmaktadır. Katılımcıların % 91,5'i resmi okulda, % 8,5'i özel okulda görev yapmaktadır. Katılımcıların % 82,5'i kadrolu, % 14,0'ü sözleşmeli ve % 3,5'i ücretli olarak görev yapmaktadırlar. Katılımcıların % 7,1'i ön lisans, % 86,2'si lisans ve % 6,7'si yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların % 32,4'ü il merkezinde, % 49,1'i ilçe merkezinde ve % 18,6'sı ise köy ve kırsal alanda görev yapmaktadır. Katılımcıların % 35,0'i sınıf öğretmeni, % 58,7'si kültür dersi öğretmeni ve % 6,3'ü ise meslek dersi öğretmeni olarak görev yapmaktadır.
2. İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinden oluşan katılımcılar, genelde ÖVD' ye ve ÖVD' nin boyutlarına ilişkin algıları “Katılıyorum” düzeyindedir. Bu durum, katılımcıların ÖVD uygulamasını yüksek düzeyde benimsediklerini göstermektedir. Öğretmenler kendilerinin ve diğer öğretmenlerin anketteki soru maddeleri doğrultusunda ÖVD sergiledikleri görüşündedirler.
3. Katılımcıların ÖVD' ye ilişkin görüşleri; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, mezuniyet durumu ve branş değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin kendilerinin sahip olduğu özelliklerin ÖVD sergilemelerinde etkili olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin

ÖVD algısı konusunda dışarıdan veya örgütten kaynaklı özelliklerden etkilendikleri söylenebilir.

4. Katılımcıların kadroları, ÖVD' ye ilişkin algılarında anlamlı görüş farklılığı oluşturmaktadır. Kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında sportmenlik boyutu hariç anlamlı görüş farklılığı vardır. Kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında sivil erdem boyutu hariç anlamlı görüş farklılığı bulunmaktadır. Katılımcıların ÖVD' ye ilişkin algılarında sözleşmeli ve ücretli öğretmenler lehinde anlamlı görüş farklılığının olması düşündürücüdür. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında ise anlamlı görüş farklılığı görülmemiştir. Kadrolu öğretmenler iş garantileri olmasına rağmen iş garantisi olmayan kadrosuz öğretmenlere göre ÖVD algılarının düşük olması onların okullarından veya Milli Eğitim'den daha fazla beklenti içinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir.
5. Okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından ilçe merkezi ile köy/kırsal alan arasında anlamlı fark bulunmamıştır. İl merkezi ile ilçe merkezi arasında vicdanlılık boyutunda, il merkezi ve köy/kırsal alan arasında yardımseverlik ve vicdanlılık boyutlarında anlamlı fark görülmüştür. Katılımcılar ilçe merkezi ve köy/kırsal alanda çalışan öğretmenlerin il merkezinde çalışan öğretmenlerden daha fazla ÖVD algısına sahip oldukları görüşündedirler. İl merkezindeki öğretmenler her açıdan donanımlı okullarda görev yapmaktadırlar. İllerde öğrenciler için dershaneler ve kütüphaneler dâhil pek çok fırsat ve imkân vardır. İlçelerde ve köy/kırsal alanda ise okulların ve öğrencilerin imkânsızlıkları öğretmenlerce giderilmeye çalışılmaktadır. İlçe merkezlerinde ki öğretmenler daha fazla çaba sarf ederek daha az başarı elde etmektedirler. Her öğretmen öğrencileri için gayret sarf etmektedir, bu fark okulun, velilerin ve il merkezlerinin imkânları ile daha çok ilişkilidir.
6. Okul düzeyi açısından ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri arasında yardımseverlik ve nezaket boyutlarında anlamlı görüş farklılığı görülmüştür. İlköğretimde öğretmenlerin bu iki boyutta ÖVD algıları ortaöğretimdeki öğretmenlere göre daha yüksektir.



7. Sportmenlik boyutu hariç diğerk boyutlarda resmi ve özel okullarda çalışan katılımcıların ÖVD algıları anlamlı görüş farklılığı oluşturmaktadır. Özel okullarda çalışan katılımcıların ÖVD algıları, resmi okullarda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Özel okullar sayıca az olmaları, ekonomik ve ailesel yapıları açısından belirli özelliklere sahip öğrencileri bünyelerinde bulundurmaları ve bu özellikler doğrultusunda öğretmenlere devlet okullarından farklı imkan ve fırsatlar sunduklarından cazip gelmeleri ve karşılıklılık özelliği doğrultusunda birbirlerinin beklentilerine cevap vermeleri sebebiyle öğretmenlerin ÖVD algılarını olumlu olarak etkilemektedir denilebilir.

### **ÖNERİLER:**

Araştırma bulgularından hareketle uygulayıcılar ve araştırmacılar için şu öneriler getirilebilir:

#### **Uygulayıcılar için;**

Araştırma sonucuna göre ÖVD, kadro değişkeni ve okul türü değişkeni açısından resmi okullar ve kadrolu öğretmenler aleyhine bir durum sergilediğinden, MEB' in öğretmenlerin ÖVD algılarını artırıcı ve geliştirici uygulamalara yönelik çalışmalara önem vermesi önerilebilir. Ayrıca öğretmenlerin ÖVD algılarını artırmak amacıyla okul yönetimlerine yönelik eğitici çalışmalara yer verilmelidir. Okul rehber öğretmenleri diğerk öğretmenlerle ilgili ÖVD algılarını artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdırlar. Kırsal alan ile ilçelerde ki öğretmenlerin ÖVD algılarının yüksek olması sebebiyle il merkezleri için ufak fakat ilçe ve kırsal alanlardaki okullar ve öğretmenler için büyük olan başarılar ve etkinlikler daha çok desteklenmelidir.

#### **Araştırmacılar için;**

1. Bu çalışma ÖVD konusunda nicel bir çalışmadır. Bu konuda nitel çalışmalar yapılabilir.

2. Araştırmamız öğretmenlerle sınırlıdır. Yöneticileri, müfettişleri, velileri ve öğrencileri içine alan çalışmalar yapıp, karşılaştırmalar yapılabilir.
3. ÖVD konusunda daha kapsamlı bölgesel çalışmalar yapılabilir.
4. ÖVD konusunda yüksek öğrenime yönelik araştırmalar yapılabilir.
5. ÖVD konusunda anlamlı farklılık ortaya konulan kadrolu ve kadrosuz öğretmenler, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri, resmi ve özel okullar, okulların bulunduğu yerleşim yerleri değişkenleri ile ve bu değişkenlerin ÖVD algısında ki belirleyici rolünün etkisi ile ilgili nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.
6. ÖVD algılarının daha kapsamlı olarak değerlendirilebilmesi için araştırmacının geliştirmiş olduğu ölçekten veya geçerlik ve güvenilirliği sağlanan başka bir ölçekten yararlanılarak Tefbis uygulaması gibi e - posta üzerinden veya MEB/MEBBİS üzerinden geliştirilen bir program yoluyla daha detaylı verilere ulaşıp çözüm yolları geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*(7. Baskı).Ankara: Hatipoğlu.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, 163-178.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 189 - 217.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi.
- Başaran İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım, Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*(5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2007).*Okul Kültürü Ve Yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 17, 39-54.
- Davis, K. (1981). *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour* (6. Baskı). ABD: Arizona State University.

- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. (Basılmamış Doktora Tezi).Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Eres, F. (2010). Organizational Citizenship Behaviors of Teachers in Vocational High Schools.*Eurasian Journal of Educational Research*, Issue 39, Spring 2010,111-126.
- Göncü, A. (2006). *Motivational Processes Involved in the Relationship between Leadership and Organizational Citizenship Behaviors*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney S. (2000). *Yönetim Ve Organizasyon El Kitabı*. Ankara: Nobel.
- Gürbüz, S. (2008). İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 41, Sayı 4, 49-77.
- Gürüz D.ve Gürel E. (2006). *Yönetim Ve Organizasyon Bireyden Örgüte Fikirden Eyleme*. Ankara: Nobel.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behaviour in Organization*(7. Baskı).New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Heater, D. (2004). *A Brief History of Citizenship*.Edinburg: Edinburg Univ. Press. [www.books.google.com/books](http://www.books.google.com/books)
- Herbert, T. T. (1976). *Dimensions of Organizational Behaviour*(2. Baskı).ABD: Macmillan Publishing Co.

- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama.*(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Antalya.
- Joppke, C.(2007). Transformation of Citizenship: Statüs, Rights, Identity.*Citizenship Studies*, Sayı 11, No. 1, 37 – 48.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri.* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaptan, S. (1993). *Bilimsel Araştırma İstatistik Teknikleri.* Ankara: Tekışık.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama.*(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi.*(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi.* Ankara: Nobel.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık.* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık.*(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?.*Journal of Applied Psychology*, Sayı 76, No.6,845-855.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior.*Academy of Management Journal*, Sayı 36, No. 3, 527-556.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Der.
- Organ, W. D. ve Hamner, W. C. (1982). *Organizational Behaviour An Applied Psychological Approach*(Revised Ed).Texas: Business Pub. Inc.
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: *The good soldier syndrome*.İngiltere: Lexington Books.[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).
- Organ D. W. (1990). “The Motivatonal Basis Of Organizational Citizenship Behaviour”,*JAI Press*, Sayı 12, 43-72.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., ve MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour*Its Nature, Antecedents, and Consequences. ABD: Sage Publications.<http://books.google.com>
- Owen, F.A., Pappalardo, S.J., ve Sales, C.A. (2000). Organizational Citizenship Behaviour: Proposal for a New Dimension in Counsellor Education.*Canadian Journal of Counselling I Revue canadienne de counseling*, Sayı34:2.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel.
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 20,117-135.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behaviour (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *World Conference on Educational Sciences, (Procedia Social and Behavioral Sciences 1)* 1591–1596. www.eric.ed.gov
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Afyon.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, 317 – 339.
- Songür, N., Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncülük Rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 41, Sayı 4, 79 – 100.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Türker, M. (2006). *Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Yücel, G.F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve örgütsel Vatandaşlık Davranışı*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Afyon.

Yücel, C. ve Kaynak, S. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Selçuk Üniv. Sosyal Bil. Enst. Dergisi*, Sayı 20, 685-706.

Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Sayı 5, 998–1003. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

Zettler, I. (2011). Self-control and academic performance: Two field studies on university citizenship behavior and counterproductive academic behavior. *Learning and Individual Differences*, Sayı 21, 119–123. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

#### İnternet Kaynakları

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü)



T.C.  
MALATYA VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.4.44.00.07.328/  
Konu :Anket Uygulama İzin Onayı

16754

04 06-2010

T.C FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 28/05/2010 tarih ve 11805 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereğince, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Celalettin KORKMAZ bilimsel çalışmalarında kullanmak üzere, Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında anket uygulaması yapabilmesi için gerekli izinin verildiğine dair onay yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.



Mehmet BULUT  
Milli Eğitim Müdürü

EKLER:  
EK-1 Onay Yazısı (1 Sayfa)

## ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ANKETİ

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı;** örgütte kişinin herhangi bir ceza korkusu ya da ödül beklentisi içine girmeden doğrudan örgütün etkililiğini artıran, isteğe bağlı bireysel davranıştır. Kısacası, memurluk görevi kapsamında zorunlu olmamasına rağmen kişinin gönüllü olarak örgütü için yaptığı faydalı davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır.

### Saygıdeğer Meslektaşım

Bu anket formu; Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Algılarını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm; Kişisel bilgilerinizi, II. Bölüm; Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını, III. Bölüm ise anket maddeleri içerisinde yer almayan ancak konu dâhilindeki görüşlerinizi belirlemeye yöneliktir. Anketten elde edilecek bilgiler, yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak, kesinlikle hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve hiçbir soruyu yanıtız bırakmayınız. Boş bırakılan maddelerin olduğu anketler geçersiz sayılacaktır. Hiçbir sorunun doğru veya yanlış cevabı yoktur. Sizin içtenlikle vereceğiniz cevaplar bizim için en yararlı olanlardır. Lütfen anket maddelerini okuyarak size uygun düşen seçenekle ilgili kutucuğa çarpı ( X ) işareti koyunuz. Değerli zamanınızı ayırarak, bilimsel bir çalışmaya göstermiş olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI  
F. Ü. Eğitim Fk. Öğr. Üyesi

Celalettin KORKMAZ  
F.Ü.Sosyal Bil. Ens. Y.Lisans Öğrencisi

### Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyet: a. ( ) Bayan b. ( ) Bay
2. Yaşınız : a. ( ) 20 – 30 b. ( ) 30 – 40 c. ( ) 40 – 50 d. ( ) 50 - +
3. Kıdem Yılıınız: a. ( ) 1 – 5 Yıl Arası b. ( ) 6 – 10 Yıl Arası c. ( ) 11 – 15 Yıl Arası  
d. ( ) 16 – 20 Yıl Arası e. ( ) 21 Yıl ve Üzeri
4. Medeni Hal: a. ( ) Evli b. ( ) Bekâr c. ( ) Boşanmış
5. Çalıştığınız Okul : a. ( ) İlköğretim b. ( ) Ortaöğretim
6. Okulunuzun Türü: a. ( ) Devlet Okulu b. ( ) Özel Okul
7. Kadro durumunuz: a. ( ) Kadrolu b. ( ) Sözleşmeli c. ( ) Ücretli
8. Öğrenim durumunuz: a. ( ) Ön Lisans b. ( ) Lisans c. ( ) Lisansüstü
9. Okulun bulunduğu yer: a. ( ) Merkez/ İl b. ( ) Merkez / İlçe c. ( ) Köy / Kırsal Alan
10. Branşınız: .....
11. Okulun Adı: (Mümkünse Lütfen) .....

**Bölüm II****ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ (ÖVDÖ)**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Maddeler	Dereceler				
	Tamamen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Öğretmenler	5	4	3	2	1
1. Okulla ilgili görevleri yürütürken iş yoğunluğu yaşayan arkadaşlarına yardımcı olurlar.					
2. Herhangi bir nedenle görevine gelemeyen arkadaşının sınıfını n takibini yapar ve görevini üstlenirler.					
3. İlgi alanına giren konularda iş arkadaşlarının sorunlarına yardım etmek amacıyla isteyerek kendi zamanlarını harcarlar.					
4. Zorunlu olmadığı halde göreve yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olurlar.					
5. Mesai dışı zamanlarda da öğrencilere ve diğer personele yardımcı olurlar.					
6. Ders programının dışında kalan aktivitelere gönüllü katılarak desteklerler.					
7. Okuldaki diğer öğretmenlerin problemlerini ve kaygılarını dinlerler ve paylaşırlar.					
8. Herhangi bir karar verirken çekinmeden diğer öğretmenlere danışır.					
9. Kendi yapacakları herhangi bir eylem ya da kararlarından etkilenebilecek olan arkadaşlarını bilgilendirirler ve onlara danışır.					
10. Örgütsel olanakların kullanımında başkalarının haklarını gözetirler.					
11. Örgütsel problemlerin çözümü için diğer çalışanlarla birlikte ortak çaba sarf ederler.					
12. Çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşamamak için çaba sarf ederler.					
13. Önemli herhangi bir eylem yapmadan veya karar almadan önce idareyi bilgilendirirler.					
14. Önyargılarını, eğilimlerini gizli tutarak okulda kişisel fikirlerini yok ederler.					
15. Arkadaşlarına zarar verecek davranışlardan kaçınırlar.					
16. Davranışlarının iş arkadaşlarını nasıl etkileyeceğini önemsemezler.					
17. Önemsiz konularda şikâyet etmekten kaçınarak zamanı gereksiz tüketmezler.					
18. “Pireyi deve yapma” problemleri olduğundan daha büyük gösterme eğilimindedirler.					
19. Okulla ilgili ufak sorunları büyütmezler.					
20. Sürekli işten ayrılma isteğinden konuşurlar.					
21. İşteki olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederler.					
22. Her zaman dakiktirler.					
23. Derslere zamanında girerler.					
24. Teneffüs, öğle yemeği, çay aralarını asla uzatmazlar.					

ÖVD ÖLÇEĞİ Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Maddeler	Dereceler				
	Tamamen Katılıyor	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyor	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Öğretmenler	5	4	3	2	1
25. Gereksiz yere izin ve rapor almazlar.					
26. İşe gelmemek için gerekli sebeplerin olduğu günlerde bile nadiren devamsızlık yaparlar.					
27. Yönetmeliklere ve kurallara kimse uymuyorken bile uyarlar.					
28. Örgüt kurallarına, yönetmeliğine ve prosedürlerine herkes uyduğu için değil amaç edindikleri için uyarlar.					
29. Sınıflarında temiz bir ortam sağlarlar.					
30. Sınıftaki zamanın çoğunu boşa geçirirler.					
31. Derse hazır bir şekilde gelir ve ders zamanını etkili kullanırlar.					
32. Teknolojideki ve eğitim programlarındaki değişimleri yakından takip ederler.					
33. Okul ile ilgili toplantılara katılırlar ve görev alırlar.					
34. Örgütteki gelişmeleri takip ederek gerisinde kalmazlar.					
35. Okuldaki yeni kurullara gönüllü katılarak üye olurlar.					
36. Derslere ve toplantılara zamanında gelirler.					
37. Aşırı iş yükü ile çalışırlar.					
38. Okulda öğretmenler kurulunda verimli bir şekilde çalışırlar.					
39. Okulun genel kalitesini geliştirmek için değişik yenilikçi yapıcı öneriler ortaya koyarlar					
40. Okul yönetiminin beklentilerini yerine getirirler.					
41. Kurumla ilgili çevredeki değişim ve gelişmeleri takip ederler.					

### Bölüm III

**Bu bölüme konu dâhilinde olduğunu düşündüğünüz ve eklemek istediğiniz görüşlerinizi yazınız.**

- 1.
- 2.
- 3.

**ÖZ GEÇMİŞ**

## Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Celalettin KORKMAZ

Doğum Tarihi: 02.04.1983

Doğum Yeri: Kızılcahamam/ANKARA

## Eğitim Durumu:

İlkokul: Kızılcahamam Orhangazi İlkokulu

Ortaokul: Kızılcahamam Anadolu Lisesi

Lise: Ortaklar Anadolu Öğretmen Lisesi

Lisans: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Teftişi

Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğrencisi

## Çalıştığı Kurumlar:

2007 – 2010: Malatya – Battalgazi Şehit Ahmet Özbulut İlköğretim Okulu

2010: Malatya Yunus Emre Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi

