

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ VE
NEDENLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülay YILMAZ

İstanbul
Haziran-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ VE NEDENLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülay YILMAZ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

İstanbul

Haziran-2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ



Üye Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT

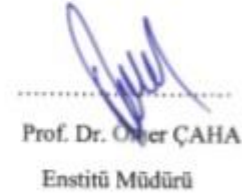


Üye Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım "LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ VE NEDENLERİNİN İNCELENMESİ" adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandırıldığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Gülşay YILMAZ

ÖNSÖZ

Okullar, geleceğin mimarı olan gençlerimizin yetiştiği örgütlerdir. Zorunlu eğitimin son kademesi olan liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi, örgütün etkililiğinde rol oynayacağı için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri örgüt için önemlidir. Bu nedenle bu araştırma ile “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının ve Nedenlerinin İncelenmesi” amaçlanmıştır.

Ayrıca bu çalışmanın eğitim sistemine ve bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tez çalışması süresince yardımını ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ’e; araştırmaya görüşlerini belirterek katkı sağlayan öğretmen arkadaşlarıma; manevi desteği ile tezimi bitirmeme yardımcı olan Elif MERT’e; yüksek lisans yapmama destek olan babam Salih KARACA ve annem Aynur KARACA’ya; tez yazma sürecinde desteğini esirgemeyen eşim Onur YILMAZ’a ve en değerli zamanlarından feragat ettiğim kızım Nehir YILMAZ’a;

En içten duygularıyla teşekkür eder, şükranlarımı sunarım...

Gülay YILMAZ
İstanbul-2019

ÖZET

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ VE NEDENLERİNİN İNCELENMESİ

Gülay YILMAZ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet Zafer GÜNEŞ
Mayıs-2019,122 Sayfa

Çalışmanın amacı lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelenmesidir. Bu araştırma karma model olup; nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümünde tarama modeli, nitel bölümünde ise maksimum çeşitlilik modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2016-2017 öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesine bağlı resmi liselerde görev yapan 157 kadın, 176 erkek olmak üzere toplam 333 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan fakülte, kadro durumu ve okul türü değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Lise öğretmenlerinin okul türü ve diğer demografik değişkenleri göz önünde bulundurularak yapılan incelemeye göre; en düşük ortalamanın İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan ücretli öğretmenlere ve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan 15 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlere ait olduğu; en yüksek ortalamanın Anadolu Liselerinde 71 ve üzeri sayıda çalışanın olduğu öğretmenlere ait olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın nitel kısmı için 11 öğretmen ile yapılan görüşme verileri kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verilerinin *yardımlaşma* temasında ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin öğrencilere ve öğretmenlere yardım etme eğiliminde oldukları söylenebilir. Öğrencilere yardımcı olurken öğrencileri dinleme, özel hayatı ile ilgili sorunlarına yardımcı olma, yetenekleri ile ilgili yönlendirme, ev ziyaretine gitme davranışlarını sergiledikleri söylenebilmektedir. Öğretmenler arası yardımlaşma ile ilgili olarak; kaynak ve bilgi paylaşımı yapma, barınma, deneyimlerini aktarma gibi davranışlarda buldukları görülmüştür. *Vicdanlılık* temasına ilişkin öğretmen görüşlerine göre; kendi bireysel yapıları, kültürel unsurlar ve öğrencilerin istekliliği

gibi nedenlerle kendilerini sorumluluk sahibi ve dakik bireyler olarak gördükleri söylenebilir. *Nezakət* temasına ilişkin görüşlere bakıldığında öğretmenler arasında bilgi paylaşma ve birbirine danışma davranışlarını sergiledikleri görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranışları sergileme sebeplerinin tecrübeli olanlardan faydalanmak istemeleri ve diğer öğretmenlere değer verdikleri için sergiledikleri söylenebilir. *Centilmenlik* teması ile ilgili olarak, okulda yaşanan sorunlara karşı öğretmenlerin yapıcı tepkiler vererek sorunların çözümüne ilişkin davranışlar sergiledikleri söylenebilir. *Sivil erdem* teması ile ilgili öğretmen görüşlerine göre gönüllü olarak toplantı ve kurullara katkı sağlayan öğretmenlerin yanı sıra, ekstra sorumluluk almak istemedikleri, ekstra etkinlik veya kurullar olduğunda ailelerinden zaman çaldıklarını düşündükleri söylenebilir. Toplantılarda farklı görüş bildirilmenin hoş karşılanmaması ve toplantıların göstermelik yapıldığını düşünmeleri sebebiyle, öğretmenlerin toplantılara zorunlu katıldıkları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Lise öğretmenleri

ABSTRACT

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AND REASONS OF HIGH SCHOOL TEACHERS

Gülay YILMAZ

Master, Education Management and Supervision
Thesis Advisor: Assistant Demet ZAFER GÜNEŞ

May 2019-Page 122

This research aims to examine organizational citizenship behaviors and reasons of high school teachers. This research is a mixed model; quantitative and qualitative methods were used together. The screening model was used in the quantitative part, and the maximum diversity model was used in the qualitative part. The sample of the study consists of 333 teachers, 157 female, and 176 male, who worked in state schools located in Küçükçekmece district of Istanbul in the 2016-2017 academic year. Organizational Citizenship Behavior Scale was used to collect data. In the analysis of data, t-test and one-way analysis of variance methods were used, and frequency, percentage, average, and standard deviation values of the data were calculated. As a result of the study, it was determined that organizational citizenship behavior levels of high school teachers did not show statistically significant differences according to gender, marital status, number of teachers in the school, age, professional experience, graduated faculty, cadre status, and school type. According to the study conducted by taking into consideration the school type and other demographic variables of high school teachers; the lowest average belongs to paid teachers working at Imam Hatip Anatolian High School and teachers with 15 years and more experience working at Vocational and Technical Anatolian High School; and the highest average belongs to teachers with 71 or more employees in Anatolian High Schools.

For the qualitative part of the study, interview data of 11 teachers were used. According to the results of the qualitative data of the research on the theme of *cooperation*, it can be said that teachers tend to help students and teachers. It can be said that while assisting students, they exhibit behaviors such as listening to students, helping with problems related to their private life, referring to their abilities, doing home visits. Regarding the cooperation between teachers; it is observed that they engage in behaviors such as sharing resources and information, housing, and transferring their experiences. According to the views of teachers about the theme of

conscience; it can be said that they see themselves as responsible and punctual individuals for reasons such as their individual structure, cultural elements and the willingness of students.

When the opinions about the *courtesy* theme were examined, it was seen that they showed information sharing and counseling behaviors among teachers. It can be said that the reasons why teachers exhibit these behaviors are that they want to benefit from the experienced ones and because they value other teachers. Regarding the theme of *gentleness*, it can be said that the teachers reacted constructively to the problems in the school and displayed behaviors related to the solution of the problems.

According to the teachers' views on the theme of civil virtue, it can be said that besides the teachers who voluntarily contribute to the meetings and boards, they do not want to take extra responsibility and think that they steal time from their families when there are extra activities or boards. It can be said that teachers are obliged to attend the meetings because it is not welcomed to give different opinions in the meetings and they think that the meetings are held for show.

Key Words: Organizational Citizenship Behavior, High school teachers

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
1. BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ1	
1.1.Problem	3
1.1.1.Problem Cümlesi ve Alt Problemler	5
1.2.Araştırmanın amacı	6
1.3.Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
2. Kuramsal Çerçeve Ve İlgili Araştırmalar	9
2.1. Örgütün Tanımı	9
2.2. Örgütsel Davranış.....	10
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	10
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi	11
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nitelikleri.....	16
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Temel Oluşturan Kavramlar	18
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkili Teoriler	22

2.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	24
2.3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt Yaşamına Katkıları Ve Sonuçları	33
2.3.7. Okul açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamı.....	35
2.3.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar	37
2.3.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar	42
3. Yöntem	46
3.1.Araştırmanın Modeli	46
3.1.1.Nicel Yöntem	46
3.1.1.1. Evren ve Örneklem	46
3.1.1.2. Veri Toplama Araçları	48
3.1.1.2.1.Kişisel Bilgi Formu.....	48
3.1.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....	48
3.1.1.3.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	49
3.1.2.Nitel Yöntem.....	49
3.1.2.1.Evren ve Örneklem	49
3.1.2.2. Veri Toplama Araçları	50
3.1.2.2.1.Kişisel Bilgi Formu.....	51
3.1.2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	51
3.1.2.3.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	51
4. Araştırma Bulguları.....	52
4.1. Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nicel Verilere Göre İncelenmesi	52
4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Tutumları	52
4.1.2. Lise Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	53

4.1.3. Çalıştıkları Okul Türüne Göre Lise Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	58
4.2. Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nedenlerinin Nitel Verilere Göre İncelenmesi	65
4.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yardımseverlik Temasına İlişkin Bulgular	66
4.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Vicdanlılık Temasına İlişkin Bulgular	71
4.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nezaket Temasına İlişkin Bulgular	74
4.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Centilmenlik Temasına İlişkin Bulgular	77
4.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sivil Erdem Temasına İlişkin Bulgular	80
5. Sonuçlar ve Öneriler	84
5.1.Genel Değerlendirme ve Tartışma	84
5.2.Öneriler	90
KAYNAKÇA	92
İZİNLER.....	102
EK2	105
NİTEL ÇALIŞMA FORMU	106
ÖZGEÇMİŞ.....	107

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.3.1.1: ÖVD Tanımlarının Kronolojik Sıralanışı	12
Tablo 2.3.1.2 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti ..	14
Tablo 2.3.1.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar ve Boyutları	15
Tablo 2.3.5.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	25
Tablo 2.3.6.1 Literatüre Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları ...	34
Tablo 3.1.1.1.1: Nicel Çalışma İçin Araştırmaya Katılan Lise Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 3.1.2.1.1: Nitel Çalışma İçin Araştırmaya Katılan Lise Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	50
Tablo 4.1.1.1: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Tutumlarının Frekans ve Yüzdeler Değerleri	52
Tablo 4.1.2.1.1: Lise Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin t Testi Sonuçları	54
Tablo 4.1.2.2.1: Lise Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin t Testi Sonuçları	54
Tablo 4.1.2.3.1: Lise Öğretmenlerinin Okulunda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	55
Tablo 4.1.2.4.1: Lise Öğretmenlerinin Yaş Aralığına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.1.2.5.1: Lise Öğretmenlerinin Kıdemine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.1.2.6.1: Lise Öğretmenlerinin Mezun Olduğu Fakülteye Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4.1.2.7.1: Lise Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.1.3.1.1: Çalıştıkları Okul Türüne ve Cinsiyetlerine Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları.....	59
Tablo 4.1.3.2.1: Çalıştıkları Okul Türüne ve Medeni Durumuna Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları.....	60
Tablo 4.1.3.3.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Okulunda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları	61

Tablo 4.1.3.4.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Yaşlarına Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları	62
Tablo 4.1.3.5.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Kıdemine Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları	63
Tablo 4.1.3.6.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Kadro Durumuna Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları.....	64
Tablo 4.2.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Temaları.....	66
Tablo 4.2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yardımseverlik Teması..	67
Tablo 4.2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Vicdanlılık Teması.....	72
Tablo 4.2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nezaket Teması.....	74
Tablo 4.2.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Centilmenlik Teması	77
Tablo 4.2.5.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sivil Erdem Teması	81

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
Akt	: Aktaran
ev	: Çeviren
Ed	: Editör
sf	: Sayfa
vd	: Ve Diğerleri
ÖVD	: Örgütsel vatandaşlık davranışı

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İnsanlar yaşadıkları toplumun bir parçası olarak günlük yaşamını devam ettirirler. Her birey aidiyet duygusuyla bir gruba dahil olma eğilimindedir. Adair (2006), birden fazla insanın belirli amaçlar etrafında toplanmış veya güç birliği yapmış olması durumunda bir örgütten bahsedebileceğini belirtmiştir. Blair (1988) örgütlere örnek verebileceğimiz topluluklara üniversiteler, sendikalar, sosyal kulüpler, kiliseleri saymıştır. Çalışma hayatında, insanların ortak bir amaç için bir araya gelerek oluşturdukları yapılara örgüt denilmektedir.

Her bireyin özellikleri kendine özgü ve birbirinden farklıdır. Farklı özelliklere sahip olan bireylerin bir araya getirdiği toplulukların incelenmesi çok güçtür. Bu durumun sonucu olarak bireylerin bir araya gelerek ortaya çıkardıkları her örgütün de özellikleri birbirinden farklı olacaktır. Örgütleri yaşayan bir organizma gibi düşünmek mümkündür. Örgüte katılan her birey örgütün yeni bir parçası olmakla beraber kişinin bireysel özellikleri o örgütü etkileyecektir. Bunun yanı sıra örgüt de yapısı ve özellikleri itibarıyla kişiyi etkileyecektir.

Her örgütün yegane amacı daha çok gelişmek, örgütü daha iyiye sevk etmektir. Örgütün gelişebilmesi için, örgütü oluşturan paydaşlardan da iyi performans sergilemeleri beklenir. Bireylerin örgüt içinde daha iyi performans sergilemelerini sağlamanın birçok yolu bulunmaktadır. Bunlar arasında önemli olan bir faktörde kişinin kendini örgütün bir parçası olarak görüp, örgütsel vatandaşlık davranışı(ÖVD) sergilemesidir.

Her bir birey içinde bulunduğu örgüt için önemli bir faktördür. Örgütün bir parçası olan bireylerden beklenen ÖVD kavramı; resmi görev tanımının ötesinde, ödül beklentisi olmadan, kişinin zorunlu olarak gerçekleştirmediği ve örgüte olumlu katkılar sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Organ,1988; Organ,1990; Graham, 1991; Schnake M., 1991; Morrison, 1994; Dyne, Graham ve

Dienesch, 1994; Podaskoff ve MacKenzie, 1994; Podasokff ve MacKenzie, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bacrach,2000).

Çağımızda örgütler arasında yaşanan rekabet nedeniyle her örgüt kendini geliştirmek adına çalışmalar yapmaktadır. Örgütün gelişimi ve diğer örgütlerden geri kalmaması adına, örgütün en önemli yapı taşı olan çalışan bireylerden, çalıştığı ortamda mutlu olması, örgüte ekstra katkı sağlayacak davranışlarda bulunmaları beklenir. Bir örgüt olarak nitelendirilen okulların çalışanları olan öğretmenlerin, çalıştıkları okulların gelişimine katkı sağlayabilmeleri için görev tanımlarının ötesinde ekstra davranışlar sergilemeleri beklenir. Çalışanların örgüt için gösterdiği ekstra davranışlar; çalışanlar arasında yardımlaşmanın artması, örgüte bağlılığın artırılması ve iş doyumuna ulaşılması açısından önemlidir (Yılmaz, 2010:12).

Öğretmenlik mesleği; toplumumuzun önemli meslek guruplarından biri olarak nitelendirilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin mensubu olan öğretmenler, çalıştıkları okulun bir parçasıdır. Her okulun bir örgüt olduğu düşünüldüğünde, örgütün gelişimi için öğretmenlerin özverili çalışması beklenmektedir. Her öğretmen resmi görev tanımında yer alan sorumluluklarını yerine getirmektedir. Fakat örgütün gelişimi için bu yeterli olmamaktadır. Öğretmenlerden, resmi görev tanımının dışında, okuluna katkı sağlayacak, okulunun gelişimine faydalı olacak davranışlar sergilemesi de beklenmektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin davranışlarını ölçen birçok çalışma yapılmaktadır.

Bu çalışma ile elde edilen bulgular sonucunda lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve nedenleri incelenerek, lise türlerine göre farklılık gösterme durumuna bakılacaktır. Öğretmenlerle yapılan nitel çalışma sırasında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ters düşen davranışlarının sebepleri belirlenerek bu sebeplerin giderilmesine kaynaklık edecektir.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; örgüt, okul, öğretmen, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının önemine değinilmektedir. Çalışmanın anlaşılabilmesi için gereken bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın varsayımlarına ve sürecin sınırlılıklarına değinilmiştir.

İkinci bölümde; ÖVD kavramı, alt boyutları, kavrama temel oluşturan çalışmalar, ÖVD'nin önemi ve bu kavrama temel oluşturan faktörler yer almaktadır.

Üçüncü bölümde araştırmanın amacı ve önemi, ÖVD'yi ölçmek için kullanılan ölçek ve yarı yapılandırılmış form ile ilgili bilgilere değinilmiştir. Bu bölümde araştırmanın araştırma örneklemi, kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri ve araştırmaya ait bulgular bulunmaktadır. Elde edilen bulgular, demografik değişkenlere ve bu bilgilerin ÖVD ile ilişkilerine göre ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde sonuç ve öneriler yer almaktadır. Bu kısımda çalışmanın kısa bir özetine yer verilerek literatüre sağladığı katkılara değinilmiştir. Ayrıca uygulayıcılara ve sonra çalışma yapacaklar için önerilerde bulunmaktadır.

1.1.Problem

Örgütler, çağımızın önemli yapı taşlarıdır. Örgütlerin birleşimi sonucu toplum yapısı oluşmaktadır. Hasta bir insanın iyileşmek için gittiği hastane; tatil yapmak için gidilen bir otel; ulaşım için kullanılan taşıtlar; kullandığımız bir ürünü üreten fabrika gibi birçok yapıda ortak bir amaç için çalışan insanlar bir araya gelerek örgüt yapısını oluşturmaktadır. Toplumumuzun en önemli bileşenlerinden biride topluma yön verecek insanların yetiştirildiği okullar olarak görülmektedir.

Toplumumuzun en önemli bileşenlerinden biri olan okulların yegane amacı iyi eğitilmiş öğrenciler yetiştirmektir. İyi eğitilmiş öğrencilerin yetişmesini sağlayacak olan okulların sayısının artması için, o okullarda çalışan öğretmenlerin özverili bir çalışma sergilemeleri gerekmektedir. Formal iş tanımında belirlenen görevleriyle yetinmeyip, okulu, iş arkadaşları ve öğrencileri için gönüllü olarak ekstra davranışlar sergileyerek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

2012 yılının mart ayı itibari ile eğitim sisteminde zorunlu eğitim 12 yıldır. Zorunlu eğitimin son kademesi olan lise eğitimine geçen öğrenciler, eğitim sistemimizde yer alan lise türlerinden birini seçerek eğitim öğretime devam etmektedirler. Öğrencilerin eğitimine devam ettiği lise çeşidine göre, o okulda işlenen dersler farklılık göstermektedir. Derslerin farklılığından dolayı o okulda çalışan öğretmenlerin branşlarında da çeşitlilik gözlenmektedir. Her okulda matematik, fizik, kimya, edebiyat, vb. gibi kültür derslerine giren öğretmenler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin içinde bulunan alanlara göre meslek

dersi öğretmenleri ders verirken, İmam Hatip Anadolu Liselerinde de meslek dersi öğretmenleri çalışmaktadır. Bunun sonucunda her okulda çeşitli branşlarda eğitim veren öğretmenler bir araya gelmektedir. Bu farklılıklar sonucu her okul kendine özgü özelliklere ve ortama sahip olacaktır. Kendine özgü yapısı bulunan bu örgütlerin çalışanları olan öğretmenlerin davranışlarının farklılığı, örgütler arasındaki farklılaşmayı meydana getirmektedir. Her okul kendine özgüdür ve o okulda çalışan öğretmenler okulun özelliklerinden etkilenmektedir.

Okul yöneticileri, örgütte çalışan öğretmenlerden; özverili ve üretken olmalarını, kurum içi huzuru bozmamalarını, sorun değil çözüm odaklı olmalarını, etkinliklere gönüllü katılım sağlamalarını, işini gerektiği gibi yerine getirmelerini beklemektedir (Yarım, 2009: 2). Çünkü bu özelliklere sahip bireylerin bir arada çalışması sonucu o örgütte sorunlar en az seviyede olacaktır. Okulda bu tür davranışların gözlemlenmesi sonucu örgütün pozitif özellikleri ön plana çıkacaktır ve bunun sonucunda öğretmenlere ve okullara yöneltilen eleştiriler azalacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan öğretmenlerin bulunduğu okullardan mezun olan öğrenciler nitelikli bireyler olarak toplumsal çevreye girecekler ve bu öğrenciler toplum beklentilerine uygun davranacaklardır (Yarım, 2009;2).

Okulları diğer örgütlerden ayıran yegane özelliği, girdi ve çıktısının insan olmasıdır (Aydın, 1994: 170). Öğrenci sayısının fazlaşmasına bağlı olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısındaki artış, toplumsal beklentilerin giderek artması, okullardaki teknolojik yapının yetersizliği, öğretmenlerin ücretlerini yetersiz algılaması gibi yetersizlik ve olumsuzluklar öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesini zorlaştırmakta ve öğretmenin ÖVD göstermelerini olumsuz etkilemektedir. Bütün olumsuzluklara rağmen görevi insan yetiştirmek olan öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu olumsuzluklar ve güçlüklerin aşılabilmesi için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları artırılmalıdır (Polat, 2007 :5).

Her öğretmenin örgüt içinde sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün etkililiğinde rol oynayacaktır. Öğretmenlerin ÖVD sergilemelerini etkileyen faktörler belirlenerek öğretmenlerin daha fazla ÖVD sergilemelerinin sağlanması için neler yapılabileceğini belirlemek önemli görülmüştür. Bu nedenle yapılan araştırma ile lise öğretmenlerinin okul türü ve diğer değişkenlere göre farklılık gösterip göstermeme durumunu araştırmak ve görüşlerini derinlemesine incelemek hedeflenmiştir.

1.1.1.Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Çalışmanın temel amacı lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve nedenlerinin incelenmesidir. Araştırma karma yöntem kullanılarak yapılmıştır ve araştırmamızda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Lise öğretmenleri ne düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir?
2. Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı,
 - a) Cinsiyete,
 - b) Medeni duruma,
 - c) Okulda çalışan öğretmen sayısına,
 - d) Yaşa,
 - e) Mesleki kıdeme,
 - f) Mezun olduğu fakülteye,
 - g) Okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin çalıştıkları lise türüne göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi,
 - a) Cinsiyet,
 - b) Medeni durum,
 - c) Okulda çalışan öğretmen sayısına,
 - d) Mesleki kıdem,
 - e) Yaş,
 - f) Kadro durumuna göre nasıl etkilenmektedir?
4. Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nedenlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - a) Lise öğretmenlerinin yardımseverlik temasına ilişkin görüşleri nelerdir?
 - b) Lise öğretmenlerinin vicdanlılık temasına ilişkin görüşleri nelerdir?
 - c) Lise öğretmenlerinin nezaket temasına ilişkin görüşleri nelerdir?
 - d) Lise öğretmenlerinin centilmenlik temasına ilişkin görüşleri nelerdir?
 - e) Lise öğretmenlerinin sivil erdem temasına ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2.Araştırmanın amacı

Toplum yapısının en önemli örgütleri olan okulların etkili eğitim ve öğretim vermesini sağlayan paydaşlarından birisi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenmektedir. ÖVD sergileyen öğretmenlerin çalıştıkları örgüt için daha fazla gönüllü davranışta bulunmasının örgütün verimliliğini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini artırıcı önerilerde bulunmaktır. Ayrıca öğretmenler ile yapılan görüşmelerle ÖVD sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ve bunu etkileyen sebeplerin derinlemesine belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Katz ve Kahn (1978) örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerde önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları kuruluşlar için son derece değerlidir. Örgüt çalışanlarının performansına ve rekabete katkıda bulunabilir. Örgütlerin kendilerini geliştirmeleri ve daha iyiye gidebilmelerinin en düşük maliyetli yolu ÖVD'yi geliştirmektir (Ramesh, 2014;177).

Bir bütünün parçası olduğunu hisseden kişiler aidiyet hissettiği yer için elinden geleni yapma eğiliminde olacaktır. Örgütsel vatandaşlık dendiğinde de o kişinin çalıştığı kuruma aidiyet hissederek, kurumu için elinden geleni yapması beklenmektedir. Bu araştırma, yeterlilik ve organizasyonel etkililik yaratmak isteyen tüm örgütler için önemlidir.

Yapılan alan yazın taramasında liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını karma yöntem ile inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi açısından önemlidir. Bazı demografik değişkenlere göre liselerde görev yapan öğretmenlerin ÖVD gösterip göstermeme durumunu belirleme, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık varsa bunları belirleme, lise türüne göre demografik değişkenlere bakıldığında ÖVD gösterme oranını belirleme açısından

önemlidir. Ayrıca araştırmanın nitel kısmında yapılan çalışma, lise öğretmenlerinin ÖVD ile ilgili temalara ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerine yer verilerek alan yazına katkı sağlanması açısından önemlidir.

Bu araştırma, yapılacak diğer araştırmalara katkı sağlamasının yanı sıra; lise öğretmenlerinin ÖVD'si belirlenerek, öğretmenlerin bu davranışlarının artırılması için gerekli tedbirlerin alınması böylece eğitim örgütlerinde verimliliğin artırılması için gerekli çalışmaların yapılması açısından önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Öğretmenlerin nicel veri elde edilmesi kullanılan ölçeklere ve nitel veri toplamak için kullanılan açık uçlu sorulara verdikleri cevapların gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde çalışmakta olan lise öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu bölümde, araştırmada kullanılan anahtar kavramların tanımları ile birlikte araştırmada sıkça kullanılacak öteki kavramlar aşağıda verilmiştir.

- **Okul:** Lise seviyesinde eğitim öğretim yapan kamu okullarıdır.
- **Öğretmen:** Bu araştırmada geçen öğretmen ifadesi lise seviyesinde eğitim öğretim veren kamu okullarında görev yapan öğretmenlerdir.
- **Örgütsel Vatandaşlık:** Biçimsel ödül sistemi ve formal iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayıp gönüllülük esasına dayalı olan ve örgütün fonksiyonlarını etkili bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlayan ekstra rol davranışlarıdır.
- **Yardımseverlik:** Örgütte diğer kişilere yardım etmeyi içeren ya da işle ilgili meydana gelebilecek sorunları engellemek için sergilenen gönüllü davranışlardır (Keleş, 2009:16). Örgütte çalışan bireylerin ek hiçbir ücret beklentisi olmaksızın yeni meslektaşlarına yardım etmesidir.
- **Vicdanlılık:** Denetim gerekmeksizin, çalışanların minimum rol gereklerinin

ötesindeki gönüllü davranmalarına yönelik davranışlardır.

- **Nezakət:** Başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeyi öngören davranışlardır (Ayvaz, 2012).
- **Sivil Erdem:** Örgütün yaşamına aktif ve gönüllü olarak katılımı ve örgüt yaşamıyla ilgili sorumluluk almayı ifade etmektedir (Keleş, 2009:16).
- **Centilmenlik:** Bu boyut için işinde veya işyerindeki sorunları büyütmeyen, iş arkadaşının haklarına saygılı olan insanların gösterdiği davranışlardır denilebilir. (Dündar, 2006).
- **ÖVD:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
- **f (Frekans):** Seri içerisindeki bir değerin tekrarlanma sayısını ifade eder.
- **\bar{x} (Aritmetik Ortalama):** Serideki değerlerin toplamının seri birim sayısına bölünmesiyle elde edilir.
- **SS (Standart Sapma):** Serideki değerlerin aritmetik ortalamadan farklarının kareli ortalamasıdır.
- **t:** t testine ilişkin parametre.
- **F:** Varyans analizine (Anova Testi) ilişkin parametre

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve Ve İlgili Araştırmalar

2.1. Örgütün Tanımı

Örgüt, çok sayıda insandan oluşan topluluklardır. Her birey farklı özelliklere sahip olduğu için bireylerin bir araya getirdiği toplulukların incelenmesi çok güçtür. Blair (1988) örgütlere örnek verebileceğimiz topluluklara üniversiteler, sendikalar, sosyal kulüpler, kiliseleri saymıştır. Adair (2006), birden fazla insanın belirli amaçlar etrafında toplanmış veya güç birliği yapmış olması durumunda bir örgütten bahsedilebileceğini belirtmiştir.

Örgüt toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için bir araya gelen, belirledikleri amaçları gerçekleştirmek adına güçlerini koordine eden insanların bir araya gelerek oluşturduğu toplumsal sistemdir. Örgütler çevrelerinden bağımsız düşünülemez, aralarında etkileşim söz konusudur. Bundan dolayı örgütlerin buldukları çevre özellikleri önemlidir (Uçkun, Uçkun, Demir & Gültekin, 2014: 20). Temel (1998)'e göre örgüt kavramı insanlar ve insanlar arası ilişkileri düzenleyen yapı ve süreçlerin oluşturduğu birleşim olarak görülebilir.

Örgütler insanlar arası ilişkilerin düzenlenmesinde kuvvetli bir toplumsal araçtır. Örgüt içindeki bireylerin davranışları diğer bireylerin davranışlarını etkiler ve bundan etkilenir (Onaran, 1971: 114). Efil (2005) birey ve gruplardan oluşup ilişkiler ile olgunlaşan ve kendine özgü amaçları gerçekleştirmek için farklı çabalara giren sosyal organizmalara örgüt denilebileceğini belirtmiştir.

Örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen topluluklardır. Eğitim ve kültür başta olmak üzere, toplumsal inançlar, insanların değer yargıları, gelenekler örgütün çalışmasını etkiler. Çünkü örgütler, içinde buldukları sosyal sistemin birer parçalarıdır (Alpugan, 1996: 73).

Örgütlerin toplum içindeki fonksiyonu yaşamak ve büyüme'dir. Bu doğrultuda örgütler çevresinde bulunan, işine yarayacak kaynakları sağlayabilmeli ve diğer örgütlerle rekabet edebilmelidir (Balcı, 1988). Okullar da bir eğitim kurumu olarak örgüt formundadır (Slavin, 1987; Bidwell & Kasarda, 1980; Aktaran: Meydan & Polat

2013: 29).

2.2. Örgütsel Davranış

Her örgüt kendi alanına ve gerçekleştirmek için çabaladığı amaçlarına göre farklılık gösterir. Örgütler, amaçlarını gerçekleştirirken kendilerine ait değerleri ve gelenekleri ile kendi kültürlerini de üretirler. Çelik (2000) bir örgüt olan okullar söz konusu olduğunda, bu örgütlerin politik, kültürel ve birey boyutları önem taşıdığını belirtmiştir.

Örgütlerin verimli çalışabilmelerini sağlamak için örgütsel alanın çeşitli boyutlarına değinen birçok araştırma yapılmaktadır. Erdoğan (2010) bahsedilen araştırmaların çoğunun örgütsel yapı ve örgütsel davranışlar ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Bireyler örgütün sahip olduğu kültür çevresini etkiler. Örgüt içinde çalışan bireyler de örgütün niteliklerinden etkilenmektedir. Bu etkileşim karşılıklı olmaktadır. Okulun önemli bir parçası olan öğretmenlerin davranışları, örgüte ait değerler, gelenekler ve kültürden etkilenmektedir.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı terimi Hossam (2008)'ın belirttiği gibi ilk olarak Chester Barnard, Katz ve Kahn tarafından önerilmiş olsa da, Bateman ve Organ (1983) tarafından iş doyumu ve performans arasındaki ilişkiyi araştırmak için ilk kez kullanılmıştır (Pourgaz, Naruei & Jenaabadi, 2015: 802).

Bolino ve Turnley (2003) örgütsel vatandaşlık davranışının, görev gereğinin ötesinde davranışlar olduğundan bahsetmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel olarak iki ortak özelliğe sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bahsedilen özelliklerden birincisi teknik olarak işin bir parçası olmayıp gerekli olmayan davranışlar olmasıdır. İkinci ise örgütün ihtiyaç duyduğu özel ve ekstra çabaları temsil etmesidir. (Korkmaz & Arpacı, 2009: 2433).

Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı, örgüt içinde kişinin zorunlu olarak göstermediği fakat o davranışlar sonucu örgütün çıkarlarının desteklendiğini belirtmektedir. Organ'a göre örgütsel vatandaşlık, gönüllü olarak gerçekleştirilen ve

resmi ödül sistemi ile örgütsel olarak ödüllendirilmeyen veya açıkça takdir edilmeyen davranışlardır; bununla birlikte genel olarak örgütün etkililik derecesini artıran davranışlardır. Bolino ve Turnley'e (2003) göre iyi vatandaşlık, ekstra görevler almak, iş yerinde gerekli durumlarda gönüllü olarak yardım etmek, mesleği ile ilgili gelişmeleri takip etmek, şirket kurallarına özen göstermek (kimsenin önemsemediği durumlarda bile), olumlu bir tutum sergilemek ve işyerindeki sıkıntıların giderilmesini sağlamaktan sorumludur (Bolino & Turnley, 2003: 65).

Resmi görev tanımlarının ötesine geçen, biçimsel rol tanımları olarak ifade edilmeyen davranışlar genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ,1988; Organ,1990; Graham, 1991; Schnake M., 1991; Morrison, 1994; Dyne, Graham ve Dienesch, 1994; Podaskoff ve MacKenzie, 1994; Podasokff ve MacKenzie, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bacrach,2000) olarak adlandırılmıştır. Başka araştırmacılar bu kavramı farklı şekillerde adlandırmışlardır. Brief ve Motowidlo (1986) ve Puffer (1987) pro-sosyal örgütsel davranış, Dyne ve arkadaşları (1995) ekstra-rol davranışı, George ve Brief (1992) örgütsel kendiliğindenlik ve Staw ve Boettger (1990) karşı-rol davranışı olarak tanımlamışlardır (Acar, 2006: 2).

2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

Katz (1964)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen davranışların yapısı kuvvetli bir şekilde yeniliği barındıran ve kendiliğinden gerçekleşen beş boyuttaki davranışları içermektedir. Bu davranışlar; Diğerleriyle birlikte çalışma, Örgütü koruma, Yapıcı fikirlere gönüllülük, Kendini geliştirme, İşletmeye karşı uygun tavır sergilemek olarak tanımlanmıştır.(Acar, 2006: 5).

Chester Barnard 1930 yılında, Betaman ve Organ'ın kullandığı örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturan kavramları ilk kez dile getirmiştir. Functions of the Executive adlı kitapta Bernard (1938) biçimsel rol davranışlarının dışında ekstra rol davranışı adıyla kullanmıştır. Bernard örgüt çalışanlarının arasında gerçekleşen işbirliği ve dayanışmanın gönüllü olması gerektiğini belirtmiştir. Biçimsel rol davranışı örgütte ast üst ilişkisi sonucu yapılması gereken davranışlardır. Organ (1988)'ın tanımıyla biçimsel rol davranışı örgütlerdeki biçimsel sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim teknikleridir (Çetin, 2004:3-4).

Bernard (1938)'in ekstra-rol davranışı olarak adlandırdığı davranışlar, Betaman ve Organ (1983) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı, olarak adlandırılmıştır. Ekstra-rol davranışları, işin gereklerini yaparken önemi olmayan ve amirler tarafından yapılması beklenmeyen davranışlardır (Güler, 2013: 14).

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını; örgütün etkili bir şekilde çalışmasını sağlayan, doğrudan veya dolaylı olarak ödüllendirilmeyen, gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlamıştır. Daha sonra Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışı tanımını güncelleyerek görev performansının faaliyetlerini sürdürdüğü sosyal ve psikolojik çevreye katkıda bulunan davranışlar olarak tanımlamıştır (Bitmiş, Sökmen, Turgut, 2014: 4).

Tablo 2.3.1.1'de örgütsel vatandaşlık davranışının temel kavramlarını oluşturan araştırmaların tarihsel sürecin kısaca tablo haline getirilmiştir.

Tablo 2.3.1.1: ÖVD Tanımlarının Kronolojik Sıralanışı

Yazar	Tarih	Tanım
Brief ve Motowidlo	1986	Örgüt için olmazsa olmaz denilebilecek, formal iş tanımlarının ötesinde olan davranışlardır.
Organ	1988	Örgütün ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını etkili bir biçimde yerine getirmesine katkı sağlayan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır.
George	1991	Örgütsel vatandaşlık davranışları rol kapsamına dahil veya üzerinde niteliğe sahip, örgütün resmi ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır.
Greenberg ve Baron	2000	Örgütsel vatandaşlık; bir çalışanın örgütün formal yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlanmıştır.
İşbaşı	2000	Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak tanımlanmamış, ancak bir bütün olarak organizasyonun işlevlerini verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan isteğe bağlı bireysel davranıştır.

Podsakoff vd.	2000	Mecburi olmayan, yapılmaması sonucu yaptırım veya cezası olmayan ve kişisel tercihlerle sergilenen davranışlardır.
Ryan, J.	2001	Örgütsel vatandaşlık davranışı kişinin kendi tercihi ile yaptığı, formal ödül sisteminde net olarak tanımlanmayan ve örgütün etkili çalışmasına katkı sağlayan kişisel davranışları sembolize eder.
Gürbüz	2006	Örgütsel vatandaşlık davranışı resmi ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da net olarak tanımlanmamış isteğe bağlı olarak organizasyonun işlevlerinin etkili şekilde ilerlemesini sağlayan hareketlerdir.
Wong vd.	2006	Örgütsel vatandaşlık davranışı bir çalışanın örgüt politikası ve iş tanımları gibi resmi yollarla belirlenen zorunlulukların ötesine geçen davranışlarını ifade eder.
Yılmaz ve Bökeoğlu	2008	Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların isteyerek içlerinden gelerek örgüt için yaptıkları davranışlardır.
Robbins ve Judge	2012	Örgütte çalışanların formal iş tanımlarında bulunmayan fakat örgütün işleyişine faydası olan gönüllü davranışlara örgütsel vatandaşlık davranışı denir.

Kaynak: (Güler N. , 2013: 19).

Örgütsel vatandaşlık kavramının ortaya çıkışından bu yana bileşenlerinde meydana gelen ve dönem dönem genel kabul görmüş önemli değişiklikler tablo 2.3.1.2’de özet olarak görülmektedir.

Tablo 2.3.1.2 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti

Organ (1988; 1990)	Graham (1991)	George& Brief (1992)	Moorman& Blakely (1995)	Podsakoff et al. (2000)
-Diğerlerini düşünme				
-Nezaket tabanlı bilgilendirme		-Çalışma arkadaşlarına yardım	- Kişiler arası yardım	-Yardım davranışı
- Destekleme				
-Barışı koruma				
-Gönüllülük ve centilmenlik		-Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma		-Gönüllülük ve centilmenlik
-İleri görev bilinci		-Yapıcı önerilerde bulunma	-Personel çalışkanlığı -Bireysel inisiyatif	-Bireysel inisiyatif
-Örgütün gelişimine destek verme		-Örgütü koruma		-Örgütün gelişimine destek verme
	-Örgütsel sadakat	-İyi niyetin yayılması	-Sadakatin artışı	-Örgütsel sadakat
	-Örgütsel itaat			-Örgütsel kabullenme
		-Kendini geliştirme		-Bireysel gelişim

Kaynak: (Acar, 2006: 6)

Rotundo ve Sacket (2002) farklı isimlerle adlandırılmış modelleri ve bu modellerin tanımlarını ve boyutlarını tablo 2.3.1.3’de olduğu gibi açıklamıştır.

Tablo 2.3.1.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar ve Boyutları

Yazar(lar)	Kavram	Boyutlar
Brief ve Motowidlo, 1986.	Prososyal Örgütsel Davranışlar	<ul style="list-style-type: none"> • Hoşgörülü olma. • İşle ilgili durumlarda çalışma arkadaşlarına yardım etme. • Çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde toleranslı ve merhametli davranma. • Müşterilerine örgütün amaçları ile benzer özellikte olan hizmetleri sağlama. • İş yaparken fazladan çaba gösterme. • Müşterilerin örgütü ilgilendirmeyen kişisel sorunlarının çözümüne yardımcı olma . • İş arkadaşlarının kişisel sorunlarında yardımcı olma. • Örgütsel değerlere, politikalara ve prosedürlere uyma. • İdare ile ilgili işlemlere, okulun gelişimine, örgütsel sürece önerileri ile katkı sağlama. • Örgüte uygun olmayacak emirler ve politikalar olduğunda itiraz etme. • Ekstra görevlendirmelere gönüllü olma. • Çalıştığı kurumu pozitif şekilde temsil etme. • Geçici sorunlar söz konusu olduğunda çalıştığı kuruma sadık kalma. • Örgütü dış etkenlerden korumak ve savunmak.
Organ, 1988	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	<ul style="list-style-type: none"> • Diğergamlık/Özgecilik (Altruizm) • Vicdanlılık (Consciousnesses) • Centilmenlik (Sportsmanship) • Nezaket (Courtesy) • Sivil Erdem (Civicvirtue)
George ve Brief, 1992.	Örgütsel Spontanlık Davranışları	<ul style="list-style-type: none"> • İş arkadaşlarıyla yardımlaşma. • Kendini geliştirme. • Örgütü koruma. • İyi niyet ve duyguların yayılmasını sağlama • Yapıcı önerilerde bulunma.
Raelin, 1994.	Profesyonel Aykırılı-Uyumlu	<ul style="list-style-type: none"> • İş odaklı (Etik dışı uygulamalar, devamsızlık, iş yavaşlatma, korsan iş yapma). • Kendi odaklı(Dış tekliflerin havasını atma, akla uygun kılma, yabancılaşma, kayıtsız kalma). • Kariyer odaklı(Dışarı ile erken ilgi kurma, dışarıdaki performansı vurgulama).

Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995.	Ekstra Rol Davranışı	<ul style="list-style-type: none"> • Yardımlaşma ve başkalarıyla işbirliği kurma. • Tehlikelere karşı mücadele etme. • Uygunsuz davranışları sona erdirmek için durumu değerlendirme. • Eşitsiz güç ve otorite.
Robinson ve Bennet 1995	Çalışan Anormallikleri	<ul style="list-style-type: none"> • Mülkiyet sapması • Üretim sapması • Politik sapma • Kişisel saldırganlık.
Hunt, 1996.	Özellikli İş Davranışları	<ul style="list-style-type: none"> • Çatışma kurallarına bağlılık. • Çalışkanlık. • Bütünleşme. • Program esnekliği. • Devamlılık. • Konuya ilgisiz davranışlar. • Haylazlıklar. • Hırsızlık. • Kötü amaçlı ilaç kullanma.

Kaynak: (Güner, 2016: 34-35).

Tablo 2.3.1.3 incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının ortak özelliğinin genel olarak şu şekilde özetleyebiliriz; insanlar tarafından gönüllü olarak sergilendiği, görev tanımında yer almayan ve gerçekleştirilen davranış sonucunda örgüt tarafından verilen ödüller ile ilişkisi olmayan olumlu bir davranış olduğu sonucuna varılabilir. Örgütün daha fazla verimlilik kazanmasına yardımcı olmak için yapılır.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nitelikleri

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını, iş görenin örgüt fonksiyonlarını yerine getirmek için gönüllü olarak gerçekleştirdiği, formal ödül sisteminde doğrudan dikkate alınmayan, görev tanımının ötesinde, örgüt işlevini yerine getirmede etkili olan davranışlar olarak açıklamıştır. Bu tanım doğrultusunda çalışanın gösterdiği davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmesinde 3 durum öne çıkmaktadır.

2.3.2.1. Gönüllü Olarak Gerçekleştirilmesi

Çalışanların örgüt için sergilediği davranışların ÖVD olarak nitelendirilmesi için öncelikle bu davranışı gönüllü olarak gerçekleştirmiş olması gerekmektedir. Gönüllülük, bireyin kendi inisiyatifi ile dış faktörlerin etkisi olmadan gerçekleştirdiği davranıştır.

Gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışları örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarında gözlemlemek mümkündür. Organ (1988), özgecilik alt boyutunu, çalışanın örgüt ile ilgili görevlerde diğer çalışanlara yardım etmeye yönelik gösterdikleri gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır. İleri görev bilinci olarak da bilinen vicdanlılık boyutu, örgüt üyelerinden beklenen asgari rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olması olarak tanımlanmıştır. Alan yazına bakıldığında sportmenlik veya gönüllülük olarak da karşımıza çıkan centilmenlik boyutu ise örgüt içinde olumsuzluklara sebep olacak davranışlardan kaçınma, örgütü ile ilgili her durumda olumlu düşünme olarak ifade edilmiştir (Karacaoğlu & Günay, 2010:139). Örgütsel vatandaşlık davranışları ödül ve cezaya tabii olmaması sebebi ile çalışan tarafından gönüllü olarak sergilendiği kabul edilmektedir (Yarım, 2009:17).

2.3.2.2.İş Tanımının Ötesinde Olması

Bir davranışın ÖVD olarak nitelendirilmesi için o davranışın resmi iş tanımında yer almaması gerekmektedir. Günümüz şartları göz önünde bulundurulduğunda her ne kadar biçimsel iş tanımında yer almasa da çalışana ima edilen iş tanımları da bulunmaktadır. Çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan bir iş sözleşmesi mümkün olabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı yalnız resmi iş sözleşmesinin değil, yazılı olmayan psikolojik sözleşmelerin de dışında kalan davranışlardır. Psikolojik sözleşme, iki tarafın da açıkça belirtmediği fakat beklenen davranışları içermektedir (Yarım, 2009:16). İş tanımı içinde yer alan örgüte katkı sağlayan davranışlar ÖVD olarak değerlendirilemez.

İş tanımının ötesinde olan davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının beş alt boyutunda da görülen bir durumdur. Özgeci davranışta çalışanlar birbirlerine ortaya çıkan bir soruna çözüm bulabilmek için yardım ederler, bu davranış iş tanımında yer almadığı takdirde ÖVD davranışı olarak nitelendirilir. Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar, gelecekte oluşabilecek sorunun ortaya çıkmasını engel olmak veya bu sorunun muhtemel etkilerini azaltmak için önceden önlem almaya yöneliktir. Centilmenlik, iş görenlerin kurumunu koruma konusunda istekli olması, örgütleri ile ilgili çevrelerine iyi haberler vermesi, ortaya çıkan yanlış anlaşılmaları düzeltme isteği, centilmenliğe verilebilecek örneklerdir. Vicdanlılık örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen en düşük beklentideki davranışının ötesinde (örneğin; örgüte katılım, iş zamanını kullanım, kurallara uyma) sergilenen davranıştan daha fazlasını

yerine getirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Sivil erdem boyutuna dahil edilebilecek davranışlar, örgüt içindeki gelişmeler ve iş yöntemleri ile ilgili bilgi sahibi olma, kendini geliştirerek toplantılarda fikirlerini söyleyip katkı sağlayan davranışlardır(Karacaoğlu & Günay, 2010:139-141). Örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu ile ilgili verilen örnek davranışların iş tanımında yer almamasına rağmen çalışanın bu davranışları göstermesi ÖVD olarak değerlendirilir.

2.3.2.3.Resmi Olarak Ödüllendirilmemesi

Örgütsel vatandaşlık davranışları resmi olarak tanımlanmış davranışlar değildir. Bu sebeple resmi ödül sisteminde de belirtilmemiş davranışlardır. Davranışı sergileyen çalışan karşılığında ödül almayacağını bilir. Fakat bu davranışlar sonucu dolaylı olarak etkilenebilmektedir. Örneğin örgüt için fazla çaba harcayan, çalışma performansı sayısal verilerle ölçülemeyen bir çalışan, üstünün görüşleri doğrultusunda ödüllendirilebilir. Bu durumlarda ÖVD dolaylı olarak etkili hale gelmektedir(Yarım, 2009:17).

Organ'ın (1988) tanımına göre ÖVD, doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan ve toplu organizasyonun etkin ve verimli çalışmalarına teşvik eden bireysel davranışı temsil eder. Çalışanların ÖVD sergilemeleri için yöneticilerin güç veya yaptırım kullanmadıkları gibi çalışanların da gösterdikleri ÖVD karşılığında herhangi bir ödül beklentisi olmaz (Güler, 2013: 2-4).

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Temel Oluşturan Kavramlar

Yapılan çalışmalar incelendiğinde ÖVD'nin bireyin, işin ve örgütün özelliklerle pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. (Ramesh, 2014: 178). Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) ise; kişilik özellikleri, örgütsel faktörler, işin özellikleri ve lider davranışları olmak üzere ÖVD'na temel oluşturan dört özellikten bahsetmişlerdir (Ağca, 2014: 67). Araştırmanın bu kısmında ÖVD'nin ortaya çıkmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

2.3.3.1. Bireysel Özellikler

Örgütsel vatandaşlık davranışının bireye birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Purvanova, Bono ve Dzieweczynski, (2006) 'ye göre bireyin kendini hem kişisel hem de mesleki açıdan sürekli geliştirmesi ve işini ciddiye alarak görevlerinde titiz ve dakik davranması, Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, (2000)'a göre bireyin

üstleri tarafından gözlenmediği anlarda dahi kurallara uyması ve örgütün gelişimi için önerilerde bulunması, Borman(2004)'a göre organizasyonun gelişimi için yeni fikirler ve projeler geliştirmesi ve mecbur olmamasına rağmen ek görevler alması, Konovsky ve Organ (1996)'a göre çalışma zamanını verimli ve etkin kullanmasının yanı sıra işe vaktinde gelmeye özen göstermesi gibi davranışlar çalışanın bireysel özelliği ile ilgili olmaktadır.

Bateman ve Organ (1983)'ın belirttiği gibi, çalışanın formal iş tanımında yer almadığı halde örgüt açısından faydalı olacağını düşündüğü davranışları gönüllü olarak sergilemesi, iş arkadaşlarına yardımcı olması, işe gelemeyen arkadaşının görevini üstlenmesi, iş tanımında olmadığı halde yeni işe başlayan çalışana yardımcı olması, örgütün sıkıntı yaşadığı durumlarda kurumun menfaati için özveriyle çalışması ve çalışma arkadaşlarına destek olma davranışları bireysel özellikler arasındadır(Avcı, 2015:15).

Smith, Organ ve Near (1983)'a göre dış çevrelere ve sosyal uyaranlar karşısında daha hassas olan sosyal bireyler ÖVD göstermeye daha yatkındır. İçe dönük bireyler kendileriyle fazla meşgul oldukları için başkalarının problemleri ve örgütün ihtiyaçları ile ilgilenmemektedir. Bu sebeple içe dönük bireyler ÖVD gösterememektedir (Erdoğan, 2010:34).

Pozitif ruhsal özelliklere sahip kişilerin daha fazla ÖVD gösterdikleri, çalışma ortamının olumlu ruh halini sağladığı ortamlarda iş görenin diğer arkadaşlarını düşünerek sergilediği davranışlarında artma olduğu saptanmıştır. Brief ve Motowidlo (1986)'ya göre, ruh hali iyi olan kişi pozitif durumları ve deneyimleri anımsamaktadır ve bunun sonucunda daha fazla ÖVD görmek mümkündür (Samancı, 2007: 9).

2.3.3.2. İşin Özellikleri

Örgütün çalışanlarına yapılan iş sonucu düzenli geri bildirim sağlaması durumunda çalışanlar kendi davranışlarını takip edebilir ve kişisel kontrol duygusu gelişir. Çalışanın örgütsel performansa etkisini görmesi, o kişide aidiyet ve sorumluluk duygularını oluşturarak daha çok motive olup örgüte olan bağlılığının artmasını sağlayacak, işle ilgili görevlerinin yanı sıra arkadaşlarına ve örgüte karşı daha çok pozitif davranış sergileyecektir (Erdoğan, 2010: 34). Olumlu geri bildirim alan çalışanda iş tatmini duygusu oluşacaktır. İş tatmini, çalışanın işine karşı olan genel

tutumudur. Bu tutum olumlu veya olumsuz olabilir. Smith, Organ ve Near(1983), iş tatmininin özgecilik boyutu ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmiştir(Smith, Organ & Near. 1983:653-663).

İş tatmini, çalışanın iş deneyimleri sonucu oluşan pozitif ruh halidir. İş tatmini fazla bireyler, çalışma arkadaşlarıyla yardımlaşma, bireysel güven, işbirliği ve uyum gibi pozitif ve örgütsel performans yönünden anlamlı davranışları meydana getirmektedir (Ağca, 2014, s. 69). Bir örgütün çalışma koşullarında bozulma olduğunun kanıtı, orada iş tatmininin düşmesidir. Bunun sonucunda işi yavaşlatma, disiplinsizlik gibi sorunlar görülecektir (Ege, 2000).

Podsakoff ve MacKenzie (1994)'ye göre ÖVD ile ilişkili olduğu belirlenen iş özelliklerinden, işle ilgili geri bildirim alınması ve işin tatmin edici olması değişkenleri ÖVD ile doğru orantılı, işin rutin olması ise ter orantılı ilişkiye sahiptir (Köse, Kartal & Kayalı, 2003:8-9).

2.3.3.3. Örgütsel Özellikler

Dyne, Graham ve Dienesch (1994)'a göre, örgüt üyeleri çalıştıkları kurumun önem verdiği özelliklere göre davranışlarını yönlendirirler. Sosyal olarak beklenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu fark eden kişiler bu doğrultuda daha fazla ÖVD gösterebilirler (Kaynak, 2007:39). Takım çalışmasının önemli olduğu örgütlerde çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin gelişmesi önemli bir faktördür. Böyle bir örgütte çalışanlar olumlu ilişki geliştirmeye yönelik davranışlar sergileyecektir(Kurt, 2011: 38).

Örgüt özellikleri ve ÖVD arasındaki ilişkiler ise karmaşık bir yapıya sahiptir. “Örgütsel biçimselleştirme”, “örgütsel esneksizlik”, “uzman danışman desteği” gibi değişkenlerin ÖVD ile sürekli ilişkileri olmasa da, “örgüt içi birlik” değişkeninin ÖVD 'nin beş boyutuyla, “örgütsel destek algılamasının” ise çalışan özgeciliği ile ilişkisi olduğu belirtilmiştir (Köse, Kartal & Kayalı, 2003: 9).

Bir çalışanın ÖVD göstermesini etkileyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda örgütsel adalet kavramı karşımıza çıkmaktadır (Samancı, 2007:11). Organ (1993)'ın yapmış olduğu bir çalışmada örgütsel adaletin, ÖVD'nin nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık boyutlarını yordamada önemli olduğunu belirlemiştir. Örgütsel adalet, örgütte karar alınması sürecinde yöneticilerin ne derece adil olduğuna ilişkin çalışan

algısıdır. Kamu kurumlarında örgütsel adaletsizlik olduğunu düşünen çalışanların davranışları, özel sektör çalışanlarına göre daha yıkıcı etkiye sahiptir. Performansının sonucunda beklentisi karşılanmayan kamu çalışanı işten ayrılmak yerine ihmalkar bireylere dönüşürler. Bunun sonucunda da çalışanlarda ÖVD'nin gönüllülük boyutuna ait davranışlar gözlemlene olasılığı azalır (Köse, Kartal & Kayalı, 2003: 6).

ÖVD ile yaş arasındaki ilişkiye değinilen bir çalışmada genç çalışanlarda özgecilik davranışı ve örgütsel adalet ilişkisi yaşlı çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Wagner & Rush. 2000:379-392). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet konulu tez çalışmasında Atalay, Örgütsel adaletin vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir ilişkisinin olmadığını fakat dolaylı olarak etkilendiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin örgütsel koşulların uygun olmadığı durumlarda da ÖVD gösterebileceği sonucuna varmıştır (Atalay, 2005: 4-5).

2.3.3.3. Lider Davranışları

Podsakoff, MacKenzie ve Bommer (1996), liderin davranışının çalışanların resmi görev tanımlarının üstünde davranış göstermelerinde etkili olduğunu saptamışlardır. Yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri liderlik biçimi, çalışanların davranışlarını etkilemektedir. Çalışan ile yönetici arasında kurulan güven ilişkisi ve çalışanların liderlik becerilerinin gelişimi için destekleyen yönetim biçimi, o örgütte örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemek adına çalışanları cesaretlendirir(Erdoğan, 2010:35).

Yöneticisi hakkında dürüst ve adil olduğunu düşünen çalışan onların bu davranışlarının karşılığı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine neden olmaktadır. Örgütsel adaletin olduğu organizasyonlarda, çalışanlar kişilerarası yardım ve bireysel inisiyatif gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergiler (Organ & Moorman 1993: 5-18).

Alan yazına bakıldığında lider desteği ile ÖVD'nin ilişkili olduğu görülmektedir. Schappe (1998) 'e göre lider desteği, yöneticinin çalışanlarına değer vermesi, onların fikirlerini alması, çalışanlarının iyiliğini düşünerek adil davranması davranışlarını ifade eder. Eşitsizliğin kabul edildiği toplumlarda iş görenler liderlerini fazla sorgulamazlar, liderin isteklerini aynı şekilde yaparlar, dolayısıyla böyle bir örgütte örgütsel vatandaşlık davranışı fazla görülmez (Köse, Kartal ve Kayalı, 2003:12).

Smith, Organ ve Near (1983), lider desteğinin olduğu organizasyonda vicdanlılık boyutunun doğrudan, özgecılık boyutunun ise iş tatmini aracılığıyla dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini belirtmiştir (Smith, Organ & Near. 1983: 653-663).

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkili Teoriler

2.3.4.1. Sosyal Değişim Teorisi

Eisenberger ve diğerleri (1986)'ne göre sosyal değişim teorisi, eğer çalışan örgütünün kendisine değer verildiğini düşünürse, bunun yanı sıra örgüte bağlılık duyacağını vurgular. Sosyal değişim teorisine göre kişiler, diğer çalışanlar ile ilişkilerinden elde edecekleri (kazanç) ile ilişki içindeki çabalarını (kayıp) karşılaştırarak etkileşim içine girmektedir. Çalışanlar kazanç ve kayıpların karşılaştırılması sonucu insanlar arası ilişkinin çekiciliğini veya tatminkarlığını belirlemektedir. İş ortamının adil olduğunu düşünen çalışanların sosyal değişim teorisine göre daha çok ÖVD gösterebilmektedir (Şeşen, 2010: 195-220).

Sosyal değişim teorisine göre, bireylerin yaptıkları karşılığında ödül beklentilerinin olması durumunda değişim ortaya çıkar (Bolat vd. 2009). Sosyal değişim teorisine göre örgüt çalışmalarının kendilerine sosyal fayda veya maddi kazanç sağlayacağı inancı, çalışanlarda performans ve örgütsel bağlılık artışı sağlamaktır. Bu sebeple, örgütler çalışanlarını desteklediği zaman, sosyal bir değişimi başlattıkları düşünülebilir. Sosyal değişim teorisine göre çalışanın beklentileri karşılandığı ölçüde, çalışan da işverenin beklentilerini karşılamaya çalışmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698-714).

Deluga (1994) 'e göre sosyal değişim teorisi kayıpları en aza indirmeye ve en çok ödülü alma isteği ile motive olma süreçlerinin gerçekleştiği insan davranışlarının ekonomik bir modelidir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Wayne ve diğerleri (1997)'ne göre örgütlerde sosyal değişim iki şekilde görülmektedir. Birincisi çalışan ve yönetici arasında görülürken ikincisi ise çalışan ve örgüt arasında görülmektedir (Aykan, 2013). Wayne ve diğerleri (1997)'ne göre sosyal değişim teorisi, örgütleri; iş gören ve örgüt arasında karşılıklı ve uzun vadeli işlemlerin olduğu bir alan olarak görmektedir (Kalay, 2016: 147-158).

Blue tarafından 1964 yılında temelleri atılan Sosyal Değişim Teorisi, en az iki kişi arasında maddi ya da manevi ödül ya da maliyetlerin değişimini ifade etmektedir (Aykan, 2013: 123-137).

2.3.4.2. Eşitlik Teorisi

Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisine göre, bireyler kendilerine adil davranılıp davranılmama durumuna, örgüte katkıları ile elde ettiği kazanım arasındaki orana bakar. Bu sonuca göre başkası ile kendi durumunu kıyaslar. Bu kıyasta diğer bireyin katkı-kazanım oranı ile kendininkini değerlendirir. Kazanımlar için ücret, şirket arabasını kullanmak, ofisin iyi konumda olması, katkılar için ise çalışanın kıdemi, kişisel çabası, daha önceki iş tecrübesi, aldığı eğitimler örnek gösterilebilir. Bu teoriye göre ücretlendirmenin adaletsiz olduğunu düşünen çalışan tatminsizlik yaşayacak ve bu eşitsizlik düzeltilmediğinde güdüleneceği varsayılmaktadır (Yürür, 2008). Kendi aleyhinde eşitsizlik olduğunu düşünen çalışan bu durumda çalışma performansını düşürerek eşitsizliği giderme yoluna gidebilir (Çınar, 2000). Adams'ın Eşitlik Teorisi örgüt içi adalet sorunlarının incelenmesinde en kabul edilir yaklaşım olmuştur (Sökmen, Şahal & Söylemez, 2015: 66-91).

Hoy ve Tarter'a (2004) göre eşitlik ilkesi; bireylerin örgütten sağladıkları fayda ile örgütten aldığı kazancın doğru orantılı olması gerektiğini söylemektedir. (Titrek, 2009: 551-573).

Eşitlik teorisinin varsayımlarından diğeri ise bireyin beraber çalışıp kendine örnek aldığı kişilerle kendini karşılaştırdığıdır. Bu durumda grup içinde bulunan çalışanların bencillik durumu sınırlandırılmalı, grubun çıktılarını artırmaya çalışılmalı. Wenzel'e (2000) göre eşitlik teorisi bireylerin kendi ilgilerine yönelme çabalarını ve çeşitli gruplara ait olma duygusunun artmasını da ifade eder. Bireyler adil olmadığını düşündüğü durumlarda dinamik tepkilerinin olduğu varsayılır ve birey kendine örnek aldığı kişilerle kendini ve çıktılarını kıyaslar. Özdemir (2005)'e göre bireyin eşitsizlik olduğunu düşündüğü bir durum varsa, eşitlik olacağını varsaydığı duruma göre kendini güdüler. Eşitlik olduğunu düşündüğü durumlarda ise örgüte zarar verecek davranışlardan kaçınır.

2.3.4.3. Vekalet Teorisi

Vekalet teorisinin temelleri Jensen ve Meckling (1976) ve Fama ve Jensen (1983)'in yaptığı çalışmalar ile oluşturulmuştur. Bu teoride yöneticilerin işletme sahibine göre daha çok bilgili olması ve bunun sonucunda bireysel çıkarlarını örgüt çıkarlarının üzerinde tutmaları söz konusu olmaktadır(Dinçer, 2015:15-25).

Vekalet teorisinde hedef ve çıkarları farklı olan iki taraf veya iki kişinin karşılıklı olarak yardımlaşmaları durumunda ortaya çıkan problemleri inceler. Koçel'e (2003) göre ortak bir hedef için birbirine yardım eden iki kişiden birisi vekalet veren, diğeri ise vekildir. İşverenin ücret ödeme, politika belirleme, bilgi akışını kontrol etme, vekilin kararlarını denetleme gibi görevleri olduğu için vekil işler ve faaliyetler ile ilgili işverenden daha fazla bilgiye sahip olacaktır. Bu teori örgüt ve çalışan arasında oluşan değişimleri algılama amacıyla gelişen ekonomik tabanlı bir kontrol teorisidir. Özdemir (2005), vekalet teorisini kapsayan varsayımlarda performansa göre ücret sistemi güçlü olması gerektiğini belirtmiştir. Bunun sonucu çalışanlar biçimsel rol davranışlarına odaklanıp, maddi ödül olmadığına örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekten kaçınmaktadır.

Vekalet teorisinde asil ile vekil arasında yapılan sözleşme sonucu, aralarında oluşan ilişkiyi temel alarak tarafların yükümlülük ihmallerinden dolayı ortaya çıkan problemleri ve bunun sonucu ortaya çıkan maliyeti ele alıp bu mekanizmayı anlayarak sorunları azaltmak hedeflenir. Shavell (1979)'e göre asil-vekil sözleşmesi bir örgütün (asil) işlerini yapması karşılığında bir kişiye (vekil) ücret ödemesini ifade eden sözleşme olarak tanımlanabilir (Çelik, 2014: 43-67).

2.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

1980'li yıllarda ÖVD ile ilgili çalışmalar başlamıştır. Bateman ve Organ (1983) 30 önermeden oluşan örgütsel vatandaşlık ölçeği oluşturmuştur. Bu ölçek Smith ve diğerlerinin (1983) çalışmalarında, Smith tarafından 16 önermelik bir ölçeğe dönüştürülerek kullanılmıştır. Organ, yaptığı araştırmaların bulguları doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını boyutlarına ayırarak açıklamaya çalışmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışma yapan Williams ve Anderson (1991), ÖVD'nin beş boyutundan bahsetmiştir. Bu boyutları kişiler arası yardım, bireysel girişim, sadık propagandacılık, kişisel gayret (çalışkanlık), rol yapmama (samimi

davranma) davranışları olarak tanımlamıştır. Bu davranışların resmi kurallara bağlı olmadığını ve belli bir sırayla ortaya çıktığını belirtmiştir. Graham (1991), ÖVD'nin boyutlarını uyum, sadakat ve katılım olmak üzere 3 boyutta tanımlamıştır. Uyum, kişinin örgüt yapısını ve kurallarını tanıması bunlara uymasıdır. Sadakat, vatandaşın toplumun korunması ve ilerleme göstermesi için gösterdiği çabadır. Katılım ise, örgütün etkileneceğini düşündüğü yayınlar hakkında bilgi sahibi olma, diğer çalışanları da örgüte faydalı olmak konusunda teşvik etmek gibi davranışları kapsamaktadır (Polat, 2007:63).

ÖVD kavramının boyutları ile ilgili yapılan çalışmalarda (George ve Brief, 1992; Moorman ve Blakely, 1995; Podsakoff & MacKenzie, 1994; Podsakoff vd., 1996; Podsakoff vd., 1990; Smith vd., 1983) boyutlar üzerinde fikir birliğine varılamadığı ve 30'un üzerinde vatandaşlık boyutu tanımlandığı görülmektedir. Podsakoff ve diğerleri (1996; 2000), alanyazını tarayıp örgütsel vatandaşlık davranışının farklı şekillerde boyutlandırıldığını ve isimlendirildiğini belirlemiş ve bunlar arasındaki ilişkiyi araştırmacılara göre karşılaştırarak bir tablo halinde göstermişlerdir. Yapılan çalışma örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını 7 temel başlık altında toplamışlardır. Tablo 2.3.5.1'de bu boyutlar özetlenmiştir (Polat, 2007:65).

Tablo 2.3.5.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Boyutlar	Yazar	Boyutun isimlendirilmesi	Boyutun açıklanması
Yardımlaşma Davranışı (helping behavior),	Smith ve diğer. (1983)	Özgecilik	Bir bireye direk olarak yapılan yardım davranışıdır. Örneğin yeni işe başlayan çalışana iş yerine uyum eğitimi verilebilir.
		Özgecilik	Bir problem yaşayan kişiye gönüllü olarak yardım etmektir. Örnek olarak, yeni çalışmaya başlayan birine araçların nasıl kullanılacağına öğretilmesi, işin ağır kısmında iş arkadaşına yapılan yardım, iş arkadaşının ihtiyacı olup elde edemeyeceği bir iş aracını onun kullanımına sunmak verilebilir.
		Nezaket	Olası problemler karşısında, örgütü koruyucu önlemler almak, problemler ortaya çıkmadan önce ilgilileri bilgilendirmek.

		Barış sağlayıcılık	Örgüte zarar vermeye yönelik davranışlara karşı önleyici tedbirler almak.
		Neşelendiricilik	Çalışma arkadaşlarının mesleki gelişiminde onları motive etmek ve cesaretlendirmek.
	Graham (1989) Moorman ve Blakely (1995)	Kişilerarası yardımlaşma	Çalışma arkadaşları ile yeri geldiğinde yardımlaşabilmek.
	Williams ve Anderson (1991)	ÖVD-B	Davranış sonucunda faydası hemen görülerek, örgüte faydası da hemen yansıyan davranışlardır.
	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	İş arkadaşlarına yardım	İş yerindeki tüm gönüllü davranışlardır. Çalışma ortamında amacına ulaşmak için başarı endekli motive edici davranışlar ve yardımlardır. Örneğin iş yükü fazla olan çalışma arkadaşlarına yardım etme, iş bölümü yapma, atamalar, kaynak kullanımı gibi konularda eğer hataları varsa onları uyarma, yeni teknolojilerin söz konusu olduğunda çalışma arkadaşlarına yardım edebilme.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	İş arkadaşları ile yardımlaşma ve işbirliği	Çalışma arkadaşlarını destekleme, yardımlaşma, özveri gösterme davranışlarıdır.
	Van Scotter ve Motowidlo (1996)	Kişiler arası yardımlaşma	Örgütsel hedeflerin yerine getirilmesi konusunda başarıyı fazlalaştıran davranışlarıdır.
Centilmenlik (sportmanship)	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Centilmenlik	Çalışma ortamındaki engellenemez sıkıntıları, iş ile ilgili zorlukları giderebilme, bu zorluklara karşı koyma ve yılgınlığı önleme davranışlarıdır.
	Borman ve Motowidlo(1993, 1997)	Diğerleri ile yardımlaşma davranışı ve işbirliği	Örgütsel nezaket ve olumsuz durumlardan şikayet etmemektir.
Sadakat (organizationalloyalty)	Graham (1989) Moorman ve Blakely (1995)	Sadakatle destek olma	Örgütün, örgüt dışındakilere tanıtımıdır.
	Graham (1991)	Örgütsel sadakat	İş görenlerin, iş gruplarının ve bölümlerin örgüt dışındakilere çalıştığı kurumu tanıtmasıdır. Örgüt dışındakilere tanıtım yaparken

	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	İyi niyet yaymak	örgütün ve liderinin bilgisinde, sadakatle bunu yapmasıdır. Çalıştığı örgütün iyi yönlerini vurgularken, kötü yönlerinden bahsetmez. İş görenlerin kendi isteği ile örgütün olumlu özelliklerini örgüt çevresine yayma çabasıdır. İş görenlerin kaliteli hizmet sunarak örgütünü dış çevreye karşı koruması, örgütüne güven sağlaması olarak kendini gösterir.
Uyum (organizational compliance)	Smith ve diğer. (1983)	Genel uyum	İş görenlerin sürekli olarak yardıma hazır bulunmasını, özellikle de örgütte yeni çalışmaya başlayanlara (dakiklik, zaman israfını önleme gibi) işle ilgili konularda yardımcı olarak onların örgüte uyumunu sağlamasını ifade eder.
	Graham (1991)	Örgütsel itaat	İş görenlerin dakikliğini ve örgütte oluşturulan kurullara, verilen görevlere saygı duyarak yerine getirmesini ifade eder.
	Williams ve Anderson (1991)	ÖVD-Ö	İşe gelememe durumunda bunu haber vermesi, örgüt kurallarına göre davranmayanları uyarması gibi çalıştığı kuruma faydalı davranışlardır.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	Örgütsel kural ve işlemlere uymak	İş görenlerin çalıştığı örgütün kurallarına uymasını, iş yerinin değerlerini kabul etmesini ve örgüte saygı duymasınıdır.
	Van Scotter ve Motowidlo (1996)	İş verme	İş görenin çalıştığı örgütün kurallarına uygun davranışlarıdır.
	Bireysel İniyatif (individual initiative)	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Vicdanlılık
Graham (1989) Moorman ve Blakely (1995)		Kişisel gayret Bireysel girişimcilik	İş görenlerin iş tanımının fazlasını yapabilmek için bireysel çaba göstermesidir. İş görenlerin çalışma arkadaşlarıyla diyalog kurarak kendisinin ve çalıştığı grubun performansını artırmasıdır.
George ve Brief (1992)		Yapıcı tavsiyelerde bulunma	İş görenlerin iş performansını artıracak tüm gönüllü yaratıcı önerilerini kapsar.

	George ve Jones (1997)	Sebat, şevk ve fazladan gayret	İş görenlerin, kendisinden beklenen işi üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde sonuçlandırmasıdır. İş görenin iş tanımında yer almamasına rağmen çalışmalarında inisiyatif ve ekstra sorumluluk almasını bunun yanı sıra iş yerini geliştirmeye yönelik önerileri ifade eder.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	Görevin gereğini yerine getirmede isteklilik	
	Van Scotter ve Motowidlo (1996)	İş kutsiyeti	İş görenlerin sıkı çalışmalarını, iş ile ilgili bir sıkıntıyı çözmek için kendi rızasıyla inisiyatif ve sorumluluk almalarını kapsar.
Sivil Erdem (civicvirtue)	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Sivil erdem	Örgütsel yapıya bağlılığı ve örgütün politika belirlemedeki sorumluluğu ifade eder. Örgütü ile ilgili toplantılara katılmak, bu toplantılarda örgüte faydalı önerilerde bulunmak örnek gösterilebilir.
	Graham (1991)	Örgütsel ortaklık	Örgütte yapılacak işler ve problemlerle alakalı yöneticileri bilgilendirme, çağrılmasa dahi toplantılara katılarak bilgi, görüş ve yeni fikirleri diğerleri ile paylaşmak, olumsuzluklara karşı örgütünü korumak ve korumaya hazır olduğunu belli etmektir.
	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	Örgütü koruma	İş görenlerin tehlikeli durumlar karşısında hazırlıklı olmasını, çalıştığı kurumu bu durumlara karşı uyarmasını, örgüt mallarını korumasını kapsar.
Kişisel Gelişim (self development)	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	Kendini geliştirme	İş görenlerin gönüllü olarak bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirerek örgütlerine yararlı olmalarını sağlayan davranışlardır. Örnek olarak iş görenin kendisini yenilemek ve yeni bilgi ve becerileri kazanmak için alanı ile ilgili kurslara, hizmet içi eğitim çalışmalarına gönüllü olarak katılması örnek olarak verilebilir.

Kaynak: (Polat, 2007: 66-67).

Tablo 2.3.5.1 incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışına ait boyutların çeşitliliği görülmektedir. Bu çalışmada Organ'ın belirttiği alt boyutlar açıklanmıştır.

Organ (1988)'a göre örgütsel vatandaşlık boyutları beş öge olarak tanımlanmıştır.

Bunlar:

1. Yardımlaşma (Altruism)
2. Nezaket (Courtesy)
3. Vicdanlılık (Conscientiousness)
4. Centilmenlik (Sportmanship)
5. Sivil erdem (CivicVirtue)

2.3.5.1. Yardımlaşma/ Özgecilik/ Diğergamlık (altruism):

Özgecilik, başkalarını düşünme, herhangi bir çıkar beklemeksizin çalışanların karşılaştıkları problem durumlarında yardımcı olmak, bu yardım sonucu çıkar beklememektir (Akbaş, 2011: 64-65). Organ (1998; 1990) bir iş görenin rahatsızlanan çalışma arkadaşının görevini gönüllü olarak kendisinin yapması yardımlaşma boyutuna örnek olarak vermektedir (Çetin, 2004:20). Çalışanın örgüt içinde yaşanan sorunlarda veya iş arkadaşlarının görevlerini yerine getirmelerinde onlara yardımcı olmasını amaçlayan gönüllü davranışlardır. Örgüte yeni katılmış olanlara karşılaştıkları sıkıntı ve zorluklarda onlara yardım etmek, işe uyumunu kolaylaştırmak bu boyuta örnek olarak gösterilebilir (Pourgaz, Naruei &Jenaabadi, 2015: 800-807).

Özgecilik davranışının temelini çalışanlar arası yardımlaşma duygusu oluşturmaktadır. Fakat bir davranışın özgecilik boyutu altında değerlendirilmesi için, yardım gerektiren konunun örgütle ve işle ilgili olması gerekmektedir (Şener, 2010:13).

Okulda teknik işlerde zorluk yaşayan öğretmen veya yöneticilere yardım eden bilişim teknolojileri öğretmenin, yeni göreve başlamış müdür yardımcısına kullanılan programlar hakkında yardımcı olan diğer müdür yardımcısının, hastalanan bir meslektaşının yerine onun işleriyle ilgilenen bir çalışanın veya iş yükü ağır olan iş arkadaşına destek olan bir iş görenin bu davranışları özgeciliğe örnek olarak gösterilebilir. Bu davranışlar ile çalışanların performansı artar ve örgüt için yapılan çalışmalarda verimlilik sağlanır. İşe geç kalan bir arkadaşının görevini yapmak, ağır iş yüküne sahip çalışana karşılık beklemeden yardımcı olmak özgeciliğe örnek olarak gösterilebilir (Podsakoff, Scott &MacKenzie, 1994: 513-563) .

Podsakoff ve MacKenzie (1994) 'e göre örgüt denetçileri, yardımlaşma davranışını

gösteren iş görenlere zamanlarını harcamaktansa diğer iş görenlerle ilgilenerek, onları geliştirme fırsatı bulacaklardır. Bu sayede çalışanların daha verimli çalışmaları sağlanacaktır. Örnekler ve tanımlar incelendiğinde özgecilik, örgüt etkililiğini artıran bir boyut olduğu fark edilmektedir. Özgecilik boyutu, örgüt içinde çalışanlar arasındaki işbirliğini kendi inisiyatifine bağlı olarak desteklemektedir. Organ(1988) özgeciliği, örgütün üretim kalitesini arttıran etkinlikler olarak da tanımlamaktadır(Polat, 2007:69).

2.3.5.2. Vicdanlı olma / İleri Görev Bilinci (Conscientiousness):

Organ'a (1990) göre vicdanlı olma, örgüt üyelerinin gönüllü olarak kendilerinden beklenen asgari rol davranışlarının ötesinde davranışlar sergilemesidir (Akbaş, 2011:65).

Vicdanlı olma boyutu, çalışanın örgüt kurallarını, prosedürlerini, düzenlemelerini içselleştirerek kabul ettiğini ifade eder. Bunun örgütsel vatandaşlık türü sayılmasının sebebi, çalışanların kurumun kurallarına, düzenlemelerine ve usullerine uygun hareket etmesi beklense de çalışanların buna göre davranmamasıdır. Bu boyut çalışanın örgütün kurallarını, düzenlemelerini ve prosedürlerini kabul etmesi ve kendisini denetleyen birisi olmasa da kurallara uyduğu davranışları ifade etmektedir (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000: 528).

Örgütün belirlediği iş tanımlarının ötesinde örgütsel sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmek için gerçekleştirilen davranışlardır. Ücretini almasa dahi fazla mesai yapan ya da fazla mola vermeden çalışan kişinin davranışları vicdanlılık boyutuna örnek verilebilir. Vicdanlı olma davranışı sergileyen bireyler geç kalmamaya özen gösterir, hastalık durumunda veya kötü koşullarda olsa dahi çalışmaya devam ederler, örgüt kaynaklarını tasarruflu kullanırlar. Bunun gibi davranışlar çalışanlar arasında güveni artırır (Pourgaz, Naruei & Jenaabadi 2015: 800-807).

Vicdanlılık ve özgecilik boyutlarının birbirine benzerliğinden dolayı bazı araştırmacıların bunları tek boyut olarak değerlendirdiği görülmektedir. Bu benzerliğin nedeni, her iki boyutun da yardımseverlik temeline dayanmasıdır (Şehitoğlu, 2010: 91). Vicdanlılık ve özgecilik boyutları arasındaki fark; özgecilikte kişiler birine yardım etmek için bir davranış sergilerken, vicdanlılık boyutunda çalıştığı kuruma faydalı olacak davranışı sergilemektedir (Kurt, 2011: 31). Çalışanlar,

başkaları için yaptığı işleri ciddiye alır ve az hata yapmaya çalışır, davranışları izlenmediğini bildiği zamanlarda da örgütün kurallarına uyar (Çetin, 2004: 22).

2.3.5.3. Centilmenlik (Sportsmanship):

Organ (1988) centilmenliği, iş görenin örgüt içinde gerilime neden olabilecek tavırlardan kaçınması veya problemleri durumlar karşısında şikayet etmemesi ve hoşgörülü davranması olarak belirtmiştir. İş arkadaşlarına saygısızlık yapmaktan, kırıcı konuşmalar yapmaktan, iş ile ilgili sorunlardan yakınmaktan, sorunları gereksiz yere büyütmeğe kaçınan kişinin davranışları centilmenliğe örnek gösterilebilir (İşbaşı, 2000: 28). Centilmenlik davranışının görüldüğü örgütlerde, sorunlar için kullanılacak kaynaklar planlama, problem çözme, örgütsel analiz gibi faaliyetlere yansıtılarak örgütün etkililiği artırılır (İşbaşı, 2000: 29).

Örgütte problemlere veya sıkıntılara yol açmamak. Başka bir deyişle, örgütün olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerinin ön plana çıkarılması centilmenlik davranışı olarak gösterilebilir. Centilmenlik davranışı sergileyen kişi, örgütün zorlu durumlarına karşı şikayet etmek yerine, bu durumlara uyum sağlayarak yapıcı davranışlar sergileme kabiliyeti olarak tanımlanabilir (Pourgaz, Naruei & Jenaabadi, 2015: 800-807).

Centilmenlik, gönüllülük ve sportmenlik olarak da ifade edilmektedir. Çalışanların iş ortamında olumsuz durumlar çıkaracak davranışlardan kaçınmaları ve küçük sorunları büyütmemeleri olarak tanımlanmaktadır. İş yerindeki sıkıntılara karşı hoşgörülü olma davranışdır. Çalışanların şikayet etmeden zorluklara ve zahmetlere katlanması olarak da tanımlanmaktadır. Bu sayede olumsuzluklar ile uğraşmadan, olumlu işlere ayrılan zaman artacaktır.

Sürekli olarak diğer çalışanları yönetime şikayet eden, uzlaşma yoluna gitmeyen, örgüt içinde meydana gelen olumsuzluklardan etkilenen, yapıcı bireylerin çalışmadığı ortamda; çalışma ortamındaki pozitif yapı zarar görmekte, bireyler arası olumlu tavır zarar görmekte ve verimlilik düşmektedir (Alioğulları, 2012: 36). Centilmenlik boyutu çalışanların iş ve örgüt kültürünün ile ilgili pozitif bakış açısına sahip olmalarını ve karşılaşılan zorlukların üstesinden gelerek istekli bir şekilde çalışmalarını ifade eder (Sezgin, 2005: 324). Çalışanların örgütlerini korumaya istekli oluşu, çevrelerine örgüt ile ilgili iyi haberleri yayması, örgüt ile ilgili yanlış anlaşılmalrı düzeltme isteği

bu boyuta verilebilecek diğere örneklerdir (Polat, 2007: 73).

2.3.5.4. Sivil erdem (Civicvirtue):

Organ'ın kitabında yer alan boyutlardan biri olan "sivil erdem", Graham (1994) tarafından "örgütsel katılım" adı ile tanımlanmıştır. Graham, örgütsel katılımı "organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu bir şekilde katılma" olarak ifade etmiştir. Graham'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen kişi sadece örgütün günlük yaşamına uyum sağlamakla kalmayıp örgütün ile ilgili konularda fikir geliştirmeli ve geliştirdiği fikirleri ifade etmelidir (Aktaran: İşbaşı, 2000: 30).

Sivil erdem; örgüte makro düzeyde bağlılığı ve ilgiyi ifade etmektedir. Bu ilgi çalışanın örgüt yönetimine gönüllü olarak aktif bir şekilde katılımı ve örgüt çevresindeki fırsatları ve oluşabilecek olumsuz durumları izlemesi ile gösterilmektedir. Örgüt için yapılan toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiler hakkında yapıcı beyanlarda bulunmak, örgüte zarar verecek olayları rapor etmek Sivil erdem boyutuna örnek verilebilir (Organ, 1988; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000: 525). Buna göre, iyi bir örgütsel vatandaş, yalnızca örgütle problemlerden haberdar olmamalı, onlarla ilgili yorum yapmalı ve çözümde aktif olarak yer almalıdır (Pourgaz, Naruei, & Jenaabadi, 2015: 800-807). Bolino (1999)'a göre iş tanımında yer almayan fakat örgütün politikasına yardımcı olan faaliyetleri yürütmek sivil erdem davranışı için örnek gösterilebilir (Songür, Basım& Şeşen, 2008:87-111).

Sivil erdem, örgüt gelişimine katkı sağlama, fikirlerini açıkça belirtme, örgüt gelişimi için yapıcı önerilerde bulunma ve örgütün verimli çalışabilmesi için katkıda bulunmaktır (Acar, 2006: 9). Sivil erdem davranışı gösteren çalışanlar kendilerini örgüt gelişiminden sorumlu tutarlar. Bu nedenle örgüt için alınan kararlarda ve toplantılarda söz sahibi olmaya yönelik davranışlar sergilerler. Yönetimin otoriter olduğu ve kararların yönetim tarafından alındığı örgütlerde, ÖVD'nın sivil erdem boyutunun uygulanması güçleşmektedir. Yöneticiler bu davranışları işlerine karışmak olarak algılayıp izin verilmemektedir (Alioğulları, 2012: 37).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılıp kendini geliştirerek, eğitim öğretim teknikleri ile ilgili yenilikleri takip ederek gerçekleştirdiği mesleki gelişim, hem öğretmen hem kurum açısından önemli olmakla beraber bu davranışlar sivil erdem

boyutuna ilişkin davranışlardır (Karacaoğlu, Günay, 2010: 141).

2.3.5.5. Nezaket (Courtesy):

Nezaket; bir çalışanın örgütte bulunan iş arkadaşlarını çıkabilecek problemlere yönelik uyarması, problemin çıkmaması için önlemler alması ve çalışanları ilgilendiren ve onları etkileyebilecek durumlar hakkında onları bilgilendirmeye yönelik davranışlar göstermesi şeklinde söylenebilmektedir (Organ, 1988). İlk olarak Organ 'ın değindiği nezaket kavramı, organizasyonun işleri gereği çalışanların birbirleriyle etkileşim içinde bulunması, yapılan işleri birbirleri ile paylaşmaları ve haberdar etmeleri olarak ifade edilen davranışlardır (İşbaşı, 2000: 29).

Özgecilik ve nezaket boyutları yardımseverlik temeline dayanmaktadır. Nezaket boyutunun özgeciliğe farkı gelecekte çıkabilecek sorunlara karşı önleyici çaba gösterilmesidir (Ağca, 2014: 58). Bireyin davranışlarının çalışma arkadaşlarında meydana getireceği etkiyi önemsemesi de bu boyut içinde açıklanmaktadır (Yıldız, 2011: 70).

Burns ve Collins (2000)'e göre Nezaket boyutu, gelecek ile ilgili davranışları baz almaktadır. Gelecekte işle ilgili olabilecek muhtemel problemlerin oluşmasını engelleyen davranışları içermektedir (Songür, Basım & Şeşen, 2008: 87-111). Örgütlerin yapısı gereği çalışanlar arasında devamlı bir iletişim ve etkileşim söz konusudur. Yapılan işin sonucu bir başka işi etkileyebilmektedir. Bu sebeple çalışanların yapmış olduğu işler, aldıkları kararlar birbirlerini etkiler. Bu etkileşim sonucu problem yaşanmaması için çalışanların çaba göstermesi gerekmektedir (Ağca, 2014:58).

2.3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt Yaşamına Katkıları Ve Sonuçları

Çalışanların birbirleri ile yardımlaşmaları, zamanında işe gelmeleri, özverili çalışmaları, yeniliklere açık olmaları, çalışma arkadaşlarının uyum sürecinde yardımcı olmaları, sorumluluktan kaçmadan yönetime katkı sağlamaları gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri çalışanların performansı üzerinde pozitif etki yapmaktadır (Gök,2010: 24).

İş görenlerin ÖVD gösterme eğilimi arttıkça örgüt amaçlarına ulaşmak kolaylaşacak ve başarı seviyesi artacaktır (Demir, 2014; Ayvaz, 2012; Köprülü, 2011; Kayan,2008).

Çalışanların iş yerinde birbirleri ile uyumlu çalışması, işyerinde daha az sorun çıkaracağı için yöneticiler sorunların çözümüne ayıracakları zamanı örgütün gelişimi için daha faydalı konulara harcayabilecektir (Gök,2010: 24). Demir (2014) literatüre göre ÖVD'nin kuruma katkılarını Tablo 2.3.6.1'de özetlemiştir.

Tablo 2.3.6.1 Literatüre Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Katkılar	Yazar
Örgüt üyeleri iş yerlerine duygusal olarak bağlandıkları için çalışma ortamına duyulan bağlılığın artması.	Zengin 2011, Aktay, 2008; Samancı, 2006
Örgüt çalışanlarının iş doyumunun, sorumluluğunun, dayanışmasının, işbirliği yapma eğiliminin, karara katılmada gönüllüğünün artması.	Zengin, 2011; Polat, 2007
Fikirlerinin önemsendiği gördüğünde üretkenliği artması.	Zengin, 2011
Problemlerin meydana çıkmasının önlenmesi.	Zengin, 2011
Örgüt yaşamına katılımda gönüllülüğün artması.	Zengin, 2011
Örgüt üyelerinin örgütlere olan sorumluluk hissini arttırma.	Zengin, 2011
Kurum içinde hem yardım eden ve yardım edilenin iş doyumunun artması.	Gök, 2010; Aktay, 2008; Samancı, 2006
Çalışma isteğinin artması.	Aktay, 2008; Samancı, 2006
Çalışmanın nihayetinde kalite ortaya çıkması.	Aktay, 2008; Samancı, 2006
Örgüt performansının devamlılığı sağlanması.	Aktay, 2008; Samancı, 2006
Örgütün değişen çevre koşullarına uyumunun kolaylaşması.	Aktay, 2008; Samancı, 2006; Polat, 2007
Çalışanlarının ve örgütün verimliliğini arttırması.	Özkan, 2012; Uslu, 2011; Aktay, 2008; Samancı, 2006; Polat, 2007
Örgütün işgücünü çekme ve elinde tutma yeteneğinin artması.	Polat, 2007
Daha kolay bir şekilde öğrenen örgüt kimliğine ulaşma.	Uslu, 2011
Örgütün yetenekli çalışanlarını bünyesinde tutmasını sağlaması.	Özkan, 2012; Uslu, 2011
Örgütlerde pozitif bir iklimin oluşumuna katkıda bulunma.	Büyüközkan, 2012
Kişisel ve çalıştığı kurumun hedeflerine ulaşmada dengeyi sağlayıcı bir unsur olma	Uslu, 2011

Kaynak: Demir, 2014: 42

2.3.7. Okul açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamı

İnsanla uğraşmak ve ona şekil vermek oldukça zordur. Bununla birlikte öğrenci sayısının giderek artmasına bağlı olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısındaki artış, toplumsal beklentilerin giderek artması, okullardaki teknolojik yetersizlikler, öğretmenlerin ücretlerini yetersiz algılaması gibi yetersizlik ve olumsuzluklar öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır (Çelik, 2010: 47). Okulun başarısı için çalışma koşullarının olumsuzluğuna rağmen öğretmenlerden örgütsel bağlılık göstermeleri beklenmektedir. Öğretmenler, karşılaştıkları güçlükleri sorun etmeden, kişisel çabalarını daha çok yapabilecekleri şeyler üzerinde yoğunlaştırırlarsa, eldeki zamanın büyük çoğunluğu faydalı işlere harcanabilir (Altunbaş, 2009: 26). Eldeki zamanın büyük çoğunluğu olumlu işlere harcamak ve eğitim kurumlarında program ve kurallara hapsolmuş okulu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri yoluyla daha etkili bir hale getirmeleri mümkündür. Öğretmenlerin bunun için ÖVD sergilemeleri bugünün şartlarında bir gerekliliktir (Korkmaz, 2011: 4).

Bireysel ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunan örgütsel vatandaşlık davranışının okul açısından ne anlama geldiğinin bilinmesi, öğretmen, yönetici ve okula taraf olan diğer tüm kesimlerin davranışlarının, okulun hedefleri doğrultusunda daha iyi analiz edilmesini sağlayabilir (Sezgin, 2005: 317-339).

Okulda öğretmenlerin, çalışma zamanını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları, işe devam etmeleri, işe zamanında gelmeleri ve belirlenen çeşitli kurallara bağlılık göstermeleri, vicdanlılık boyutuna yönelik davranışlar olarak kabul edilebilir. Ayrıca, sınıf içinde öğretim etkinlikleri için ayrılan zamanın etkili kullanılması ve öğrenme zamanının artırılması, bu boyutta değerlendirilebilir (Altunbaş, 2009: 25).

Okulda, nezaket, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar konusunda meslektaşlarını bilgilendirmelerini gerektirir. Öğretmenlerin aldıkları kararlar ve yapacakları faaliyetler hakkında diğer öğretmen arkadaşlarını bilgilendirmeleri, okul yönetimine gereken bilgileri vermeleri, öğrencileri ve yerine göre aileleri haberdar etmeleri, nezaket boyutunda okulda iletişimi kolaylaştırabilir (Altunbaş, 2009: 26).

ÖVD'nin özgeçilik boyutu, iş görenlerin kendi isteğiyle iş arkadaşlarına yardımcı olmalarını, diğerlerini düşünmeyi ifade eder. Bireye dönük yardım etme davranışını içermesine karşın, sonuçta örgüte büyük yararlar sağlar (Köprülü, 2011: 18).

Okulda öğretmenlere alınan kararlar konusunda bilgi verilmesi, öğretmenlerin görev dağılımında ve ödüllendirmede adil olduğunu düşünmeleri ve bu konuda yönetime güvenmeleri, öğretmenlerin ÖVD gösterme eğilimlerini artırabilir (Altunbaş, 2009:28).

Örgütsel öğrenme ile örgütsel vatandaşlık davranışı pozitif bir ilişki içindedir (Köprülü, 2011: 23). Okul, işbirliğine dayalı faaliyetlerin çok olduğu bir ortam olduğu için öğretmenler takım çalışmasına dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına teşvik edilmelidir (Zengin, 2011: 54).

Etkili okulun niteliklerine bakıldığında öğretmenlerin sergilediği ÖVD'nin etkileri görülmektedir. Hedefler üzerine görüş birliğinde bulunulması ÖVD'nin takım ruhu boyutuna, sürekli bir iletişim ve saygının olması ÖVD'nin saygı ve hoşgörü boyutuna, ayrıca personeli mesleki yönden geliştirme ise katılım boyutuna örnek davranışlardır (Gökmen, 2011: 24).

Öğretmenlerin özveri göstererek resmi rol tanımlarını aşan davranışlarının öğrenci başarısına olan katkısı ve öğrencilerin okula bağlılığını artıran etkili öğretmen davranışları, eğitim ve öğretimimiz için büyük önem arz etmektedir (Mercan, 2008:6).

Örgütte kendilerine dürüst davranıldığını düşünen ve yaptıkları işten doyum sağlayan çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler. Bundan dolayı öğretmenlerin yönetime güven duymaları sağlanmalı ve iş doyumuna ulaşmaları desteklenmelidir. Bu sayede öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri artırılabilir (Köprülü, 2011: 22).

Öğretmenlerin iş doyumunu sağlayan, güven, bağlılık ve karşılıklı etkileşimini destekleyen bir örgüt iklimi sayesinde, ÖVD gösterme eğilimi artabilir. Öğretmenleri takım çalışmasının teşvik eden ve grup performansına bağlı olarak ödüllendirme gibi uygulamalar kullanan okul yönetimi sayesinde, okulda öğretmenler arasında karşılıklı etkileşim, yardımlaşma ve mesleki gelişim için bilgi alış-verişinde bulunma davranışları güçlendirilebilir (Sezgin, 2005: 330).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanların işbirliği yaptığı etkinliklerin düzenlendiği, resmi olmayan yanı güçlü, sosyal bir örgüt olan okulun etkililiğine katkıda bulunabileceği açıktır. Örgütsel vatandaşlık davranışının gerçekleşebilmesi için karşılıklı etkileşime dayalı, çalışanları teşvik edici, bilgi alış verişine önem verilen, güvenin hakim olduğu bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Bu sebeple öğretmenleri çalışmaya teşvik edici, karşılıklı iletişimde olmalarına, bilgi alış verişine açık olmalarına, yardımlaşmalarına ve paylaşımına açık olmalarına, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olacak güdüleyici etmenlerin belirlenmesi ve yöneticiler bu konu ile ilgili elinden gelini yapması önem kazanmıştır (Arlı, 2011: 29).

2.3.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar

Karaaslan, Ergun Özler ve Kulaklıoğlu'nun (2009), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda; Kütahya Defterdarlığı'nda farklı görev düzeylerinde çalışan 167 kişiyi kapsayan bir anket üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışının belirlenen boyutları ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Basım ve diğerleri (2009) tarafından yapılan "Çalışanların öğrenen örgüt algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi" adlı araştırma sonuçlarına göre; çalışanların öğrenen örgüt algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında aynı yönde anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları ise sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, gömülü sistemler ve destekleyici liderlik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde ilave varyans açıkladığını; ancak takım çalışması, güçlendirilmiş çalışanlar ve sistemler arası bağlantı boyutlarının ise ÖVD üzerinde böyle bir meydana getirmediğini göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre; öğrenen örgüt algısının çalışanların ÖVD üzerinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Çetin'in (2010) yapmış olduğu "Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi" adlı çalışmasında 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Konya'da yer alan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile çalışılmıştır.

Çalışma verilerine göre öğretmenlerin, ÖVD gösterme seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin ÖVD gösterme seviyeleri ile okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışı göstermeleri arasında, tüm alt boyutlarının orta seviyede pozitif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür.

Baş ve Şentürk (2011) tarafından Niğde ilinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin ÖVD ile ilgili olarak pozitif bir algıya sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin ÖVD sergilemelerinin mesleki kıdeme göre anlamlı derecede farklılaştığı saptanmıştır.

Çetin (2011) tarafından gerçekleştirilen “kul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi” isimli araştırma sonucunda; öğretmenlerin orta seviyede ÖVD sergilediği ve cinsiyete göre ÖVD düzeyi farklılık göstermezken mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra okul müdürlerinin dönüşümsel liderliği ile hem müdür-öğretmen etkileşimi hem de öğretmenlerin ÖVD sergilemeleri arasında olumlu ve güçlü bir ilişkili görülmüştür.

Korkmaz (2011),” İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları (Malatya ili örneği)” isimli çalışmasını Malatya ili kent merkezi ve kırsal alanında görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin belli değişkenlere göre örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda; 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Malatya ili sınırlarında yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 927 öğretmen ile çalışılmıştır. 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.

Yancı (2011),”Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” isimli çalışmasında; genel liselerde görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde duygusal zekâ, yaş, cinsiyet, medeni durum,

branş, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki hizmet süresi değişkenlerinin temel ve ortak etkileri araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda; Şanlıurfa İli merkezinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında genel liselerde görevli 304 öğretmenle çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin hem duygusal zekâ düzeyleri hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyleri yüksek çıkarken, öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yetim (2013), “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenlerle modellenmesi” isimli karma model kullanarak yapmış olduğu bu çalışmada, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin ÖVD sergileme eğilimlerinin örgütteki sosyal destek algısı ile açıklanıp açıklanmayacağını belirlemeyi amaçlamıştır. Ayrıca örgütsel adaletin, öğretmenlerin ÖVD göstermelerini nasıl etkilediğini, örgütsel adaletin, örgütte algılanan destek ve ÖVD arası ilişkilerinin etkilerini bulmayı; örgütsel adalet, örgütte algılanan sosyal destek ve ÖVD arasındaki ilişkilerin bütünlük bir modelinin denemesini amaçlamıştır. Araştırmanın nicel yöntemler kullanılarak elde edilen bulguları, öğretmenlerin örgütteki sosyal destek algıları ile örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan ilişkili olduğunu; örgütsel adalet algılarının ise örgütteki sosyal destek algıları ve ÖVD arasında aracılık etkisini gösteren dolaylı bir etkisinin de olduğunu ortaya koymuştur. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak elde edilen bulgular sonucunda ise, öğretmenlerin vatandaşlık davranışı göstermelerini etkileyen etmenlerin örgütte yönetici, meslektaş, veli, öğrenci, fiziki ortam ve destek personeli desteği, örgüt kültürü, öğretmenlik mesleğine ilişkin bakış açıları ve ekonomik koşullar olduğunu belirtmiştir.

Alanoğlu (2014), “Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi” isimli çalışmada; liselerde çalışmakta olan öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre, liselerin örgütsel öğrenme seviyeleri, öğretmen ve yöneticilerin ÖVD göstermeleri ve liselerin etkili okul özellikleri göstermeleri arası ilişkileri belirlemiştir. Bu amaç doğrultusunda; Diyarbakır il merkezinde bulunan liselerde 2013-2014 eğitim-öğretim yılında çalışan yönetici ve öğretmenlerden 713’ü ile çalışmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; yönetici ve öğretmenlerin ÖVD

göstermelerine ilişkin algıları, Özgecılık boyutunda ise orta seviye iken Nezaket, Vicdanlılık, Centilmenlik ile Sivil Erdem boyutlarında yüksek olduğu görülmüştür. Okulun bulunduğu ilçe, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri, katılımcıların ÖVD göstermelerine ilişkin algılarında, farklılaşmaya sebep olmamaktadır. Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapan katılımcılar, bunlar dışında kalan lise türlerinde çalışmakta olan öğretmenlere; okul müdürleri ise, öğretmenlere göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimindedirler. Çalışanların yaşı, öğretmenlikteki kıdemi ve okuldaki çalışma süresi değişkenleri, yönetici ve öğretmenlerin ÖVD sergilemelerini düşük düzeyde etkilemektedir. Liselerin öğrenen okul özelliği göstermesi, yönetici ve öğretmenlerin ÖVD sergilemesi ve liselerin etkili okul niteliği göstermesinin önemli bir yordayıcısıdır. Liselerde çalışan öğretmenlerin, ÖVD göstermeleri kurumlarının etkili okul niteliği göstermesinin yordayıcısı olarak görülmektedir.

Demir (2014), “Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları” isimli çalışmasında; okul yöneticilerinin güç kullanımını ve kullandığı güç türünü, öğretmenlerin ÖVD algıları ile bu davranışların alt boyutlarının seviyesini nitel ve nicel yöntemleri kullanarak betimlemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda 2013-2014 eğitim öğretim yılında Sivas ilinde çalışan 212 öğretmen küme örnekleme yöntemi ile nicel bölüm için; 20 öğretmen amaçlı örnekleme yöntemi ile nitel bölüm için çalışma gruplarına dahil etmiştir. Öğretmenlerin ÖVD algılarının yardımlaşma, sivil erdem, centilmenlik alt boyutlarına dair algıları yüksek olduğu tespit edilirken vicdanlılık boyutu ile ilgili algıları oldukça yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve boyutları ile yöneticide algıladıkları güç ve güç türleri arasında anlamlı ilişkiler görüldüğünü belirtmiştir. Araştırmanın nicel kısmında ise öğretmenlerin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları algıları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve boyutları ile yöneticide algıladıkları güç ve güç türleri arasında anlamlı ilişkiler görüldüğünü belirtmiştir.

Yıldırım (2015), “Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” isimli çalışmasında; lise öğretmenlerinin

örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amaç doğrultusunda; 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin merkez ilçelerindeki resmi liselerde görev yapan 360 öğretmen ile çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimleri ise yüksek, örgütsel sinizm tutum düzeyleri orta seviye olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ülger'in (2015) yapmış olduğu "Ortaokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği algılarının, örgütsel vatandaşlık ve işe sarılma düzeyleriyle ilişkisi üzerine bir araştırma" adlı çalışmasında; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Malatya ilinde farklı branşlarda görev yapan 381 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre ÖVD alt boyutları ile işe sarılma alt boyutları arasında ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Yaman (2015), "Ticaret Meslek Liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma" isimli çalışmasında; ticaret lisesi meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ne düzeyde olduğu ve bu davranışları etkileyen demografik değişkenlerin neler olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; 2013-2014 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ilindeki ticaret liselerinde görev yapan 406 meslek dersi öğretmeni ile çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında görev, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir.

Yıldırım (2017), "Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme" isimli çalışmasında; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemiştir. Bu hedef doğrultusunda; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Esenyurt İlçesinde bulunan 14 kamu lisesinde bulunan öğretmen ve yöneticiler ile çalışmıştır. Araştırmadan bulgularına göre lise yönetici ve öğretmenlerinin ÖVD düzeyleri genel puan ortalamaları tamamen katılıyorum düzeyinde iken en yüksek algıladıkları centilmenlik ve yardımlaşma boyutlarında tamamen katılıyorum

düzeyinde, en düşük algıladıkları sivil erdem boyutu çok katılıyor düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinde cinsiyet, görev, teneffüslerini nerede geçirdikleri değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmuş, hizmet süresi, eğitim durumu, yaş ve medeni hal değişkenlerinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Dede (2017), “İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma” isimli doktora çalışmasında; devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algılarının ve örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki etkisini incelemiştir.

Bu doğrultuda İstanbul'da 2014- 2015 eğitim-öğretim yılında devlet ortaokullarında ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile çalışılmıştır. Özel okullarda iş güvencesizliğinin niteliksel iş güvencesizliği boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilirken devlet okullarında niteliksel iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Devlet okullarında ve özel okullarda niceliksel iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Erdoğan'ın (2018) yapmış olduğu “Kolektif öğretmen yeterliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkilerin çok düzeyli analizi” isimli çalışmasında; kolektif öğretmen yeterliği ve ÖVD ile akademik başarı arasında doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.3.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar

Reilly, Lojeski ve Ryan (2004) “Leadership and Organizational Citizenship Behavior in E-Collaborative Teams” adlı çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahip olduğunu ancak konu ile ilgili olarak özellikle örgütsel vatandaşlık davranışına liderliğin etkileri hakkında yeterli araştırma yapılmadığını dile getirmektedirler.

Zeinabadi (2010), “Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers” adlı araştırma Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Öncülleri Olarak İş Tatmini ve

Örgütsel Bağlılığının olağan ilişkisi araştırmıştır. 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 örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan ve dolaylı olarak baskın şekilde etkileyen bir değişken olduğu kanısına varmıştır.

Cooper (2010) tarafından yapılan “Collective Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, and School Effectiveness in Alabama Public High Schools” adlı araştırma Alabama’da bulunan 45 ortaöğretim kurumunda 1.859 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; Örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul etkililiği arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Öğrenci başarısı ile ölçülen okul etkililiği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Martinez (2012), tarafından Kaliforniya’da yapılan “What Factors are Associated with a School’s High Level of Organizational Citizenship Behavior? The Case of a Middle School Staff that Goes Above and Beyond” adlı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin, daha etkili bir öğretim ortamı oluşturabildikleri ve öğrencilerinin hayatlarında fark yarattıklarına inancında oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu öğretmenlerin işlerini yaparken daha coşkulu davrandıkları ve iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları göstererek, okullarını daha da iyi bir ortama dönüştürmek, okul ikliminin gelişmesini sağlamak, okul çevresini daha olumlu hale getirmek ve öğrencilerinin başarılarının artmasını sağlamak istemektedirler.

Farooqui (2012), tarafından yapılan “Measuring Organizational Citizenship Behavior as a Consequence of Organizational Climate” isimli çalışmaya Pakistan Lahor Üniversitesinden 114 öğretim görevlisine uygulanan ölçek sonucunda; örgütsel iklimin bütün boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutları ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla daha az örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Williams, Brien ve LeBlanc (2012) tarafından yapılan “Transforming Schools into Learning Organizations: Supports and Barriers to Educational Reform” adlı araştırma Kanada’nın New Brunswick eyaletinde bulunan 50 okul üzerinde yapılan araştırma sonucunda; öğrenen bir örgütü yaratmak için kültür, liderlik, öğretme ve mesleki

gelişim önemli olduğu tespit edilmiştir. Öğrenen bir okul olmak için çalışan kişilerin bunu yapabileceklerine inandırılmaları gerekmekte olup gerekli değişimler ancak bu şartla yapılabileceği tespit edilmiştir.

Finnigan, Daly ve Stewart (2012) tarafından yapılan “Organizational Learning in Schools under Sanction” adlı araştırma 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Amerika’da yapılan araştırma sonucunda; örgütsel öğrenme ile ilgili yeterli bulgu bulunamamış olup, okulların düşük performanslarının düşük olma nedenleri ve okulda çalışan personelinin öğrenme süreçlerine alakası araştırılmıştır. Sınırlı örgütsel öğrenmenin okulun yapısı ve iklimi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Okul çalışanlarının hataların düzeltilmesinde geri dönüşümün faydalı olduğuna güvendiği tespit edilmiştir.

Pourgaz, A.W., Naruei, A.G., Jenaabadi, H. (2015) tarafından yapılan “Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators” adlı araştırmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve ortaokul yöneticilerinin eşitlik algısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Örgütsel vatandaşlık davranışının bileşenleri göz önüne alındığında, özgeciklik ile vicdanlılık ve eşitlik algısı arasında ve vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve saygı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Nguyen ve Nguyen’in (2017) ”Promoting Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in Vietnamese Enterprises: The Influence of Corporate Reputation” adlı çalışmasında Kurumsal sosyal sorumluluk ve çalışan tedavisi ile kurumsal itibarın, örgütsel vatandaşlık davranışına katılım ve performans düzeyine etkisi incelenmiştir. Çalışma 303 anketin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal sosyal sorumluluk ve çalışan tedavisine yatırım yapmanın öneminin çalışan davranışlarını etkilediğini göstermiştir.

Musringudin, Akbar ve Karnati’nin (2017) “The Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of The Principles” adlı çalışmasında, Jakarta'daki devlet liselerinde örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel adalet değişkeninin, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, Örgütsel adalet

değişkeninin iş tatmini üzerinde, Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu belirtmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri çözümleme yöntemleri ile ilgili detaylı bilgilere değinilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma karma model olup; nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. İki araştırma yönteminin birlikte kullanılmasıyla konu ile ilgili daha detaylı ve derinlemesine bilgi sağlanması, araştırma sonucunda daha sağlıklı ve güvenilir çıkarımlarda bulunulması hedeflenmektedir.

3.1.1.Nicel Yöntem

Araştırmanın nicel kısmı ile ilgili veriler öğretmenlere uygulanan ölçek ile elde edilmiştir. Bu bölümde öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.1.1.1. Evren ve Örneklem

Yapılan nicel çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Küçükçekemece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi lise kurumlarındaki toplam 35 okulda çalışan 1912 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesi aşamasında evrende bulunan liselerden, nicel veriler için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem belirlenmiştir. Örneklem belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğü hesaplama formülünden faydalanılmıştır. Buna durumda 0.05 örnekleme hatası ($p = 0.05$ ve $q=0.5$) ile 321 öğretmen örneklem için yeterli olarak görülmüştür. 333 öğretmenden elde edilen ölçekler kullanılmıştır.

Tablo 3.1.1.1.1'de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.1.1.1.1: Nicel Çalışma İçin Araştırmaya Katılan Lise Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	176	52,9
	Kadın	157	47,1
Medeni Durum	Bekar	102	30,6
	Evli	231	69,4
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-35 kişi	54	16,2
	36-70 kişi	191	57,4
	71 ve üz.	88	26,4
Yaş	21-29 yaş	98	29,4
	30-39 yaş	144	43,2
	40 yaş ve üz.	91	27,0
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	100	30,0
	5-15 yıl	124	37,2
	15 yıl ve üz.	109	32,7
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Fakültesi	153	45,9
	Fen Edebiyat Fakültesi	109	32,7
	Teknik Eğitim Fakültesi	41	12,3
	Diğer	30	9,0
Okul Türü	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	150	45,0
	Anadolu Lisesi	100	30,0
	İmam Hatip Anadolu Lisesi	83	24,9
Kadro Durumu	Kadrolu	310	93,1
	Ücretli	23	6,9
Toplam		333	100,0

Tablo 3.1.1.1.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 333 öğretmenin 176’sı (% 52,9) erkek, 157’si (% 47,1) kadındır. 102’si (% 30,6) bekar, 231’i (% 69,4) evlidir. 54’ünün (% 16,2) okulunda 1-35 kişi, 191’inin (% 57,4) okulunda 36-70 kişi, 88’inin (% 26,4) okulunda 71 ve üzerinde öğretmen çalışmaktadır. 98’i (% 29,4) 21-29 yaş arasında, 144’ü (% 43,2) 30-39 yaş arası, 91’i (% 27,0) 40 yaş ve üzeridir.

100'ü (% 30,0) 1-5 yıl, 124'ü (%37,2) 15 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. 153'ü (45,9) Eğitim Fakültesi, 109'u (% 32,7) Fen Edebiyat Fakültesi, 41'i (% 12,3) Teknik Eğitim Fakültesi, 30'u (% 9,0) diğer fakültelerden mezun olmuştur. Öğretmenlerin 150'si (%45,0) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde, 100'ü (%30,0) Anadolu Lisesinde, 83'ü (%24,9) İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışmaktadır. 310'u (93,1) kadrolu, 23'ü (% 6,9) ücretli öğretmen olarak görev yapmaktadır.

3.1.1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda lise öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan fakülte, kadro durumu ve okul türü olmak üzere sekiz adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Taşdan ve Yılmaz (2008)'in Türkçeye uyarladığı DiPaola ve ark., (2005)'nin geliştirdiği Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Kürşad Yılmaz'ın izni alınarak kullanılmıştır. Üçüncü bölüm ise nitel çalışmanın lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nedenlerini belirlemek için oluşturulan yedi sorudan oluşmaktadır.

3.1.1.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Lise öğretmenlerinin demografik bilgileri ölçmek için oluşturulan soru formudur. Kişisel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan fakülte, kadro durumu ve okul türü değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.1.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (DiPaola ve ark., 2005), 10'u olumlu, 2'si olumsuz olarak yazılmış (Madde 2 ve 10) likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan olumsuz maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Kullanılan ölçek ile öğretmenlerin ÖVD sergileme durumları ölçülmektedir.

Ölçek tek boyutludur ve yanıt ölçeği 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Ölçek tek faktörlüdür ve faktörün öz değeri 5.48'dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66 bulunmuştur. ÖVD ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına

ilişkin ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.87$ olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz). Yanıtlayıcıların ölçekten aldıkları yüksek puan onların yüksek ÖVD sergilediğini göstermektedir.

3.1.1.3.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın nicel kısmı için veri toplama araçları İstanbul Küçükçekmece ilçesindeki kamu liselerinde görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından gerekli izinler alındıktan sonra 450 tane çoğaltılarak 2016-2017 eğitim öğretim yılı haziran ayı içerisinde uygulanmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak öğretmenler için yönerge sayfası hazırlanmıştır. Ayrıca sözlü açıklamalar da yapılarak öğretmenler araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiştir. Kamu liselerinde uygulanan ölçeklerden değerlendirmeye alınanlar 1'den 333'e kadar numaralandırılmıştır.

Çalışmada yer alan verilerin analizi IBM SPSS Statistics 20 programı ile yapılmıştır. Normallik için Tabachnick ve Fidell'e göre (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 George ve Mallery'e (2010) göre ise ± 2 aralığında yer alması kabul edilebilir bir durumdur. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı için çarpıklık değeri -0.578 basıklık değeri 1.192 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda dağılım normal kabul edilmiştir. Kategorik değişkenler frekans (f) ve yüzde (%) olarak belirtilmiş olup bu değişkenlerin gruplar arası farklılığı Fisher-Exact-Freeman-Halton testi ile değerlendirilmiştir. Sürekli değişkenlerin analizinde, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İki grup karşılaştırmasında ise bağımsız örneklemelerde t testi kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ortalama \pm standart sapma olarak belirtilmiş olup tüm analiz sonuçları $p < 0,05$ anlamlı olacak şekilde yorumlanmıştır.

3.1.2.Nitel Yöntem

Yapılan nitel çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Küçükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi lise kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu bölümde lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin tutumlarının nedenlerini belirlemeye yönelik bilgiye sahip olmak için 7 adet açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

3.1.2.1.Evren ve Örneklem

Nitel veriler için maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak belirlenen 11

öğretmen ile yapılan görüşme verileri kullanılmıştır. Nitel çalışmaya katılan öğretmenlerin bilgileri Tablo 3.1.2.1.1’de görülmektedir.

Tablo 3.1.2.1.1: Nitel Çalışma İçin Araştırmaya Katılan Lise Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	4	36,36
	Kadın	7	63,63
Medeni Durum	Bekar	4	36,36
	Evli	7	63,63
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	3	27,27
	5-15 yıl	4	36,36
	15 yıl ve üz.	4	36,36
Okul Türü	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	5	45,45
	Anadolu Lisesi	3	27,27
	İmam Hatip Anadolu Lisesi	3	27,27
	Toplam	11	100,0

Tablo 3.1.2.1.1’de görüldüğü gibi nitel çalışmaya katılan 11 öğretmenin 4’ü (%36,36) erkek, 7’si(%63,63) kadın öğretmendir. 4 kişinin (%36,36) bekar, 7 kişinin (%63,63) evli öğretmen olduğu görülmektedir. Mesleki deneyimlerine bakıldığında 3 kişinin (%27,27) 1-5 yıl, 4 kişinin (%36,36) 5-15 yıl, 4 kişinin (%36,36) 15 yıl ve üzeri deneyiminin olduğu görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin 5’i (%45,45) Mesleki ve Teknik Anadolu, 3’ü (%27,27) Anadolu, 3’ü (%27,27) İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışmaktadır.

3.1.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda lise öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan fakülte, kadro durumu ve okul türü olmak üzere sekiz adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Taşdan ve Yılmaz (2008)’in Türkçeye uyarladığı DiPaola ve ark., (2005)’nin geliştirdiği Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Kürşad Yılmaz’ın izni alınarak kullanılmıştır. Üçüncü bölüm ise nitel çalışma için lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının

nedenlerini belirlemek için oluşturulan yedi sorudan oluşmaktadır.

3.1.2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Lise öğretmenlerinin demografik bilgileri ölçmek için oluşturulan soru formudur. Kişisel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim ve okul türü değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.1.2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Yarı yapılandırılmış görüşme formunu hazırlamak için örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla açık uçlu maddelerden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur ve uzman görüşü dikkate alınarak maddeler yazılmıştır. Uzman görüşünden yararlanılarak formun görünüş ve kapsam geçerliliği sağlanmıştır.

Öğretmenlerden elde edilen verileri kimliklerini açıklamadan ifade edebilmek ve karışıklığa sebebiyet vermemek için kodlama yapılmıştır. Katılımcılara görüşme sırasına göre K1,K2,...K11 şeklinde kodlar verilmiştir.

3.1.2.3. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın nitel kısmı için 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul Küçükçekmece ilçesindeki kamu liselerinde görev yapan öğretmenlere, gönüllülük ilkesi esas alınarak, oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular sorulmuştur. Sorular, örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturan boyutları doğru şekilde temsil edebilmesi adına uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. Çalışmanın güvenilirliğini sağlamak için görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir ve bulgular kısmında katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir. Soruların her katılımcı için aynı şekilde anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Araştırma Bulguları

4.1. Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nicel Verilere Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerinin frekans, yüzdelerle dağılımları incelenmiş, sonrasında farklılaşma analizleri ve demografik değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları karşılaştırılmıştır.

4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Tutumları

Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeye yönelik uygulanan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin her maddesine verilen cevaplara göre frekans ve yüzde değerleri ile ilgili bulgular tablo 4.1.1.1'de görülmektedir.

Tablo 4.1.1.1: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Tutumlarının Frekans ve Yüzdelerle Değerleri

Maddeler	\bar{x}	SS
1. Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar.	3,67	1,12
2. Öğretmenler ders süresini etkili geçirirler.	4,3	1,03
3. Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar.	4,05	,88
4. Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler.	2,97	,97
5. Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler.	3,14	1,0
6. Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler.	3,86	,93
7. Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.	3,76	,98
8. Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar.	3,83	,93
9. Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar.	3,98	,91
10. Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar.	3,08	1,16
11. Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar.	3,62	1,0
12. Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar.	3,73	,98
Tüm maddeler	3,66	

Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeye yönelik uygulanan ölçeğin her maddesine verilen cevaplara göre frekans ve yüzde dağılımları tablo 4.1.1.1'de görülmektedir. Ölçeğin maddelerine verilen cevaplar 1-5 aralığındadır. Ölçeğin tamamının ortalamasına baktığımızda lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik ölçeğimizin ortalaması $\bar{x}=3,6647$ bulunmuştur.

Tablo 4.1.1.1'ye göre 2. madde ($\bar{x}=4,3$) - Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirmezler- ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu ortalamaya bakıldığında öğretmenlerin ders sürelerini verimli geçirdiklerini sonucuna varılabilir. Ortalamalara bakıldığında 4. maddenin en düşük ($\bar{x}=2,97$) - Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler- ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Lise öğretmenlerinin okulda oluşturulan kurullarda çalışmaya orta derecede gönüllü oldukları sonucuna varılabilir. 10.maddenin ($\bar{x}=3,08$) -Öğretmenler, kendi işine çok fazla zaman ayırmazlar- ortalamasının ve 5. maddenin ($\bar{x}=3,14$) -Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler- ortalamasının olduğu görülmektedir. Bu ortalamalara bakıldığında öğretmenlerin yeni kurullarda çalışmaya gönüllü olma, kendi işi ile ilgilenme davranışının ve müfredat dışı etkinliklere katılma davranışının çok yüksek olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya ve müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllü olma davranışlarının sonuçlarının çok yüksek çıkmaması, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının gönüllülük boyutunun yüksek olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.1.2. Lise Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Bu bölümde lise öğretmenlerinin demografik değişkenlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılaşma durumu belirlenmiştir.

4.1.2.1. Lise Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.2.1.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.1.1: Lise Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t Testi		
				t	Sd	p
Erkek	176	3,66	,54	-,29	331	,77
Kadın	157	3,68	,57			

p < .05

Tablo 4.1.2.1.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda kadın öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{x}=3.66$) ile erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3.68$) ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t(331)=-.29$; $p>0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.2.2 Lise Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.2.2.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.2.1: Lise Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	t Testi		
				t	Sd	p
Bekar	102	3,67	,57	-,01	331	,99
Evli	231	3,67	,55			

p < .05

Tablo 4.1.2.2.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda bekar öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{x}=3.67$) ile evli öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{x}=3.67$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t(331)=-.01$; $p>0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları medeni duruma göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.2.3 Lise Öğretmenlerinin Okulunda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin okulunda çalışan öğretmen sayısına göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.2.4.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.3.1: Lise Öğretmenlerinin Okulunda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Okuldaki Öğretmen Sayısı	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1-35	54	3,63	,53		
36-70	191	3,71	,54	1,85	,16
71 ve üzeri	88	3,59	,55		

$p < .05$

Tablo 4.1.2.3.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda öğretmen sayısının 1-35 arası olduğu okullarda öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{x}=3.63$) öğretmen sayısının 36-70 arası olduğu okullarda öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{x}=3.71$) ve öğretmen sayısının 71 ve üzeri olduğu okullarda öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{x}=3,59$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-330)= 1,85; p>0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.2.4. Lise Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin yaş aralığına göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.2.4.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.4.1: Lise Öğretmenlerinin Yaş Aralığına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Çalışanların yaş aralığı	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
21-29	98	3,69	,06		
30-39	144	3,65	,05	,20	,82
40 ve üzeri	91	3,67	,03		

$p < .05$

Tablo 4.1.2.4.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. 21-29 yaş aralığında olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,69$), 30-39 yaş aralığında olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,65$) ile 40 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,67$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-330) = ,197$; $p > 0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları yaşlarına göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.2.5. Lise Öğretmenlerinin Kıdemine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin kıdemine göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.2.5.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.5.1: Lise Öğretmenlerinin Kıdemine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Kıdem	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1-5	100	3,71	,52		
5-15	124	3,66	,60	,430	,65
15 ve üzeri	109	3,64	,53		

$p < .05$

Tablo 4.1.2.5.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden kıdem değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. 1-5 yıl deneyimi olan öğretmenlerin ortalaması

($\bar{x}=3,71$), 5-15 yıl deneyimi olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,66$) ile 15 ve üzeri deneyimi olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,67$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-330) = ,430$; $p>0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışma yılına göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.2.6 Lise Öğretmenlerinin Mezun Olduğu Fakülteye Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin mezun olduğu fakülteye göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.2.6.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.6.1: Lise Öğretmenlerinin Mezun Olduğu Fakülteye Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Mezun olunan fakülte	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Eğitim fakültesi	153	3,67	,60		
Fen edebiyat	109	3,65	,48	,27	,85
Teknik eğitim fakültesi	41	3,63	,62		
Diğer Fakülteler	30	3,74	,50		

$p<.05$

Tablo 4.1.2.6.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden mezun olduğu fakülte değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,67$), Fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,65$), Teknik eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,63$) ile diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,74$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(3-329) = ,85$; $p>0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları mezun olduğu fakülte türüne göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.2.7. Lise Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Lise öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre örgütsel vatandaşlık davranışı tablo

4.1.2.7.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.7.1: Lise Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sonucuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Okul türü	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	150	3,60	,60		
Anadolu Lisesi	100	3,73	,57	1,95	,14
İmam Hatip Anadolu Lisesi	83	3,60	,50		

$p < .05$

Tablo 4.1.2.7.1 de görüldüğü üzere lise öğretmenlerinin demografik özelliklerinden çalıştığı okul türüne göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,60$), Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,73$) ile İmam hatip Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3,60$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-330) = 1,95$; $p > 0.05$]. Yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin onların örgütsel vatandaşlık davranışları çalıştığı okul türüne göre anlamlı fark göstermemektedir.

4.1.3. Çalıştıkları Okul Türüne Göre Lise Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Bu bölümde Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu Lisesi ve İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, yaş, öğretmenlik mesleğindeki deneyim, mezun olunan fakülte, okul türü ve kadro durumuna göre belirlemeye yöneliktir.

4.1.3.1 Çalıştıkları Okul Türüne ve Cinsiyetlerine Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Çalıştıkları okul türüne ve cinsiyetlerine göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı tablo 4.1.3.1.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.1.1: Çalıştıkları Okul Türüne ve Cinsiyetlerine Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları

Okul türü	Cinsiyet	\bar{x}	<i>ss</i>
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Kadın	3,59	,57
	Erkek	3,61	,58
	Toplam	3,60	,57
Anadolu lisesi	Kadın	3,71	,54
	Erkek	3,68	,61
	Toplam	3,70	,58
İmam Hatip Anadolu Lisesi	Kadın	3,71	,54
	Erkek	3,83	,45
	Toplam	3,76	,51
Toplam	Kadın	3,65	,56
	Erkek	3,68	,57
	Toplam	3,66	,56

Tablo 4.1.3.1.1 de görüldüğü üzere okul türü ve cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden elde edilen puanların ortalamaları $\bar{x}=3,59$ ile $\bar{x}=3,83$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama İmam Hatip Anadolu Liselerinde çalışan erkek öğretmenlere ($\bar{x}=3,83$), en düşük ortalama ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3,59$) ait olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan erkek öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.2.Çalıştıkları Okul Türüne ve Medeni Durumuna Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Çalıştıkları okul türüne ve medeni durumuna göre lise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları tablo 4.1.3.2.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.2.1: Çalıştıkları Okul Türüne ve Medeni Durumuna Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları

Okul türü	Medeni durum	\bar{x}	<i>ss</i>
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Bekar	3,69	,54
	Evli	3,55	,58
	Toplam	3,60	,57
Anadolu lisesi	Bekar	3,77	,57
	Evli	3,66	,59
	Toplam	3,69	,58
İmam Hatip Anadolu Lisesi	Bekar	3,64	,51
	Evli	3,81	51
	Toplam	3,76	,51
Toplam	Bekar	3,70	,54
	Evli	3,65	,57
	Toplam	3,66	,56

Tablo 4.1.3.2.1 de görüldüğü üzere okul türü ve medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden elde edilen puanların ortalamaları $\bar{x}=3,55$ ile $\bar{x}=3,81$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama İmam Hatip Anadolu Liselerinde çalışan evli öğretmenlere ($\bar{x}=3,81$), en düşük ortalama ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan evli öğretmenlere ($\bar{x}=3,55$) ait olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan evli öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.3.Çalıştıkları Okul Türüne ve Okulunda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Çalıştıkları okul türü ve okulunda çalışan öğretmen sayısına göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortalamaları tablo 4.1.3.3.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.3.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Okulunda Çalışan Öğretmen Sayısına Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları

Okul türü	Okuldaki öğretmen sayısı	\bar{x}	ss
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	1-35	3,46	,58
	36-70	3,70	,49
	71 ve üzeri	3,56	,61
	Toplam	3,60	,57
Anadolu Lisesi	1-35	3,63	,61
	36-70	3,67	,58
	71 ve üzeri	4,19	,53
	Toplam	3,69	,58
İmam Hatip Anadolu Lisesi	1-35	3,78	,48
	36-70	3,77	,54
	71 ve üzeri	3,60	,45
	Toplam	3,76	,51
Toplam	1-35	3,63	,56
	36-70	3,71	,54
	71 ve üzeri	3,60	,61
	Toplam	3,66	,56

Tablo 4.1.3.3.1 de görüldüğü üzere okul türü ve okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden elde edilen puanların ortalamaları $\bar{x}=3,46$ ile $\bar{x}=4,19$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama Anadolu Liselerinde 71 ve üzeri sayıda çalışanın olduğu öğretmenlere ($\bar{x}=4,19$), en düşük ortalama ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 1-35 aralığında çalışanın olduğu öğretmenlere ($\bar{x}=3,46$) ait olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında 71 ve üzeri çalışmanı olan Anadolu Lisesi öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.4.Çalıştıkları Okul Türüne ve Yaşlarına Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Çalıştıkları okul türü ve yaşlarına göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları tablo 4.1.3.4.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.4.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Yaşlarına Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları

Okul türü	Öğretmenlerin yaşları	\bar{x}	ss
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	21-29	3,67	,57
	30-39	3,55	,59
	40 ve üzeri	3,60	,54
	Toplam	3,60	,57
Anadolu Lisesi	21-29	3,73	,75
	30-39	3,66	,62
	40 ve üzeri	3,71	,49
	Toplam	3,69	,58
İmam Hatip Anadolu Lisesi	21-29	3,68	,50
	30-39	3,66	,47
	40 ve üzeri	3,59	,56
	Toplam	3,66	,51
Toplam	21-29	3,68	,56
	30-39	3,66	,59
	40 ve üzeri	3,65	,52
	Toplam	3,66	,56

Tablo 4.1.3.4.1 de görüldüğü üzere okul türü ve öğretmenlerin yaş aralığı değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden elde edilen puanların ortalamaları $\bar{x}=3,54$ ile $\bar{x}=3,73$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalamayı Anadolu Liselerinde çalışan 21-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin oluşturduğunu ($\bar{x}=3,73$), en düşük ortalamayı ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=3,54$) ait olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan

öğretmenler arasında 30-39 yaş aralığında olup İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.5.Çalıştıkları Okul Türüne ve Kıdemine Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Çalıştıkları okul türü ve kıdemine göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortalamaları tablo 4.1.3.5.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.5.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Kıdemine Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları

Okul türü	Öğretmenlerin mesleki deneyimi	\bar{x}	<i>ss</i>
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	1-5	3,59	,60
	5-15	3,72	,54
	15 ve üzeri	3,45	,54
	Toplam	3,60	,57
Anadolu Lisesi	1-5	3,91	,43
	5-15	3,63	,72
	15 ve üzeri	3,67	,50
	Toplam	3,69	,58
İmam Hatip Anadolu Lisesi	1-5	3,71	,52
	5-15	3,83	,47
	15 ve üzeri	3,69	,58
	Toplam	3,76	,51
Toplam	1-5	3,67	,56
	5-15	3,73	,58
	15 ve üzeri	3,59	,54
	Toplam	3,66	,56

Tablo 4.1.3.5.1 de görüldüğü üzere okul türü ve öğretmenlerin mesleki deneyimi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden elde edilen puanların

ortalamları $\bar{x}=3,45$ ile $\bar{x}=3,91$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalamayı Anadolu Liselerinde çalışan 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin oluşturduğunu ($\bar{x}=3,91$), en düşük ortalamanın ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan 15 ve üzeri yıl deneyime sahip öğretmenlere ($\bar{x}=3,45$) ait olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında 1-5 yıl arası deneyime sahip olan Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3.6.Çalıştıkları Okul Türüne ve Kadro Durumuna Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Çalıştıkları okul türü ve kadro durumuna göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortalamaları tablo 4.1.3.6.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.6.1: Çalıştıkları Okul Türü ve Kadro Durumuna Göre Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Ortalamaları

Okul türü	Kadro durumu	\bar{x}	<i>ss</i>
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Kadrolu	3,59	,58
	Ücretli	3,80	,39
	Toplam	3,60	,57
Anadolu Lisesi	Kadrolu	3,69	,59
	Ücretli	3,67	,51
	Toplam	3,69	,58
İmam Hatip Anadolu Lisesi	Kadrolu	3,78	,52
	Ücretli	3,44	,37
	Toplam	3,76	,51
Toplam	Kadrolu	3,67	,57
	Ücretli	3,65	,43
	Toplam	3,66	,56

Tablo 4.1.3.6.1 de görüldüğü üzere okul türü ve kadro durumu değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden elde edilen puanların ortalamaları $\bar{x}=3,44$ ile $\bar{x}=3,80$ arasında değişmektedir. En yüksek ortalama Mesleki ve Teknik Anadolu

Liselerinde çalışan ücretli öğretmenlere ($\bar{x}=3,80$), en düşük ortalama ise İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan ücretli öğretmenlere ($\bar{x}=3,44$) ait olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenler arasında Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan ücretli öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.2. Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nedenlerinin Nitel Verilere Göre İncelenmesi

Bu bölümde bireysel görüşmeler sonucunda elde edilen verilere ilişkin bulgular sunulmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara yarı yapılandırılmış 7 adet soru sorulmuştur, katılımcıların görüşleri gizlilik esasına dayanılarak isimleri verilmeden kodlanmıştır. Buna göre katılımcılara birer numara verilmiş ve K1, K2...K11 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıların bireysel görüşmelerde sorulan sorulara verdikleri cevaplar örgütsel vatandaşlık davranışının Organ'ın beş boyutuna göre ana temalara ayrılmıştır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- 1.Yardımlaşma
- 2.Nezaket
- 3.Vicdanlılık
- 4.Centilmenlik
- 5.Sivil erdem.

Ana temalar ve bunlara ilişkin temalar Tablo 4.2.1.1'de yer almaktadır.

Tablo 4.2.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Temaları

Ana tema	Tema
rdımlaşma	Öğrencilere yardımcı olma
	Öğretmenlere yardımcı olma
Vicdanlılık	Kişisel değerler
	Kültürel değerler
	Öğrencilerin istekliliği
Nezaket	Danışma
	Bilgi paylaşma
Centilmenlik	Sonunun kendisini ilgilendirmesi
	Sorunun kendisini ilgilendirmemesi
Sivil erdem	Katkıda bulunma
	Toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere gönüllü katılma
	Toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere zorunlu katılma
	Okul dışı etkinliklere katılmama

4.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yardımseverlik Temasına İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışının ilk teması olan yardımseverlik ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “*Kişisel zamanlarınızda öğrencilere vakit ayırıp yardımcı olurken neler /hangi etkinlikler yapıyorsunuz?*” ve “*Okuluza yeni gelen veya beraber çalıştığınız meslektaşlarınıza nasıl yardımcı olursunuz?*” soruları öğretmenlere soruldu. Öğretmenlerin bu sorulara verdiği cevaplar doğrultusunda aşağıdaki gibi alt tema ve kodlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yardımseverlik Teması

Ana Tema	Tema	Kodlar
Yardımlaşma	Öğrencilere yardımcı olma	Eksiklerini tamamlama
		Öğrencileri dinleme, özel hayatı ile ilgili sorunlarına yardımcı olma, psikolojik destek verme
Yardımlaşma	Öğretmenlere yardımcı olma	Yetenekleri ile ilgili yönlendirme
		Ev ziyaretine gitme
Yardımlaşma	Öğretmenlere yardımcı olma	Kişisel zamanlarımda öğrencilere vakit ayırma
		Okul ile ilgili bilgi verme (oryantasyon)
Yardımlaşma	Öğretmenlere yardımcı olma	Plan, kaynak ve bilgi paylaşımı yapma
		Barınma
Yardımlaşma	Öğretmenlere yardımcı olma	Deneyimlerini aktarma
		Öğrenciler hakkında bilgi verme

Katılımcıların öğrencilere yardımcı olma alt temasıyla ilgili eksiklerini tamamlama durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Eksikleri nedeniyle boş vakitlerimde yanıma geliyorlarsa eksiklerini tamamlamaya çalışıyorum”.(K1)

“Ders konusunda, ders ile ilgili eksikleri konusunda yardımcı olduğum oluyor bunun yanı sıra öğrencilerle olan bir takım özel paylaşımlarımızda oluyor”.(K2)

“...Uygulama dersleri ile ilgili sorunları olduğunda anlamadığı bir etkinlik ise öğrenciyle birebir çalışma yaptırıyorum. Boş dersimde veya teneffüste öğrenci geldiğinde örneğin planlar konusunda öğrenciden örnek bir plan getirmesini istiyorum anlamadığı yerleri tespit edip o kısmı yeniden anlatıp tekrar etmesini istiyorum. Derslerimiz uygulama dersi olduğu için öğrencilere örnek gösterip yaptıkları üzerinden yardımcı olmaya çalışıyorum”.(K3)

“Özellikle boş ders ve teneffüslerde soru çözümüne yardımcı oluyorum”.(K6).

“Derslerle ilgili sorularını cevaplıyorum... Bazen evdeyken de telefon ile sorunları üzerine konuşuyoruz veya dersle ilgili sorularını cevaplıyoruz”.(K7)

“... Her alanda yapabildiğimiz kadarıyla gençlerin eksiklerini tamamlamak için elimizden ne geliyorsa yapmakla mükellef olduğumuzun bilincindeyiz. Dolayısıyla kişisel vakitlerimizde gerek öğrenciye gerekse kurumumuza fazla mesai sarf etmemiz gerekebiliyor”...(K9)

“... Kişisel zamanlarımda öğrenciler genelde yapamadığı programlar için yardıma geliyorlar. Onların eksik kodlarını bulup doğrusunu nasıl yapacaklarını söylüyorum. Eğer gelen öğrenci 12. sınıf öğrencisi ise üniversiteye hazırlanıyor oluyor ve bize de matematik fizik gibi derslerle ilgili anlamadığı konuları veya soruları sormaya geliyorlar... Okulda teneffüslerde gelenlerden daha çok eve geldiğimiz zaman telefon üzerinden ulaşan öğrenci daha fazla oluyor. Kimisi sorusunu gönderiyor”...(K10)

Çalışmaya katılan öğretmenlerin öğrencilere yardımcı olma alt temasıyla ilgili öğrencileri dinlerim, özel hayatı ile ilgili sorunlarına yardımcı olurum, psikolojik destek veririm diyen öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Daha çok öğrencileri dinlemeye ağırlık veriyorum. Beni kendisine yakın görüp ders dışı konularda konuşmak isteyen öğrenciler olduğunda teneffüslerde veya ekstra boş zamanlarda yardımcı olmaya çalışıyorum”.(K1)

“...Öğrencilerle olan bir takım özel paylaşımlarımızda oluyor. Onların kendi güven çerçevesi içerisinde bir takım özel hayatları ile ilgili de danışıyorlar ya da sıkıntılarını ifade ediyorlar onlarla ilgili de şunları yapabiliyoruz mesela; bir kitap okumayla ilgili öğrencilerin boş zamanlarını değerlendiriyoruz, onları yönlendirici çalışmalarım oluyor”.(K2)

“Bireysel sorunları olduğunda psikolojik destek sağlamaya çalışıyorum”.(K6)

“Bazen psikolojik sorunları oluyor o konuda da yardımcı oluyorum. Bazen evdeyken de telefon ile sorunları üzerine konuşuyoruz”...(K7)

“Bunun dışında 10. ve 11. sınıf öğrencilerinin ailevi veya psikolojik sıkıntıları olabiliyor. Okulda teneffüslerde gelenlerden daha çok eve geldiğimiz zaman telefon üzerinden ulaşan öğrenci daha fazla oluyor... Kimisi okulda arkadaşlarından çekinip söylemediği sorununu telefonda mesaj yoluyla yazıyor”.(K10)

“Bazen de kişisel sıkıntıları olan öğrenciler gelebiliyor yanıma. Eğer benim çözebileceğim bir durum varsa yardımcı olmaya çalışıyorum”.(K11)

Öğrencileri yeteneklerine göre yönlendirerek onlara yardımcı olduğunu belirten öğretmenlerin buna ilişkin cevapları aşağıdaki gibidir:

“Öğrencinin yeteneği varsa onunla konuşup yeteneğini ortaya çıkarması yönünde konuşmalarım oluyor”.(K3)

“İmam hatip liselerinin vazgeçilmezi olan ilahiyat koroları ve mehter takımı gibi çalışmalarda öğrencilerimizi geliştiriyoruz. Bu takımlardan çıkan öğrenciler ilgili yarışmalarda önemli dereceler aldılar”. (K9)

Çalışmaya katılan bir öğretmen, öğrencilere yardımcı olmak için ev ziyaretinde bulunduğu aşağıdaki sözleri ile ifade etmiştir:

“Bizim okulumuzda ev ziyareti zorunlu değil ama iyi olabileceğini düşündüğüm öğrencilerin evlerine rehber öğretmen ile beraber görüşmeye gidiyoruz”.(K7)

Görüşmelerin yapıldığı iki öğretmen kişisel zamanlarında öğrencilere vakit ayırmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin bu duruma ilişkin sözleri aşağıdaki gibidir:

“Kişisel zamanlarımda öğrencilere vakit ayırmıyorum çünkü okulda çok fazla boş zamanım olmuyor”.(K5)

“Kişisel zamanlarımda öğrenciye ekstra bir zaman ayıramıyorum”.(K8)

Öğretmenlerin yardımlaşma temasıyla ilgili öğretmenlere okul ile ilgili bilgi (oryantasyon) veririm cevabını verenlerin yanıtları aşağıdaki gibidir:

“...İlk gelen arkadaşla oryantasyon yapıyoruz. Yeni gelen bir öğretmen genelde ilk karşılaştığı kişi ile samimi olup onunla iletişim kuruyor ve ondan çok yardım alıyor. Eğer bana da soru sorup yardım isterse bende cevaplayıp her konuda yardımcı olmaya çalışıyorum”...(K4)

“... İhtiyacı varsa okul ile ilgili oryantasyon yaparım. Okulun neresinde ne var nelerden yararlanabilir bilgi veririm”.(K5)

“... Veli profilini ve diğer okul paydaşlarını anlatırım. Eğer öğretmen bu çevreye yeni gelmişse veya yeni taşınacaksa bulunduğumuz muhit, yaşam alanları, alışveriş yapacağı yerler hakkında bilgi vererek yardımcı olmaya çalışırım”.(K9)

“...Okulu tanıtırım. Oryantasyon yaparım. Okul idaresini tanımiyorsa onları tanıtıp odalarını gösteririm”...(K11)

Öğretmenlerle plan, kaynak ve bilgi paylaşımında bulunurum cevabını veren öğretmenlerin sözleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“Yeni gelen öğretmen arkadaşların yönetmelik bilgileri az olduğu için yönetmelik bilgisi veriyorum... Bunun dışında özellikle zümre arkadaşlarıyla zaten sürekli olarak bilgi paylaşımı ve kaynak paylaşımı yaparak bu şekilde yardımcı olmaya çalışıyorum”.(K1)

“İlk senesi olan arkadaşlara, planlar ve evrak işleri çok fazla olduğu için yardımcı olurum, ayrıca modül kavramı var bunlarla ilgili yardımcı olurum, beraber derse girip uygulamaları seyretmesine yardımcı olurum. Ben alan değiştirerek geldiğim için geldiğimde modül nedir bilmiyordum ve görünce şaşırıyordum. Okul öncesindeki sistem ile lise öğretmenliği çok farklı. Birden fazla derse giriliyor. Yeni gelen arkadaşlara da işleyiş ile ilgili yardımcı olmak adına evraklar nedir yapması gerekenler nedir bunları anlatıp bire bir yapmasına yardımcı olurum”...(K3)

“... Doküman sağlama konusunda yardımcı olurum”...(K6)

“Genellikle kaynak alışverişinde bulunuruz. Onun dışında sınavlar ve zümre olarak neye dikkat ediyoruz bu konuları konuşuruz”...(K7)

“Bizim meslek lisesinde 10’a yakın derse girmek durumunda kalıyoruz ve hepsinin içeriği birbirinden çok farklı. Senelerce çalışmış olsan dahi yeni geldiğin okulda daha önce hiç girmedığın dersleri anlatmak durumunda olabiliyorsun. Kaldı ki bazen daha önce girdiğin dersin içeriği de değişebiliyor ve sıfırdan o içeriğe göre hazırlanman gerekiyor. Bu durumda yeni gelen öğretmenin ilk ihtiyacı genelde ders ile ilgili doküman oluyor. Biz zümremizde bunun için ortak bir havuz oluşturduk ve herkes derste yaptığı uygulamayı bu havuzda zümre ile paylaşıyor. Dolayısıyla yeni gelen arkadaşımıza ilk yardımımız ders dokümanı oluyor”...(K10)

Okula yeni gelen öğretmenlere barınma konusunda yardımcı olurum diyen öğretmenlerin sözleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“Özellikle şehir dışından gelmiş arkadaşlarsa onlarla biraz daha hem barınma sorunlarından tutunda okula alışmaları için bir takım ön bilgileri vermek ya da okulda hangi sorunlarla karşılaştıklarını öğrenip o konularda nasıl bir çözüm yolu izleyebilecekleri konusunda deneyimlerimizi aktarıyorum”...(K2)

“... Eğer öğretmen bu çevreye yeni gelmişse veya yeni taşınacaksa bulunduğumuz muhit, yaşam alanları, alışveriş yapacağı yerler hakkında bilgi vererek yardımcı olmaya çalışırım”...(K9)

Deneyimlerimi aktararak öğretmenlere yardımcı olurum cevabını veren katılımcıların sözleri aşağıdaki gibidir:

“Özellikle şehir dışından gelmiş arkadaşlarsa onlarla biraz daha hem barınma sorunlarından tutunda okula alışmaları için bir takım ön bilgileri vermek ya da okulda hangi sorunlarla karşılaştıklarını öğrenip o konularda nasıl bir çözüm yolu izleyebilecekleri konusunda deneyimlerimizi aktarıyorum”...(K2)

“...Bildiğim bir şey varsa paylaşmaktan çekinmem”...(K3)

“... Kendi branşında birisi geldiyse yapması gereken çalışmaları ona anlatırım”.(K11)

Öğrenciler hakkında bilgi vererek okula yeni gelen öğretmene yardımcı olurum diyen öğretmenlerin cevapları aşağıdaki gibidir:

“...Öğrenciler ve sınıflar hakkında bilgi veriyorum. Dikkat etmesi gereken konuları belirtiyorum”.(K4)

“...Sınıflar, sorunlu öğrenciler hakkında konuşup dikkat çekiyoruz, sohbet edip aramıza almaya çalışıyoruz”.(K7)

“... Öğrenciler hakkında bilgi verebilirim. Örneğin fizik öğretmeni geldiyse ona sayısal sınıflar hakkında bilgi veririm”...(K8)

“...Bunun dışında yeni gelen birisi olduğunda okulu, öğrenci profilini tanıtırım”...(K9)

“...Sınıflar ve öğrenci seviyeleri ile ilgili mutlaka yardımcı olurum. Çünkü her meslek lisesinde öğrenci seviyesi aynı olmuyor. Bizim öğrencilerimizin hem kız ağırlıklı olması, hem bilişim teknolojileri bölümü oluşumuz nedeniyle öğrenci seviyemiz biraz düşük. Uygulamalarımızı temel seviyeden çok da ileriye taşıyamıyoruz bu nedenle dışarıdan gelen kişiye öğrencilerin seviyesini mutlaka anlatırım. Özel ilgiye ihtiyacı olan öğrencilerimiz oluyor. Onların ihtiyaçları hakkında bilgi veririm”.(K10)

Okula yeni gelen öğretmen ile sohbet ederim, sıcak davranırım cevabını veren öğretmenlerin sözleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“Kendini yabancı hissetmemesi için sıcak davranırım genelde. Çünkü yeni gelen öğretmen kendini oraya ait hissetmiyor. Daha fazla ait hissetsin diye sıcak davranırım, muhabbet ederim”...(K5)

“...Sohbet edip aramıza almaya çalışıyoruz”.(K7)

4.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Vicdanlılık Temasına İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan vicdanlılık ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “İşe devamlılık, dakiklik ve verimli çalışma konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu davranışınızın altında yatan temel neden sizce nedir?” sorusu öğretmenlere soruldu. Öğretmenlerin bu soruya verdiği cevaplar doğrultusunda aşağıdaki gibi alt tema ve kodlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Vicdanlılık Teması

Ana Tema	Tema	Kodlar
Vicdanlılık	Kişisel değerler	Bireysel yapı Tecrübe
	Kültürel değerler	Öğretilen değerler Kültürel unsurlar
	Öğrencilerin istekliliği	Öğrencilerin ders işlemek istemesi

Görüşmeye katılan öğretmenlerin vicdanlılık temasına ait olan, kişisel değerler alt temasına ilişkin bireysel yapı ile ilgili olduğunu belirten öğretmenlerin cevapları aşağıdaki gibidir:

“Yapı itibarı ile dakik olduğumu düşünüyorum. Gideceğim her yere daha öncesinden giderim. Okulda nereye çağırıldıysa veya hangi toplantıya katılmam gerekiyorsa yapım itibarı ile, evim uzak dahi olsa önce giderim ve bekleyen ben olurum. Bunun sebebini yapı olarak düşünüyorum. Eğer geç kalırsam, işimi gereği gibi yapmadığımda kendimi rahatsız hissediyorum”...(K4)

“Dakik ve vaktinde işimde olma konusunda dikkatli olurum. Çünkü bu işi yaparken karşılığında bir ücret alıyoruz ve gereğince görevimizi yerine getirmemiz, hakkını vermemiz gerektiğini düşünüyorum. Bu nedenle dakiğimdir ve kurallara uyarım”...(K5)

“Dakik olmayı seviyorum. Derse geç kalmak istemem. İşe zamanında gelip giderim. Ders zili çaldığında öğretmenler odasından ilk çıkan ben olurum. Çok verimli çalıştığımı söyleyebilir miyim bilmiyorum ama sınıfa girdiğimde dersi doldurarak işlemeye gayret gösteriyorum”...(K6)

“Elimden geldiğince geç kalmayıp, her şeyi anında zamanında yerine getirmeye çalışıyorum. Çünkü geç kaldığımda kendimi rahatsız hissediyorum. Geç kaldığımda kendimi rahatsız hissettiğim için dakik olmaya özen gösteriyorum. Ders içinde geç kalayım, dersten çalayım ya da çocukları boş bırakayım diye düşünmem. Çünkü kendimi vicdanen rahatsız hissedirim”...(K7)

“Ben çok dakiğimdir. Okula devamlılık konusunda da çok istikrarlıyım. Bu okulda dördüncü yılım sadece 1 gün raporum olmuştur. Ben okula gelmediğimde derslerimin aksadığını, öğrencilerin başıboş kaldığını düşünüyorum. Keyfi olarak rapor veya mazeret izni almıyorum. Dersimi zamanında girerim, zamanında girmeyen öğretmenleri de eleştiririm. Ben

biraz kuralcıyım. Yapım böyle. Yapım işime yansıyor aslında”.(K8)

“Elimden geldiğince dakik olmaya çalışıyorum. Dakiklik konusunda dikkat etme sebepime gelince, öğrencilerimiz sınıfa geç kaldığında onları yok yazıyoruz veya neden geç kaldığını sorgulayıp yeri geliyor sorumluluğunu yerine getirmede için kızıyoruz. Bu nedenle öğrencilere bu davranışı gösteriyorsak bizimde dakik olmamız gerektiğini düşünüyorum. İşe devamlılık konusunda bizim keyfi olarak işe gitmeme gibi bir durumumuz yok. Bu nedenle işe devamlılık konusunda iyiyim. Sadece çok ağır hastalık durumunda, öğrencilere faydalı olamayacağım durumlarda doktorun rapor vermesi sonucu işime gitmiyorum. Verimli çalışma konusuna geldiğimizde elimden geldiğince verimli bir şekilde dersi işlemeye çalışıyorum.... Bunu yapmadığım zamanlarda ise vicdanım rahat olmuyor. Bu nedenle verimli çalıştığımı düşünüyorum”.(K10)

“Derslerimi dolu dolu işlemeye çalışıyorum. ... Derslerimde verimli olmaya çalışmamın sebebini vicdani olduğunu düşünüyorum”.(K11)

Tecrübelerinden dolayı vicdanlılık davranışını sergileyen öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“... Bunda yaşadığım olumlu şeylerin yanı sıra yaşadığım olumsuz durumlarında etkisi var, bu olumsuzlukları başkalarına yaşatmamak adına, yani hem olumlu hem olumsuz tecrübeler sizin hayatınıza yansırken daha verimli olmanızı sağlıyor”.(K2)

“.... Eğer uykumu iyi alamazsam okulda gereksiz yere sinirlendiğim oluyor. Bunu fark ettiğim andan itibaren uykumu iyi alarak derslerimde daha rahat ve verimli olmaya özen gösteriyorum”.(K9)

Görüşmeye katılan öğretmenlerin kültürel değerler alt temasına ilişkin öğretilen değerler ile ilgili olduğunu belirten öğretmenlerin cevapları aşağıdaki gibidir:

“İşe devamlılık ve dakiklik konusunda çok dikkat ediyorum ve prensipli çalıştığımı düşünüyorum. Temelinde aileden geldiğini düşünüyorum, babam da çok düzenli, disiplinlidir ve gideceği yere erken gitmeye dikkat eder. Galiba onu model aldığım için yaptığım işi çok iyi ve düzenli yapmaya çalışırım. İşe zamanında gelmek için stres olurum, evrakları bir hafta öncesinden hazırlamaya çalışırım, bunun sebebi tamamen önümdeki model diye düşünüyorum. Bu konuda okulda aldığımız eğitimden çok evde ailemizden gördüklerimizin etkili olduğunu düşünüyorum. Çünkü içinden gelmesi lazım eğitimle olabileceğini düşünmüyorum”. (K3)

“Etik çerçevesinde işimizi doğru yapmaya çalışıyoruz. Bunu hangi saiple yaptığımıza gelince bu benim için sadece resmi bir görev anlamında değil insani olarak da bir ahlaki temele oturması gerekiyor yaptığım işin. Burada da öncelikle bulunduğum yerde öğrenciler sizin dışınızda ve size eğitim anlamında

muhtaç olan yani sizden bir şey almak durumunda olan, o bilinçte ve o meslek etiği kapsamında düşünerek hareket ediyorum”.(K2)

Kültürel unsurlar nedeniyle vicdanlılık davranışı sergilediğini belirten öğretmenlerin cevapları aşağıdaki gibidir:

“İşe vaktinde gelme konusunda çoğu zaman özen gösteriyorum. Dakikliğin hayatın her alanında önemli olduğuna inandığım için buna gayret gösteriyorum. İlkokul hayatımızdan itibaren bize öğretilen değerler ve kültürel unsurlar sebebiyle bu konuda daha özenliyim”.(K1)

Vicdanlılık temasına ait öğrencilerin istekliliği alt temasında öğrencilerin ders işlemek istemesi durumunu belirten bir öğretmenin cevabı aşağıdaki gibi olmuştur:

“Çok verimli çalıştığımı söyleyebilir miyim bilmiyorum ama sınıfa girdiğimde dersi doldurarak işlemeye gayret gösteriyorum. Burada derse girdiğinde öğrenci senin ders anlatmanı bekliyor. Anadolu lisesinde öğrenci seni zorluyor. 5 dakika geçtiğinde hocam zaman geçiyor diyerek derse başlamamız için uyarabiliyor”.(K6)

4.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nezaket Temasına İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan nezaket ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “İşiniz ile ilgili alacağınız bir karardan etkileneceğini düşündüğünüz kişilerin fikirlerini alıp, onlara danışır mısınız? Neden ve nasıl?” sorusu öğretmenlere soruldu. Öğretmenlerin bu soruya verdiği cevaplar doğrultusunda aşağıdaki gibi alt tema ve kodlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nezaket Teması

Ana Tema	Tema	Kodlar
Nezaket	Danışma	Tecrübeli olanlardan faydalanma
		Ortak fikir almanın önemli olduğunu düşünme
	Bilgi paylaşma	Farklı ders içeriği oluşmasından kaçınma
		Diğer öğretmenlere değer verme Birlikte karar almak

Çalışmaya katılan öğretmenlerin nezaket temasına ait olan danışma alt teması ile ilgili tecrübeli olanlardan faydalanma görüşü ile ilgili cevapları aşağıdaki gibi olmuştur:

“İşimle ilgili bir karar alırken benden daha tecrübeli birisine danışırım. Fikirlerini alırım ama yine kendi düşündüğümü yaparım. Benim gözümden kaçmış olan bir durum varsa ve danıştığım arkadaşım bunun farkına vardysa onun düşüncelerini dikkate alıp ona göre davranırım. Bir davranış sergilemem gerektiğinde tecrübeli arkadaşlara sorup danışırım. Eğer düşünceleri bana mantıklı geliyorsa söylediklerini dikkate alırım”.(K8)

“...Mesleki deneyimi benden fazla olan arkadaşlarıma, amirlerime fikirlerini danışırım. Benden daha zor şartlarda çalışmış arkadaşlarımdan fikirleri ve tecrübeleri benim için önemlidir”.(K9)

“... İkileme düştüğüm veya nasıl bir yol izlemem gerektiğine karar veremediğim durumlarda tecrübeli öğretmenlerin bu konu hakkında fikirlerini sorarım”.(K11)

Ortak fikir almanın önemli olduğunu düşünen öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“Başkalarının etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini kesinlikle alırım ve danışırım. Bir işin karşılıklı görüşle yapıldığında daha üretken ve verimli olduğunu düşünüyorum. Karşımdaki insanı da ilgilendiren bir şey olduğunda yapılacaklar konusunda bilgilendirmek hem bir takım yapılacaklar konusunda belki onun iznini gerektirecek şeyler olacak. Yapacağım şeylerle ilgili katkı sunacağımı düşündüğüm şeyler varsa tüm bunları yani katkısını, iznini, bilgilendirme yapma hakkını ona tanımak adına ve daha kolektif bir çalışmanın, ortak bir aklın daha faydalı olacağını düşünüyorum”...(K2)

“Kolektif bir yapıda çalıştığımız için alacağımız kararlar mutlaka birilerini etkileyecektir. Örneğin okulda matematik ile ilgili bir etkinlik yapacaksam önce okul müdürü ile görüşürüm”...(K11)

Nezaket temasının bilgi paylaşma alt temasıyla ilgili olarak farklı ders içeriği oluşmasından kaçınmak için bu davranışı sergileyen öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Zümre ile ilgili bir karar alacaksa hepimiz birbirimize danışarak karar alıyoruz. Çünkü derslerde ortak hareket ediyoruz. Zümre başkanı tek başına karar almıyor. Sınavda sorulacak sorular beraber kararlaştırılıyor. Tek başına hazırlayıp herkesin uygulaması beklenmiyor. Toplantı yapıp herkesin fikri alınıyor”...(K6)

“Bir karar alırken etkileneceğini düşündüğüm kişilere mutlaka danışırım. Ben fikrimi sunarım, ilgili arkadaşıma da fikrini sorarım ve ortak bir karar almaya çalışırım. Bizim derslerimizde sınıfı bölüp bir sınıfı 3 öğretmen paylaştığımız oluyor. Dersin içeriğinde yapacağımız ufak bir değişikliği dahi derse ortak girdiğimiz arkadaşlara bildirmemiz gerekiyor ki aynı sınıfın öğrencileri içinde farklı ders içeriği oluşmasın. Genelde bu tür durumlarda ortak derse giren öğretmen arkadaşlarla whatsapp grubu kuruyoruz ve bu grup üzerinden

sürekli iletişim halinde oluyoruz. Yaptığımız örnekleri birbirimizle paylaşıyoruz”.(K10)

Diğer öğretmenlere değer verdiği için bilgi paylaşma davranışında bulunduğunu belirten öğretmenlerin görüşmede verdiği cevaplar aşağıdaki gibi olmuştur:

“Kendi zümremde gayet uyumluyuz ve her kararımızı yüz yüze olamasa da whatsapp grubunda birbirimizi bilgilendirerek alıyorum. Her hangi bir karar alınacaksa birbirimize değer veriyoruz ve görüşlerini alarak karar alıyoruz”.(K4)

“...Ben genelde ben değil biz olarak düşünüyorum. Bir karar aldığımda etkilenen arkadaşım mutlaka söyledim. Aynı dersi verdiğimiz arkadaşım dersim ile ilgili aldığı karar mutlaka söyledim. Bir değişiklik yaptığımda ona da haber verdim. Çünkü aynı dersi veriyoruz”.(K3)

Birlikte karar almak için diğer öğretmenlerle bilgi paylaşımında bulunduğunu belirterek nezaket davranışı sergileyen öğretmenlerin, görüşmelerde verdikleri cevaplar aşağıdaki gibi olmuştur:

“Zümre öğretmenlerimizle sürekli ortak çalışma halinde olduğumuz için, gerek ders işlerken kullanacağımız materyallerde, gerekse sınavların hazırlanışı konusunda ve konuların işlenişinde sürekli iletişim halindeyiz. Beraber karar alıyoruz”.(K1)

“... Ben genelde ben değil biz olarak düşünüyorum. Bir karar aldığımda etkilenen arkadaşım mutlaka söyledim. Aynı dersi verdiğimiz arkadaşım dersim ile ilgili aldığı karar mutlaka söyledim. Bir değişiklik yaptığımda ona da haber verdim. Çünkü aynı dersi veriyoruz”.(K3)

“Kendi zümremde gayet uyumluyuz ve her kararımızı yüz yüze olamasa da whatsapp grubunda birbirimizi bilgilendirerek alıyorum”(K4)

“Bir karar alırken etkileneceğini düşündüğüm kişilere mutlaka danışırım. Ben fikrimi sunarım, ilgili arkadaşım da fikrini sorarım ve ortak bir karar almaya çalışırım. Bizim derslerimizde sınıfı bölüp bir sınıfı 3 öğretmen paylaştığımız oluyor. Dersin içeriğinde yapacağımız ufak bir değişikliği dahi derse ortak girdiğimiz arkadaşlara bildirmemiz gerekiyor ki aynı sınıfın öğrencileri içinde farklı ders içeriği oluşmasın”...(K10)

“Kolektif bir yapıda çalıştığımız için alacağımız kararlar mutlaka birilerini etkileyecektir. Örneğin okulda matematik ile ilgili bir etkinlik yapacaksam önce okul müdürü ile görüşürüm”(K11)

4.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Centilmenlik Temasına İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan centilmenlik ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “*Soru Okulunuzda yaşanan bir sorun ile ilgili davranışınız nasıl olur? Neden böyle davranırsınız?*” sorusu öğretmenlere soruldu. Öğretmenlerin bu soruya verdiği cevaplar doğrultusunda aşağıdaki gibi alt tema ve kodlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Centilmenlik Teması

Ana Tema	Tema	Kodlar
Centilmenlik	Sorunun kendisini ilgilendirmemesi	İdare ile konuşurum
		Sorun benimle ilgili olmasa da yardımcı olmak isterim Sorunun türüne göre müdahale ederim Sorunu çözmek için yardım istenirse olaya müdahil olurum Öğrenci ile ilgili sorunlarda çözebileceğimi düşünüyorsam müdahale ederim.
	Sorunun kendisini ilgilendirmesi	Sorunu kendi başıma çözmeye çalışırım

Örgütsel vatandaşlık davranışına dair yapılan görüşmelerin centilmenlik temasına ait olan, yaşanan sorunun kendisi ile ilgili olmaması alt temasında, idare ile konuşurum cevabını veren öğretmenlerin cevapları aşağıdaki gibi olmuştur:

“...Eğer benim çözemeyeceğim bir durumsa bunu öğretmenler arası, öğrenciler arasında konuşarak çözmeye çalışırım, onlarda olmazsa en son idareyle konuşurum. İdareye gitme davranışımın sebebi okulun hiyerarşik yapısından kaynaklı ve böyle davranmamın faydasını da görüyorum”.(K1)

“...Örneğin bir öğrenci sigara içerken yakalandığında eğer onun ceza alacağını biliyorsam bu öğrenciyi tutarım ve idareciye götürüp dilekçesini yazarım”...(K5)

“...Eğer daha fazla kişiler etkilenecekse bir otoritenin, bilirkişinin yanında çözmeye gayret ederiz”....(K7)

“... Benimle ilgili olmayıp başka bir arkadaşla da olsa görmezden gelemiyorum. Örneğin öğrencinin dışarıda serserilerle yaşadığı bir sorunu öğrendiğimde duymazdan gelemiyorum. Ben bu durumu müdür yardımcısına anlattım, müdür yardımcısı polisi aradı ve okul dışında polisler nöbet tutmaya başladı bu şekilde sorun çözüldü. Eğer bu sorunu görmezden gelirim sorun büyüyüp çocukların başına bir şey gelebilir. Öğrenci sorununu bana anlattığında ilerisinde çocuğun başına bir sıkıntı gelebileceğini düşünüp mutlaka müdahale etmek istiyorum”...(K8)

“...Başkalarının arkasından konuşmam benim de arkamdan konuşulmasını istemem. Bu tür durumlarda direk okul müdürüne başvururum”...(K9)

“Okulumuzda bir sorun olduğunda sorunun içeriğine göre davranışım farklı olur. Eğer öğrenciler arası bir sorun varsa bu sorunun büyüyeceğini düşünüyorsam idareciler ve rehber öğretmenle paylaşırım”...(K10)

Sorun beni ilgilendirmese de yardımcı olmak isterim cevabını veren öğretmenlerin sözleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“Okulda yaşanan bir sorun beni ilgilendirmese bile içinde bulunduğum kurum ve arkadaşlarla ilgili olduğu için mutlaka bir şekilde müdahil olmak isterim. Magazinel bir kaygıyla değil de katkı sunmak, yardımcı olmak için müdahil olmak isterim. Her ne kadar öğretmenler olarak ayrı ayrı derse giriyor olsak da bence eğitim bir kolektif bir çalışma, dolayısıyla buradaki her sorun, insanların özel sorunlarının dahi kolektif çalışmaya yansıtacağını düşündüğüm için de mutlaka çözüm konusunda elimden geleni sunmak ve yardımcı olmak isterim”...(K2)

“Ben okulda yaşanan hiçbir olayı görmedim duymadım bilmiyorum deyip görmezden gelemiyorum. Benimle ilgili olmayıp başka bir arkadaşla da olsa görmezden gelemiyorum. Örneğin öğrencinin dışarıda serserilerle yaşadığı bir sorunu öğrendiğimde duymazdan gelemiyorum”...(K8)

Sorunun türüne göre müdahale ederim diyen öğretmenlerin cevapları aşağıdaki gibidir:

“Okul ve idarecilerin vereceği tepkileri göz önünde bulundurarak duyarlı veya duyarsız davranırım. Örneğin bir öğrenci sigara içerken yakalandığında eğer onun ceza alacağını biliyorsam bu öğrenciyi tutarım ve idareciye götürüp dilekçesini yazarım. Sonrasında idarecinin ben seni affediyorum bu seferlik, bir daha bunu yapmayacaksın dediğini öğrendiğimde bir dahaki sefere ben öğrenciyi görmezden gelirim”...(K5)

“Sorunun çeşidine göre farklı davranışlarım olur... Öğretmenlerle ilgili bir sorun varsa çok karışmamaya çalışıyorum. Ama öğrenciyle yaşanan bir sorun varsa müdahale etmeye çalışıyorum. Tartıştıklarında, uygunsuz hareketleri olduğunda, disiplinsizlik ile ilgili bir sorun olduğunda öğrenciyle çözmeye

çalışıyorum örneğin kopya çeken bir öğrenci yakaladığımda veliye yansıtmadan öğrenci ile çözmeye çalışıyorum”... (K6)

“Yaşanan sorunun niteliği ile ilgili tutumum değişir. Genelde öğretmen arkadaşımın yanında olmaya gayret ederim. Birlik içerisinde hareket etmenin daha doğru olduğunu düşünürüm. Öğrenciyi kışkırtıp müdürüne, müdür yardımcısına veya öğretmene karşı hak arayışına girişini desteklemem şunu yap bunu yap gibi yönlendirmem, bazen bunlarla karşılaşabiliyoruz. Genel olarak düzenden yana tavır koyuyorum”.... (K7)

“Okulumuzda bir sorun olduğunda sorunun içeriğine göre davranışım farklı olur... Sorun varsa ve benim çözebileceğimi veya yardımcı olabileceğimi düşünüyorsam elimden geleni yapmaya çalışırım. Çünkü okul ortamında oluşan bir sorun varsa bu sorunun o ortamdaki herkesi etkileyeceğini düşünürüm”... (K10)

Görüşme yapılan öğretmenlerden sorunun kendisi ile ilgili olmadığı durumlarda yardım istenirse olaya müdahil olurum diyenlerin cevapları aşağıdaki gibi olmuştur:

“...Yardımcı olabileceğim bir sorun olduğunu düşünürsem veya sorunu çözmek için yardım istenirse yardımcı olur ve dahil olurum. Onun dışında sorun hakkında konuşup büyümesini istemem”... (K3)

“... Eğer öğretmen arkadaşlarımın bir sorunu varsa ve bana anlattıysa elimden geldiğince yardım etmeye çalışırım veya sorununu çözmek için fikir veririm”... (K10)

“Öğretmen öğrenci arasında geçen sorunlarda öğretmenin yardım talep etmesi durumunda olaya karışıyorum. Örneğin geçtiğimiz hafta kadın öğretmenimizin nöbetçi olduğu katta erkek öğrenciler kavgaya başlamış. Öğretmen arkadaşımızın yardım istemesi sonucu olayın olduğu yere gidip öğrencilere müdahalede bulduk”... (K11)

Öğrenci ile ilgili sorunlarda çözebileceğimi düşünüyorsam müdahale ederim cevabını veren öğretmenin sözleri aşağıda verilmiştir:

“Okul ve idarecilerin vereceği tepkileri göz önünde bulundurarak duyarlı veya duyarsız davranırım. Örneğin bir öğrenci sigara içerken yakalandığında eğer onun ceza alacağını biliyorsam bu öğrenciyi tutarım ve idareciye götürüp dilekçesini yazarım. Sonrasında idarecinin ben seni affediyorum bu seferlik, bir daha bunu yapmayacaksın dediğini öğrendiğimde bir dahaki sefere ben öğrenciyi görmezden gelirim. Sigarayı örnek olarak veriyorum, buna diğer disiplin suçları da dahil. Çünkü bu sefer ben kötü öğretmen oluyorum ve affeden kişide kahraman oluyor ve bizi öğrenciyle karşı karşıya getiriyorlar. Bir kural varsa herkes uymalı ve esnetmemeli”... (K5)

Centilmenlik teması ile ilgili sorunun kendisini ilgilendirmesi durumunda sorunu kendi başına çözmeye çalışırım cevabını veren öğretmenlerin bunu aşağıdaki sözleriyle belirtmişlerdir:

“Öncelikle sorunun kime ait olduğu önemli. Başlangıç aşamasında kendi başıma çözmeye çalışırım”... (K1)

“Bir sorun varsa önce kendi imkanlarımla, olmazsa meslektaşlarımla yardımıyla aşmaya çalışırım”... (K9)

“Ben okulda yaşanan hiçbir olayı görmedim duymadım bilmiyorum deyip görmezden gelemiyorum. Benimle ilgili olmayıp başka bir arkadaşla da olsa görmezden gelemiyorum.... Bir sorun olduğunda kulaklarımı kapatamıyorum”... (K8)

Katılımcılardan 5 numaralı öğretmenin sözlerini incelediğimizde öğretmenler, öğrenciler ve idareciler şeklinde 3 grubun oluştuğu ve öğrencilerle ilgili sorunlar olduğunda bazı idarecilerin bunu affedip gereken cezayı vermemesi durumunda öğretmenlerin arada kalarak, öğrencilerin gözünde kötü kişi olarak nitelendirildiği belirtilmiştir. Başka bir katılımcı olan 7 numaralı öğretmenin cevabı ise okullarda yaşanan başka bir sıkıntıyı ortaya çıkarıyor. K7 numaralı öğretmen bu durumu aşağıdaki sözlerle belirtmiştir:

“...Bazı öğretmenler öğrenciyle çok yakın olabiliyor bence olmamalı. Daha önceki deneyimlerinden yola çıkarak söylüyorum. Öğrenci bir öğretmen ile ilgili gidip başka bir öğretmene laf taşıyabiliyor. Bazen öğretmenin dediğini çarpıtabiliyor”... (K7)

Genel olarak öğretmenlerin cevapları incelendiğinde, sorunların çeşitliliği göz önünde bulundurularak belirlenen alt temalar ve kodlara bakıldığında öğretmenlerimizin centilmenlik davranışı sergilediği görülmektedir.

4.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sivil Erdem Temasına İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan sivil erdem ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “Okulda yapılan toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere katılım konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Neden?” ve “Okulunuzu gelişimi için yapmak zorunda olmadığınız ama yaptığınız etkinlikler var mı? Bunlar neler?” soruları öğretmenlere soruldu. Öğretmenlerin bu sorulara verdiği cevaplar doğrultusunda aşağıdaki gibi alt tema ve kodlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.5.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sivil Erdem Teması

Ana Tema	Tema	Kodlar
Sivil erdem	Katkıda bulunma	Okula katkı sağlama
	Toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere katılım	Etkinliklere katıldığında mutlu olma Katkı sağladığını düşünme

Sivil erdem teması ile ilgili olarak okuluna katkı sağladığını belirten öğretmenlerin sözleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“Mesela öğrencilerin dışarıda yaşadığı bir problemi çözmek için çabalamak zorunda değilim. Fakat böyle bir sorundan haberdar olduğumda, sorunun çözümü için idare ile görüşüp sorunun çözümü için elimden geleni yapmaya çalışırım. Bu okula ilk geldiğim yıl herkes o okulda nasıl çalışacağını diyordu. İlçemizin bütün serserileri bu okulda toplanmıştı ve çok kalabalıktı. Her gün okulda kavga, dövüş eksik olmuyordu. Biz o yıl bütün öğretmenler olarak el birliği ile çalıştık. Şu an bizim okulumuzda ilk yılıma göre kıyaslarsak disiplin sorununuz yok. Eğer bu şekilde el birliği ile çalışmasaydık disiplin suçları, kavga dövüş hala devam edecekti. Bizim özverili çalışmamız sonucu okulumuz istenmeyen bir okuldan istenen, öğretmenlerin gelmeye çalıştığı bir okula dönüştü” ... (K8)

“...Katkı sunabileceğimi düşündüğüm ve benimde yaparken zevk alacağım durumlarda o etkinliğe katılırım. Daha önce okulumuzda yapılan Avrupa birliği projesine katılmıştım. Bu projeye katılmış olmamızın maddi bir getirisi yoktu bize. Proje sayesinde öğrencilerimiz yurt dışına çıktılar, yurt dışından başka öğrenciler ve öğretmenler okulumuza geldiler. Bunların hepsi okulumuzdaki öğrencilerde bir etki yarattı. Her öğrencinin bu projeden etkilendiğini düşünüyorum. Projeye katılan öğretmenler arasında ayrı bir arkadaşlık oluştu ve iletişim güçlendi. Bu projenin etkilerini seneler sonrasında hala hissediyoruz. Bunun dışında okulumuzun tanıtımı için tanıtım videosu hazırladık. Bu tanıtım videosunda kendi öğrencilerimizi ve öğrencilerimizin ortamını sergiledik. Tanıtım videosu için beraber çalıştığımız öğrenci ve öğretmenlerle bu süreç içerisinde yine aynı şekilde olumlu bir iletişim gelişti” ... (K10)

“Okulumuzda akıllı tahtalarla ilgili sorun yaşıyoruz. Bilgisayar öğretmeni olmadığı için bununla ilgilenen kimse yok okulumuzda. Benim kişisel ilgim sonucu araştırıp bu tahtaların yazılım ile ilgili sıkıntılarını çözüyorum. Bunu yapma sebepim benim bu işi yaparken zevk almam. Öğretmenlerimizin kullandığı bilgisayarlarda sıkıntılar olabiliyor. Öğretmen arkadaşların kullanımı için gerekli programları temin edip bilgisayarlara kuruyorum. Bunun sonucunda öğretmenlerimizin veriminin arttığını düşünüyorum” ... (K11)

Örgütsel vatandaşlık davranışının temalarından biri olan sivil erdem temasının, toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere gönüllü katılma alt temasına ait etkinliklere katıldığında mutlu olma durumuna ilişkin öğretmen görüşleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“...Ben bu tür etkinliklere katıldığımda mutlu oluyorum. Bir bedel karşılığı olmadan hasta olmama, okulda dersimin olmadığı güne denk gelmesine rağmen arkadaşımın prova yapıp bir etkinlik gerçekleştirdik. O an bu etkinliği gerçekleştirmekten zevk aldım...Şu an bir proje için çalışıyorum. Okulumuz için yapacağımız bir çalışma için 3 okulun öğretmenleri ile toplanıp bir proje için çalışıyoruz. Bu projede okul ön planda olacak. Okulun öğretmenlerini geliştirmek adına yapılan bir Avrupa birliği projesi ve öğretmenler eğitim alacak ve aldıkları eğitimi öğrencilere aktaracak. Bu çalışma için okul dışında bir zaman ve emek harcamamız gerekiyor. Umarım proje kabul edilir ve faydalı oluruz”... (K3)

“Her zaman sorunsuz hepsine katılmışımdır. Benim katkı sunabileceğim bir görev veya etkinlik varsa veya bir komisyon kurulacaksa bunlara katılım sağlıyorum. Mesela okulumuzda beyaz bayrak projesi, sağlıklı okul projesinde gönüllü olarak çalışıyorum. İdare ile ortaklaşa bir çalışma gerçekleştiriyoruz. Bu projeler gönüllülük usulü ile gerçekleşen ve ekstra vakit harcadığımız projeler... Beyaz bayrak, sağlıklı okul projelerinde gönüllü olarak yer almaktayım. Şu an yeni başladığımız sağlıklı beslenme ile ilgili bir proje var ve kantinle ortak bir çalışma yapacağız. Okulumuzun sağlıklı beslenen bir okul olması için bir çalışma yapacağız”... (K4)

“Görsel tasarımdan biraz anlıyorum. Bununla ilgili, öğrencilerimizin dışarıda yapacağı etkinlikler konusunda afişler tasarlarım. Okulda yapılacak etkinliklerle ilgili malzeme teminini kendi kişisel imkanlarımı kullanarak arkadaşlarıma yardımcı oluyorum. Benim branşım değil demiyorum. Neticede burası benim okulum. Teknolojik anlamda, bilgisayarlar gibi okulun sıkıntılarını çözmeye çalışıyorum. Öğrencilerin mesleki gelişimiyle alakalı, meslek dersleriyle alakalı öğrencilere özel bir kurs açtık. Bunda resmîyetin verdiği görevler dışında kişisel gayretimiz daha fazla oldu. Diyanetin imamlık ve müezzinlik sınavlarına hazırlık konusunda gençlerimiz için ciddi anlamda çaba sarf ettik. Umarım sonucunu da görürüz”... (K9)

Toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklerin kendisine katkı sağladığını düşündüğü için katılım gösterdiğini belirten öğretmenlerin sözleri aşağıdaki gibi olmuştur:

“...Kişisel mutluluğuma, bana katkı sağladığını düşünüyorum. Yaptığım her etkinlik bana tecrübe katıyor, merakımı gideriyor. Her hangi bir sosyal etkinlik olduğunda imkanım olduğu sürece katılmak istiyorum”... (K3)

“Bizim okul takımı çıkarmamız beden eğitimi öğretmenin mecburi görevi değil ama elimizden geldiğince öğrenciler spor yapsınlar diye her branşta katılsınlar diye ekstra çaba harcıyoruz. Benden eğitimi öğretmeni olarak spor ile ilgili çalışmalarımız var ve bu etkinliklere katılan öğrencilerin kişiliklerinin geliştiğini, sorumluluk sahibi olduklarını ve olumlu yönde değiştiklerini

görüyoruz. Okul takımlarımızın başarılı olması çok önemli değil, önemli olan o süreç içerisinde öğrencilerde gördüğüm olumlu değişiklikler".(K5)



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ilişkin elde edilen sonuçlara göre liselerde çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki farklı veya benzer durumların ortaya çıkarılıp tartışması ve sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1.Genel Değerlendirme ve Tartışma

Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada istatistiksel analizler doğrultusunda elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Lise öğretmenlerinin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçlarına bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Benzer çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıkların bulunmadığı (Polat&Celep, 2008:137; Altinkurt&Yılmaz, 2012:62; Yarım, 2009:66; Çetin, 2011:30; Gökmen, 2011:5; Bozgeyikli&Şat, 2014:179) çalışmaların yanı sıra anlamlı fark bulunan çalışmaların olduğu da (Gök 2010:2; Bulut, 2011:60; Demirel, 2012:18) görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen verilere göre kadın ve erkek öğretmenlerin birbirine yakın seviyede gönüllü davranışta bulunduğu söylenebilir. Okul türü baz alınarak demografik değişkenler incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre İmam Hatip Anadolu Liselerinde çalışan erkek öğretmenlerin ortalamasının en yüksek, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan kadın öğretmenlerin ortalamasının en düşük olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuca göre İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan erkek öğretmenleri daha fazla gönüllü davranışlarda bulunduğu söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre elde edilen sonuçlara bakıldığında evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan analiz sonucunda evli ve bekar öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının eşit olması sonucunda, medeni durum

değişkenine göre aynı seviyede gönüllü davranışta buldukları söylenebilir. Benzer çalışmalarda medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıkların bulunmadığı (Yarım, 2009:66; Özer, 2009:109; Gök, 2010:2; Baykal, 2013:80; Akgüney, 2014:105) çalışmaların yanı sıra anlamlı fark bulunan çalışmaların olduğu da (Bozgeyikli&Şat, 2014:179) görülmektedir. Lise öğretmenlerine uygulanan ölçeğin okul türü ve medeni durum değişkenlerine göre ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere, en düşük ortalamanın ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan evli öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan evli öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla gönüllü davranışta bulunduğu söylenebilir.

Lise öğretmenlerinin görüşlerinin okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre analiz sonuçlarına bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Benzer çalışmalarda okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılıkların bulunduğu çalışmaların olduğu (Bulut, 2011:60; Zengin, 2011:5) görülmektedir. Öğretmen sayılarına göre elde edilen ÖVD ortalamasına bakıldığında 71 ve üzeri çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin ortalamasının en düşük olmasının sebebinin öğretmenler arası etkileşimin az olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu nedenle kalabalık okullarda çalışan öğretmenlerin daha az gönüllü davranış sergilediği görülmüştür. Okul türü baz alınarak demografik değişkenler incelendiğinde, okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre Anadolu Liselerinde 71 ve üzeri sayıda çalışanın olduğu öğretmenlerin ortalamasının en yüksek, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 1-35 aralığında çalışanın olduğu öğretmenlerin ortalamasının en düşük olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada öğretmenlerin yaş değişkenine göre elde edilen sonuçlara bakıldığında yaş gruplarına göre öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer çalışmalarda yaş değişkenine göre anlamlı farklılıkların bulunmadığı (Polat&Celep, 2008:137; Burulday, 2018:6) çalışmaların yanı sıra anlamlı fark bulunan çalışmaların olduğu da (Gök 2010:2; Akdemir, 2018:10) görülmektedir. Analiz sonucu elde edilen verilere göre en yüksek ÖVD ortalamasının 21-29 yaş arası öğretmenlerde görülmesi sonucunda, genç öğretmenlerin daha fazla gönüllü davranış sergilediği söylenebilir. Bu durum 21-29 yaş aralığında olan öğretmenlerin bekar ve daha az sorumluluk sahibi olmaları ile açıklanabilir. Lise öğretmenlerine uygulanan ölçeğin okul türü ve yaş

değişkenlerine göre ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın Anadolu Liselerinde çalışan 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere, en düşük ortalamanın ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere ait olduğu görülmüştür.

Kıdemine göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları incelendiğinde kıdem değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Benzer çalışmalarda kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıkların bulunmadığı (Altinkurt&Yılmaz, 2012:60; Yarım, 2009:66; Demirel, 2012:33; Baykal, 2013:82; Polat&Celep, 2008:137; Bozgeyikli&Şat 2014:179; Burulday, 2018:6; Akgüney, 2014:105) çalışmaların yanı sıra anlamlı fark bulunan çalışmaların olduğu da (Gök 2010:2; Çetin 2011:82; Gökmen 2011:5; Bulut, 2011:60; Akdemir, 2018:10) görülmektedir. Yapılan çalışmada elde edilen ÖVD ortalamalarına göre 1-5 yıl arası deneyime sahip olan göreve yeni başlamış öğretmenlerin diğerlerinden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Lise öğretmenlerine uygulanan ölçeğin okul türü ve kıdem değişkenlerine göre ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın Anadolu Liselerinde çalışan 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlere, en düşük ortalamanın ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan 15 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha enerjik ve çalışmaya istekli olmalarından dolayı bu sonucun elde edildiği söylenebilir.

Lise öğretmenlerinin görüşlerinin kadro durumu değişkenine göre analiz sonuçlarına bakıldığında, anlamlı farkın olmadığı görülmüştür. Benzer çalışmalarda kadro durumu değişkenine göre anlamlı farklılığın bulunmadığı (Akgüney, 2014:106) çalışmaların yanı sıra anlamlı fark bulunan çalışmaların olduğu da (Yıldırım, 2009:63-68; Korkmaz&Arabacı, 2013:772) görülmektedir. Okul türü baz alınarak demografik değişkenler incelendiğinde, kadro durumu değişkenine göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan ücretli öğretmenlerin ortalamasının en yüksek, İmam Hatip Anadolu Lisesinde çalışan ücretli öğretmenlerin ortalamasının en düşük olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada öğretmenlerin mezun olduğu fakülte değişkenine göre elde edilen sonuçlara bakıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Lise öğretmenlerine uygulanan ölçeğin mezun olduğu fakülte

değişkenine göre ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Amacı öğretmen yetiştirmek olan Eğitim Fakültelerinden mezun olup görev yapan öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha fazla gönüllü davranış sergilediği söylenebilir.

Çalıştığı okul türüne göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları incelendiğinde çalıştığı okul türüne göre örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışma sonucu Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin ÖVD ortalamalarının diğerlerinden daha yüksek olması sonucuna göre, onların daha fazla gönüllü davranış sergilediği söylenebilir. Anadolu Lisesi öğrencilerinin akademik başarılarının yüksek olmasının, öğretmenlerin ÖVD sergilemelerinde olumlu etki yarattığı söylenebilir. 12 senelik zorunlu eğitim olması nedeniyle ortaokuldan mezun olan başarısız öğrenciler lise eğitimine devam etmektedir. Akademik başarısı düşük öğrencilerin Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ve İmam Hatip Anadolu Liselerine gitmelerinden dolayı bu okul türlerinde çalışan öğretmenlerin ÖVD sergilemelerinin olumsuz etkilendiği söylenebilir. Alanoğlu (2014)'nin yaptığı çalışmada Fen ve Sosyal Bilimleri Liseleri gibi öğrencilerin akademik başarılarının yüksek olduğu okullarda görevli katılımcıların diğer lise türlerinde çalışan katılımcılardan daha fazla ÖVD sergilediğini tespit etmiştir. Aynı çalışmada okul türü değişkenine göre anlamlı fark bulunduğu da (Alanoğlu, 2014:111) görülmektedir. Lise öğretmenlerine uygulanan ölçeğin, öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre ortalamalarına bakıldığında Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bayrakçı, Titrek ve Zafer (2009)' in çalışmasına bakıldığında da Meslek Lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarının diğerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelendiği çalışmanın nitel kısmında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bunun bir istisnai durumu okul dışında yapılan etkinlikler hususunda olmuştur. Öğretmenlerin genel olarak okul dışı etkinliklere zaman ayırmak istememe durumu göze çarpmaktadır. Özellikle evli ve çocuklu kadın öğretmenler okul dışı etkinliklerde geçirecekleri süreyi ailesine ayırmayı tercih ettiğini belirtmişlerdir. Yetim (2013)'in çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Sivil erdem temasına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin cevapları incelendiğinde okul

türü fark etmeden, kurul ve okul dışı etkinliklerde adaletsiz görev dağılımı yapıldığı belirtilmiştir. Görev dağılımında hep aynı öğretmenlere görev verilmesi veya görev dağılımının adaletsiz dağıtıldığını düşünen öğretmenlerin sivil erdem davranışı göstermeme eğiliminde olduğu görülmüştür. Öğretmenler ile yapılan görüşmelerde göze çarpan başka bir sonuç ise, öğretmenlerin toplantılara zorunluluktan dolayı katıldığını belirtmesidir. Öğretmenler toplantıları formalite olarak gördüklerini, toplantılarda görüş bildirseler bile bir değişiklik olmayacağını bildikleri için toplantılarda görüş bildirmediklerini ve aktif katılım sağlamadıklarını belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular, Demir (2014)'in çalışmasında elde ettiği bulgular ile paralellik göstermektedir.

Lise öğretmenleri ile yapılan nitel çalışmanın yardımlaşma temasına göre alınan cevaplar incelendiğinde öğretmenlerin hepsinin yardımlaşma eğiliminde olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan öğretmenlerin tamamı okula yeni gelen veya beraber çalıştıkları diğer öğretmenlere yardım ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler genellikle zümrelerine gelen öğretmenlerle bilgi ve kaynak paylaşımında bulunarak yardımlaşmalarını belirtmişlerdir. Demir (2014) ve Zengin (2011)'de yaptıkları çalışmada öğretmenler arası yardımlaşmanın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Görüşmeler sırasında üç öğretmen, resmi okulda çalışan öğretmenler arasında rekabet olmayışından dolayı öğretmenlerin birbirine yardım etme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerden bir tanesi dışında diğer öğretmenlerin boş vakitlerinde öğrencilere vakit ayırıp yardımcı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde lise öğretmenlerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılık görülmemiştir. Resmi okullarda çalışan öğretmenler arasında statü farkı veya rekabet olmamasının sonucu olarak okul türü fark etmeksizin öğretmenlerin yardım etme davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde vicdanlılık teması ile ilgili sorulan soruya verilen cevaplara göre işe devamlılığa, dakikliğe ve verimli çalışmaya özen gösterdikleri görülmüştür. Bu durum; Demir (2014)'in yaptığı çalışmalarda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan bir kültür öğretmeni, devlet okullarında öğretmenlere sağlanan olanakların ve eğitim araç gereçlerinin yetersizliği nedeniyle yeterince verimli olamadığını düşündüğünü belirtmiştir. Anadolu Lisesinde görev yapan bir öğretmen ise verimlilik üzerine konuşulurken, okulların öğrencilerin güvenli vakit geçirmesi için ailelerin gönderdiği

bir yer olarak görülmesinden ve yüksek not veren öğretmenin iyi öğretmen olarak nitelendiriliyor oluşundan duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir. Okulları, öğrencilerin vakit geçireceği bir yer olarak gören velilerin öğretmenlerden beklentisinin; iyi eğitim vermeleri değil iyi not vermeleri olduğu söylenebilir. Velilerin bu tutumu ile karşılaşan öğretmenlerin ÖVD'nin vicdanlılık boyutunda davranışlar sergilemesini azalttığı söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okulda yaşanan sorunlar karşısındaki davranışları sorularak centilmenlik teması ile ilgili görüşleri alınmıştır. Öğretmenlerin centilmenlik davranışı ile ilgili cevaplarına bakıldığında öğretmenlerin farklı cevaplar verdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin bir kısmı her türlü sorunda çözüm için elinden geleni yapacağını belirtirken, bir kısmı da sorunun çözümü için yardım istendiği takdirde müdahil olacağını söylemektedir. Öğretmenler bir sorun karşısında aldıkları tedbir sonrasında, okul yöneticilerinden destek görmemeleri durumunda bir daha buna benzer bir davranış sergilemeyeceğini belirtmiştir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin kararlarının arkasında durmalarının, öğretmenlerin daha fazla centilmenlik davranışı göstermesinde etkili olacağı ve bunun yanı sıra farklı cevapların okul türü ile ilgili olmayıp, öğretmenlerin kişilikleri ile ilgili olduğu söylenebilir. Demir (2014)'de yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Lise öğretmenleri ile yapılan görüşmelerde nezaket teması ile ilgili sorulan soruya alınan cevaplara bakıldığında öğretmenler arasında genel olarak bilgi paylaşımının yapıldığı görülmektedir. Demir (2014)'ün çalışmasında benzer sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Okul türüne göre sonuçlar incelendiğinde Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin cevaplarına göre, ortak derse girmelerinden kaynaklı olarak ders içeriği ile ilgili her değişikliği veya yaptıkları her etkinliği aynı derse giren öğretmenle paylaşmaması durumunda, aynı sınıf içindeki öğrencilerde farklı ders içeriği oluşacağı için bilgi paylaşımının önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Bu durumun Teknik Eğitim Mezunu öğretmenlerin sınıfı bölerek ders işlemeleri sebebiyle kendi aralarında centilmenlik davranışı sergilemelerine neden olduğu söylenebilir.

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda, öğretmenlerin sivil erdem davranışı sergileme durumlarının öğretmenlerin çalıştığı lise türüne göre değişmediği tespit edilmiştir. Öğretmen yorumlarına bakıldığında lise türü fark etmeksizin olumlu yanıt

veren öğretmenlerin yanı sıra olumsuz yanıt veren öğretmenlerin de olduğu görülmüştür. Sivil erdem davranışı sergileyen öğretmenler, çalıştığı örgüte katkı sağladığı durumlar karşısında kişisel olarak mutlu hissettiklerini belirtmişlerdir. Okulda yapılan etkinlik ve kurullara katılım sağladığında bunun kendisine katkısı olduğunu düşünerek sivil erdem davranışı sergileyen öğretmenlerin yorumları da dikkat çekmektedir. Okul dışı etkinliklerde görev alan öğretmenlerin, bu davranışlarının devam etmesi için görev dağılımlarının eşit dağıtılmasını ve bu davranışlarının pekiştirilmesini istediği söylenebilir.

Sivil erdem davranışı ile ilgili olumsuz yorumda bulunanların ortak özelliğinin evli öğretmenler olması dikkat çekmektedir. Evli öğretmenlerin okul dışı etkinliklere katılmak istememe sebebi olarak çocuklarına ve evlerine ayırdıkları vakitten feragat etmeleri gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlerin etkinliklere katılımını sağlamak için onları motive edici hediyeler veya ödüller verilebilir. Bunun yanı sıra toplantılarda görüş bildirmediklerini belirten öğretmenlerde olmuştur. Öğretmenlerin bu davranışının sebebinin; toplantıları formalite olarak görmeleri, farklı görüşlerin belirtilmesinin hoş karşılanmaması, toplantılarda katkı sağlayacağını düşünmemesi sebepleri belirtilmiştir. Bu durumun sebebi okul yöneticilerinin kendi düzenlerine karışılmasını istememeleri, farklı görüşlerin belirtilmesi durumunda toplantı süresinin uzaması sebebiyle öğretmenlerin bunu hoş karşılamaması olarak görülmektedir. Bu durum sonucunda toplantıların formalite olarak yapıldığı söylenebilir. Toplantılarda farklı görüş bildirmeleri durumunda bütün öğretmenlerin onları dikkatle dinlemesini sağlayarak ve yaptıkları yorumları değerlendirmeye alarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları artırılabilir.

5.2.Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılması doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

1. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nedenleri araştırılarak devlet okulunda çalışan öğretmenlerden elde edilen sonuçlarla karşılaştırılabilir.
2. Göreve yeni başlamış ve genç öğretmenlerin ÖVD sergileme durumlarının ilerleyen yıllarda değişmemesi için onlara bu davranışları sonucu manevi ödüller verilebilir.

3. Çalışanı fazla olan okullarda görev yapan öğretmenlerin daha fazla ÖVD sergilemeleri için öğretmenler arası etkileşimi artırıcı çalışmalar yapılabilir.
4. Öğrencilerin akademik başarıları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişki incelenebilir.
5. Velilerin öğretmenlere karşı tutumu ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişki incelenebilir.
6. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin disiplin suçlarına karşı tutumları incelenebilir.
7. Öğretmenlerin okul dışı etkinlikler ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik çalışma yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). *Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7(1): 1-14.
- Adair, J (2006). *Etkili İletişim*.(Ç. Ömer, Çev.). 3. Baskı, İstanbul, Babil Kültür Yayıncılık.
- Ağca, Y. (2014). *Liderlik Davranışının Örgütsel Vatandaşlığa Ve Alt Boyutlarına Etkisi: Perakende Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Akbas, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1)57-81.
- Akdemir, Y. (2018). *Yönetimsel Davranış Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi*. Okan Üniversitesi, İstanbul
- Akgüney, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algulamaları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Alanoğlu, M.(2014). *Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Fırat Üniversitesi, Elazığ
- Alioğulları, Z. D. (2012). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Alpugan, Oktay, (1996) *İşletme Bilimine Giriş*, Derya Kitabevi, Trabzon,
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Çalışma Değerlerinin Analizi (Altındağ İlçesi Örneği)*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Atalay, İ. 2005. *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar
- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi Ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Journal of Hasan Ali Yücel Faculty of Education/Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi (HAYEF)*, 12(2): 11-26.
- Aydın, M. (1994). Eğitim Yönetimi. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Aykan, E. (2013). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1): 123-137.
- Balcı, A. (1988). Etkili Okul. *Eğitim ve Bilim*, 12(70). <http://eb.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5979/2110> adresinden erişildi.
- Basım, H. N., Şeşen, H., Sözen, C., & Hazır, K. (2009). Çalışanların öğrenen örgüt algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 55-66.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1): 29-62.
- Bitmiş, M.G., Sökmen, A. & Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,16(2): 1-14
- Blair, J. (1969). *İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş* (K. Tosun, F. Aykar, T. Somay ve M. Menteşe, Çev.). İÜ İşl. Fak. İşl. İkt. Ens. Dav. Bil. Ens., İstanbul.
- Bolat, O.İ., Bolat, T. ve Aytemiz Seymen, O. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele

- Kuramından Hareketle İncelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21): 215-239.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2003). Goingtheextra Mile: Cultivating And Managing Employee Citizenship Behavior. *Academy of Management Executive*, 17, 60–71.
- Bozgeyikli, H., & Şat, A. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Okul Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Bulut, M, Ş. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Tükenmişlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- By Podsakoff, Philip M.,MacKenzie, Scott B., *Journal of Applied Psychology*, Vol 79(5), Oct 1994, 702-713
- Cooper, J. (2010). *CollectiveEfficacy, Organizational Citizenship Behavior, and School Effectiveness in Alabama Public High Schools*. The University of Alabama, Alabama
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çelik, Ö. G. N.,& Bedük, A. (2014). *Vekalet Teorisi Yaklaşımı İle İşlem Maliyeti Arasındaki İlişki*:43-67.<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/319589> adresinden erişildi.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (2. Baskı), Ankara: Pegem Yayınları.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü* (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çınar, F. 2000. *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi. Bursa
- Demir, A. (2014) *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas
- Demirel, Ö. G. (2012). *Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, B. (2015). Kurumsal Yönetimin Farklı Teoriler Yoluyla Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36: 15-25.
- Efil, İ.(2005). *İşletme Organizasyonu*, İstanbul, Aktüel Yayınları.
- Ege, B. 2000, *İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler Ve İşgören Tatmini İle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Erdoğan, D. G., & Güneş, D. Z. (2013). The Relationship between Individual Innovativeness and Change Readiness Conditions of Students Attending Faculty of Education. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 106, 3033-3040.
- Erdoğan, İ.(2010.) *Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi).Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Farooqui, M.R. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC). *AsianJournal of Business Management*, 4(3): 294-302.
- Finnigan, K. S.,Daly, A. J., &Stewart, T. J. (2012). Organizational learning in schools under sanctions. *Education Research International*, 2012(270404), 1-10. doi: 10.1155/2012/270404

- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.
- Gök, Ç. E. B. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Algularının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Alguları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Güler, N. (2013). *Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesinde Bir Araştırma*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güner, A.,(2016) *Duygusal Zekânın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi, Çorum.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukların Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algularının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (11): 147-158.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*,11(2): 135- 160.
- Karacaoğlu, K. Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *M.Ü.S.B.E. Öneri*, 9(34), 137-153.

- Kaynak, S. (2007), *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Korkmaz, C. (2011), *İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları (Malatya ili örneği)*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ
- Korkmaz, T., Arpacı, E. (2009). Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435. <http://www.sciencedirect.com/http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.428>
- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20: 1-19.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Çalışanlarına Yönelik Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Martinez, M. (2012). *What Factors are Associated with a School's High Level of Organizational Citizenship Behavior? The Case of a Middle School Staff that Goes Above and Beyond*. San Diego State University
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Meydan, C., & Polat, M. (2013). Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü. *Eğitim Ve Bilim*. 38(167). <http://eb.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/883/465> adresinden erişildi.
- Musingudin, M., Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Organizational

- Citizenship Behavior (OCB) of The Principles. *Ijer-Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155-165.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, V. T. (2017). Promoting Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in Vietnamese Enterprises: The Influence of Corporate Reputation. *ICFE 2017*, 365.
- Onaran, O. (1971) Örgütlerde Karar Verme, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları*. Ankara. No:321
- Organ, D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: LexingtonBooks.
- Organ, D. W. & Moorman R. H. (1993). Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What are the Connections? *Social Justice Research* 6(1): 5–18.
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli
- Pourgaz, A. , Naruei, A. & Jenaabadi, H. (2015). Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators. *Psychology*, 6: 800-807. doi: 10.4236/psych.2015.66079.
- Ramesh, V. (2014). Organizational Citizenship Behaviours: A Critical Review Of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research.

International Journal of Business and Administration Research Review,
3(6):176-182

Reilly, L. & Ryan (2004). Leadership And Organizational Citizenship Behavior in E-Collaborative Teams. *Stevens Institute of Technology Hoboken*, 201: 216-5383.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.

Sabuncuoğlu, Z.,&Tüz, M. (2001) *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitapevi, Bursa

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

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1): 317-339

Smith, C. A., Organ, D. W., &Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Itsnature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4): 653-663.

Songür, N.,Basım, H.N., Şeşen, H. (2008). The Antecedent Role of Justice Perception in Organizational Citizenship Behavior, *TODAİE's Review of Public Administration*, 2 (4): 87-111

Sökmen, A., Şahal, S., & Söylemez, M. (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 66-91.

Şayir, G. (2015).*Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Okul Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum

Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Şener, T. (2010). *Hastanelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara

- Şeşen, H. (2010) Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini Ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara’da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,28(2): 195-220
- Tabachnick, B.G. & Fidell,L.S. (2013). B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2): 551-573.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Uçkun, Ö., Uçkun, S., Demir, B., & Gültekin, A. (2013). Örgüt Kültürünün Yapısı Ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 3(3). doi:http://dx.doi.org/10.17339/ejovoc.99484
- Uçkun, Ö., Uçkun, S., Demir, B., & Gültekin, A. (2014). Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği). *Eğitim ve Toplum Dergisi*, 3(7): 19-38.
- Wagner. S.L., Rush M.C.. (2000), Altruistic Organizational Citizenship Behavior: Context, Disposition and Age. *Journal of Social Psychology*, 140(3) :379-391.
- Williams, R. B.,Brien, K., &LeBlanc, J. (2012). Transforming Schools Into Learning Organizations: Supports and Barriers to Educational Reform. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 134: 1-32.
- Yaman, S. Ö.(2015), *Ticaret Meslek Liselerinde Çalışan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Harran Üniversitesi, Şanlıurfa

- Yarım, M. (2009). *Genel Liselerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Yıldırım, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Biçimlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları (Sakarya İli Örneği)*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Örgütsel Sosyalleşme*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi , İstanbul
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara
- Yıldız, N. (2011). *İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 296-308.
- Zeinabadi, H. (2010). Job Satisfaction And Organizational Commitment As Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers.*Procedia Social and Behavioral Sciences*,5: 998–1003. www.sciencedirect.com
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

EK1

İZİNLER



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.5872373

27.05.2016

Konu: Anket Araştırma İzni

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi: a) 05.05.2016 tarih ve 312 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 26.05.2016 tarih ve 5849869 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gülay KARACA'nın "Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alguları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Mualla ÇELEBİ
Bölüm Şefi
31.05.2016

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 83c2-6a75-3090-9f95-bc56 kodu ile teyit edilebilir.

Değerli Meslektaşım,

Bu anket Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Bu araştırma öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkisini bulmayı amaçlamaktadır.

Vereceğiniz yanıtlardan elde edilecek bulgular bilimsel amaçlarla kullanılacağından isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Çalışmanın amacına ulaşması, soruların tümüne vereceğiniz samimi, objektif yanıtlara bağlıdır.

Değerli zamanınızı ayırarak araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Saygılarımla...

Gülay KARACA

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Tez Danışmanı

KİŞİSEL BİLGİLER	
1. Cinsiyetiniz?	() Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz?	() Evli () Bekar
3. Okuldaki öğretmen sayısı?	() 1- 35 () 36-70 () 71 ve üzeri
4. Yaşınız?	() 21-29 () 30-39 () 40 ve üzeri
5. Öğretmenlik mesleğindeki deneyiminiz?	() 1-5 () 5-15 () 15 ve üzeri
6. Mezuniyetiniz?	() Eğitim F. () Fen-Edebiyat F. () Teknik Eğitim F. () Diğer
7. Çalıştığınız okulun türü?	() Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi () Anadolu Lisesi () Diğer
8. Kadro durumunuz?	() Kadrolu () Ücretli

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtan derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemlerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

		Ölçek				
Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz		1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Orta Derecede Katılıyorum 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum				
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
1	Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
2	Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler	1	2	3	4	5
3	Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
4	Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler	1	2	3	4	5
5	Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler	1	2	3	4	5
6	Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler	1	2	3	4	5
7	Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
8	Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar	1	2	3	4	5
9	Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar	1	2	3	4	5
10	Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar	1	2	3	4	5
11	Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar	1	2	3	4	5
12	Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar	1	2	3	4	5

EK2



Gülay KARACA <gulaykaraca@gmail.com>

25 Nis 2016 Pzt 18:00



Alıcı: kursadyilmaz ▾

Sayın Kürşad Hocam Merhaba,
Ben Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilimsel yüksek lisans öğrencisi Gülay Karaca. Danışmanım Demet Zafer Güneş ile birlikte "Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" üzerine çalışmaktayız. Sizin kullanmış olduğunuz Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğini tezimde kullanmak üzere izninizi istiyorum. Mümkünse ölçeği göndermenizi rica ediyorum. Teşekkürler, İyi çalışmalar.



Kürşad Yılmaz <kursadyilmaz@gmail.com>

26 Nis 2016 Sal 10:33



Alıcı: ben ▾

iyi çalışmalar



EK3

NİTEL ÇALIŞMA FORMU

1. Kişisel zamanlarınızda öğrencilere vakit ayırıp yardımcı olurken neler/ hangi etkinlikler yapıyorsunuz?
2. Okuluza yeni gelen veya beraber çalıştığınız meslektaşlarınıza nasıl yardımcı olursunuz?
3. İşe devamlılık, dakiklik ve verimli çalışma konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu davranışınızın altında yatan temel neden sizce nedir?
4. Okulda yapılan toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere katılım konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Neden?
5. İşiniz ile ilgili alacağınız bir karardan etkileneceğini düşündüğünüz kişilerin fikirlerini alıp, onlara danışır mısınız? Neden ve nasıl?
6. Okulunuzda yaşanan bir sorun ile ilgili davranışınız nasıl olur? Neden böyle davranırsınız?
7. Okulunuzun gelişimi için yapmak zorunda olmadığınız ama yaptığınız etkinlikler var mı? Bunlar neler?
8. Konu ile ilgili eklemek istediğiniz bir şey var mı?

EK4 ÖZGEÇMİŞ

Gülay YILMAZ

Adres: Yeşilova Mahallesi Sayılı Sokak No:25 Daire:2 Küçükçükmece/İSTANBUL

İletişim bilgileri: gulaykaracayilmaz@gmail.com

A. EĞİTİM

Lisans: Marmara Üniversitesi Bilgisayar ve Kontrol Öğretmenliği, 2009, İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

2009-2010 Gelip Öztürk Çok Programlı Lisesi / BT Öğretmeni
2011-2012 Beykoz Lojistik Meslek Yüksek Okulu / Öğretim Görevlisi
2012-2014 Arel Üniversitesi / Öğretim Görevlisi
2012-2019 Eşref Bitlis Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi / BT Öğretmeni

C. PROJELERİ

1-AB Projesi- Leonardo da vinci programı / 2014