

T.C.
MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI
(KIRIKKALE ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS

Özge Nur ŞİRİN

KONYA

2015

T.C.
MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI
(KIRIKKALE ÖRNEĞİ)

Özge Nur ŞİRİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. M. MUZAFFER MARTI

KONYA

2015

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Teftişi, planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 16 / 09/ 2015

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Mehmet Muzaffer MARTI



Üye : Yrd. Doç. Dr. Abdullah SÜRÜCÜ



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof Dr. İsmail Özgür ZEMBAT

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinde proje aşamasından sonuçlanmasına kadarki süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet ettiğimi, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu taahhüt ederim.

Özge Nur SİRİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Giriş.....	1
1. 2. Problem.....	1
1. 3. Amaç.....	1
1. 4. Araştırmanın Önemi.....	2
1. 5. Sayıtlar.....	2
1.6. Sınırlılıklar.....	2
1. 7. Tanımlar.....	2
BÖLÜM II	3
2. İLGİLİ ALANYAZIN VE ARAŞTIRMALAR.....	3
2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	3
2.1.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı:.....	3
2. 1. 2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	5
2. 1. 3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA BENZEYEN DAVRANIŞLAR.....	6
2. 1. 3. 1. Örgütsel Spontanlık.....	6
2. 1. 3. 2. Rol Davranışları.....	7
2. 1. 3. 3. Prososyal Örgütsel Davranışlar.....	7
2. 1. 3. 4. Psikolojik Kontratlar.....	9
2. 1. 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	9
2. 1. 4. 1. Örgüte Bağlılık.....	9
2. 1. 4. 2. Bireyin Ruhsal Durumu.....	9
2. 1. 4. 3. Kişilik Özellikleri.....	10
2. 1. 4. 4. İşe Karşı Tutumlar Ve İş Tatmini.....	10
2. 1. 4. 5. Örgütsel Adalet.....	10

2. 1. 4. 6. Kişi Örgüt Bütünleşmesi	10
2. 1. 4. 7. Liderin Özellikleri	11
2. 1. 4. 8. İşin Özellikleri	11
2. 1. 5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ TEORİLER.....	11
2. 1. 5. 1. Sosyal Alışveriş Teorisi.....	11
2. 1. 5. 2. Eşitlik Teorisi	12
2. 1. 5. 3. Vekalet Teorisi	13
2. 1. 5. 4. Lider – Üye Değişimi Teorisi	13
2. 1. 5. 5. Karşılıklılık Norm Teorisi	15
2. 1. 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları:	15
2. 1. 6. 1. Özgecilik (Altruism):.....	16
2. 1. 6. 2. Vicdanlılık (Conscientousness):	16
2. 1. 6. 3. Nezaket (Courtesy):	17
2. 1. 6. 4. Sivil Erdem:	17
2. 1. 6. 5. Centilmenlik, Gönüllülük (Sportmanship):	17
2. 1. 7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Araştırmalar	18
2. 1. 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	33
BÖLÜM III	35
3. YÖNTEM	35
3.1. Araştırma Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem	36
3.3. Araştırma Örnekleminin Özellikleri	36
3. 4. Veri Toplama Araçları	37
3. 5. Verilerin Çözümü.....	39
BÖLÜM IV	40
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	40
4. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri	40
4. 1. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	41
4. 1. 2. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	41
4. 1. 3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	42

4. 1. 4. Görev Kıdemi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	43
BÖLÜM V	44
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	44
5. 4. Öneriler	47
5. 4. 1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	47
5. 4. 2. Araştırmaya Yönelik Öneriler	47
KAYNAKÇA	48
EK-1: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ	61
EK-2: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ İZİNİ	62
ÖZGEÇMİŞ	63

ÖNSÖZ

Büyük bir çaba gerektiren bu çalışmayı, burada andığım kişilerin destek, yardım ve katkıları olmaksızın gerçekleştirebilmem mümkün değildi.

Tez yazım sürecinin her aşamasında yaptığı yönlendirmelerle ve geri bildirimlerle beni destekleyen tez danışmanım saygı değer hocam Yrd. Doç. Dr. M. Muzaffer MARTI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamda kullanılan veri toplama araçlarının doldurulmasında yardımcı olan tüm öğretmenlere, okul yöneticilerine ve Sayın Ömer Tanju CİHAN'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bütün hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini, sevgilerini, ilgilerini, zamanlarını ve harcamalarını esirgemeyen, dualarıyla yanımda olan anneme, babama ve anneanneme çok teşekkür ederim.

Tezimin başlangıcından tamamlanma sürecine kadar sabırla ve büyük bir özveri ile yanımda olan, her umutsuzluğa düştüğümde beni içinde bulunduğum karamsarlıktan çözüm önerileri ile çıkaran, bitmeyen sevgisini, desteğini hep hissettiğim nişanlım Turhan Faruk CİHAN'a sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Araştırma; 2014 - 2015 öğretim yılının II. Döneminde Kırıkkale il merkezindeki ortaokullarda görev yapan 265 öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi çalışmanın amacıdır.

Araştırmanın evrenini; Kırıkkale il merkezinde yer alan 2014- 2015 öğretim yılında 38 resmi ortaokulda görev yapan 851 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma; nicel verilere dayalı tarama modelidir.

Araştırma kapsamında verileri elde etmek için Taştan ve Yılmaz (2008)'in “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmanın demografik verilerine ilişkin istatistikler ise; öğretmenlerin % 48,7'sini kadın, % 51,3'ünü erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumlarının % 21,5'ini lisans tamamlama ve eğitim enstitüsü, % 66,4'ünü eğitim fakültesi ve % 12,1'ini lisansüstü mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin % 35,5'ini 1-7 yıl kıdem , % 26,8'ini 8-14 yıl kıdem , % 19,6'sını 15-21 yıl kıdem ve % 18,1'ini 22 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerinin % 87,2'sini 1-7 yıl kıdem ve % 12,8'ini 8 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır

Bu çalışma sonucunda; Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları görev kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık, ortaokul, öğretmen

ABSTRACT

In the research; secondary school teachers who work in organizational citizenship behavior.

The research universe; Kırıkkale province is located in the Centre of the 2014 - 2015 school year 38 official who served in middle school 851 teacher. Research; quantitative data is based on the scan model.

The scope of research to obtain data, Taştan and Yılmaz (2008)' s "Organizational citizenship Behavior Scale".

Statistics about the demographic data of the survey; 48,7% of teachers are women, 51,3% of teachers are men. 21,5% of teachers education is status of degree completion and Training Institute, 66,4% of teachers education is The Faculty of education and 12,1% of teachers education is graduate teachers. Teachers ' professional seniority is 35,5% of 1-7 years seniority, 26,8% 8-14 years seniority, 19.6% 15-21 years seniority , 18.1% 22 years and over seniority. School teachers seniority is 87,2% 1-7 years seniority and 12,8% for 8 years and over seniority.

As a result of this study, there isn't a significant difference of teachers ' organizational citizenship behavior according to the gender. There isn't a significant difference of teachers 'organizational citizenship behavior according to the training. There isn't a significant difference of teachers ' organizational citizenship behaviour according to the professional seniority. There isn't a significant difference of teachers ' organizational citizenship behaviour according to the task seniority.

Key Words; Organizational citizenship, secondary school , teacher.

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin Frekans Dağılım Tablosu.....	36
Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları.....	38
Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları.....	41
Tablo 4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamalar	41
Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları.....	42
Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar.....	42
Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları.....	43
Tablo 8. Görev Kıdemi Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	43

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış İçerisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	8
Şekil 2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi	38

KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma	Anlamı
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
GFI	Kalıntılara Dayanan Uyum İndeksi
SRMR	Kalıntılara Dayanan Uyum İndeksi
CFI	Bağımsız Modele Dayanan Uyum İndeksi
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü

BÖLÜM I

Bu bölümde tezin amaçları, problemi, önemi ve alana katkısı, sayıltıları, sınırlılıkları vurgulandıktan sonra önemli kavramlar tanımlanmıştır.

1.GİRİŞ

1. 1. Giriş

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), yirmi yıldan daha fazla zamanda örgütsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Değişen iş koşulları, teknolojik devrimler, siyasi ve sosyal çevrenin de bu değişime ayak uydurması örgütsel vatandaşlık davranışının önemini geliştirmeye sebep olmuştur.

Alan yazı incelendiğinde Örgütsel vatandaşlık kavramının anlamına bakıldığında ortaya çıkan en kısa tanım ifade edilirse; örgüt içerisindeki iş görenlerin görev tanımında yer almayan iş görenin özgür iradesiyle ortaya koyduğu davranışlardır. Bu davranışlar iş görenin iş doyumunu ve verimliliğini de etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının amaçlarına bakılacak olunursa iş görenlerin örgüt için yıkıcı etken olan davranışları ortadan kaldırmak ve örgütün işleyişini aksatmayacak davranışlardan uzak kalarak bilgi ve becerilerini kendi iradeleriyle ortaya koymasındır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını beş kapsamda ele almıştır. Bunlar; yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdemdir (Organ'dan akt. Polat ve Ceep, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışı çeşitli değişkenlerden etkilendiği gibi örgütlerin daha etkili ve daha verimli olabilmesini sağlayacak değişkenleri de etkileyebilmektedir (Polat'tan Akt. Arlı, 2011).

1. 2. Problem

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını okul ortamında ne kadar gerçekleştirebildiklerini belirlemek.

1. 3. Amaç

Bu çalışmanın amacı 2014 - 2015 öğretim yılının II. Döneminde Kırıkkale il merkezindeki ortaokullarda görev yapan 265 öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesidir. Bu amaçla aşağıdaki alt amaç doğrultusunda geliştirilen soruya cevap aranmaya çalışılacaktır:

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları,

a) eğitim durumu,

b) cinsiyet,

c) mesleki kıdem,

d) görev yapılan okuldaki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1. 4. Araştırmanın Önemi

Çalışma, öğretmenlerin çalıştıkları kurumda daha iyi performans sağlayabilmeleri için örgütsel vatandaşlık davranışını sergileyebilme oranlarına odaklanmıştır.

1. 5. Sayıtlar

Çalışmanın varsayımları şu şekildedir:

1. Tez için ankete katılan öğretmenler sorulara dürüst bir şekilde cevap vermişlerdir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu çalışma 2014–2015 eğitim-öğretim yılının 2. Döneminde Kırıkkale ili merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma Kırıkkale ili merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin araştırmanın veri toplama araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

Araştırma sonuçları yukarıda verilen sınırlılıklar dikkate alınarak yapılmıştır.

1. 7. Tanımlar

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Şekli ödül modeli ve görev tanımları aracılığıyla dolaysız ya da aşikâr olarak tarif edilmeyen, yerine getirilmesi zaruri olmayan, isteklilik esasına dayanan ve kurumun işlevlerini tesirli bir şekilde hayata geçiren davranışlardır (Gürbüz, 2006: 50).

BÖLÜM II

2. İLGİLİ ALANYAZIN VE ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmaya temel oluşturacak olan örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin teorik bilgilere yer verilmekte, konu ile ilgili araştırmalardan bahsedilmektedir.

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı:

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) formal iş tanımların ötesinde üstlenilen görev gereklerini ve beklentilerini geçen, okulun çalışma ahengini düzenleyen çalışanların örgüte yardımda bulunmak için hevesle gösterdikleri görev fazlası davranışları ile olumsuz kaçınma davranışlarını ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışında esas olan eylem gönüllülüktür. Kavram, örgüt içindeki toplumsal ve ruhsal ortama katkı sağlayarak, örgütsel maksatlarının gerçekleştirilmesine yardım eden gönüllülük esasını temel alan kişisel davranışları anlatır. Örgüt çalışanlarının alışlagelmiş iş tanımlarının ötesinde örgüte sağladıkları gönüllü katkı ve sergiledikleri davranışlar örgütsel çalışmalar ile ilgili literatürde son yıllarda sıkça vurgulanmakta ve ön plana çıkarılmaktadır (Çetin, 2011: 10). Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkili tanımların paydaş noktası, bu davranışların örgüt içinde zorlama olmadan kendi istekleriyle örgüt çalışanlarının sergiledikleri görev fazlası davranışlar olarak görülmesi ve bunların örgüt içinde ki tesirliliğe katkıda bulunarak örgütün uyum içinde yaşamasını sağlamasıdır (Sezgin, 2005: 319).

Örgütün yaşam alanını etkilemede de önemli olan örgütsel vatandaşlık davranışı örgütü üç boyutta etkiler. Birincisi, örgüt çalışanlarının yardımlaşma davranışına etki ederek bu davranışın artmasını sağlaması; ikincisi, örgüt çalışanlarının sorumluluk almasına büyük etki yaparak onların bu davranışının artmasına neden olması; üçüncüsü ise örgüt çalışanlarının olumlu bir hal takınmalarını sağlayarak iş başarılarının artmasını sağlaması.

Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilebilecek bir davranışın, örgüt içerisinde ödüllendirilmeyecek veya cezalandırılmayacak bir davranış olması gerekir. Bu davranışlar çalışanların hiçbir zorlama olmadan kendi istekleriyle yaptıkları davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışından söz edebilmek için örgüt çalışanının yaptığı davranışları içten ve samimi bir şekilde yerine getirip ödül kaygısı gütmemesi ve örgütün de kişinin bu davranışı yerine getirebilmesi için etkin ya da edilgen halde bireyi beklenti içerisine sokmaması gerekmektedir (Demiröz, 2014: 16).

Örgütsel vatandaşlık davranışına bakıldığında ikiye ayrıldığı anlaşılmaktadır. Birincisi örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel oluşuma dinamik bir biçimde iştirak ve katkı biçiminde ortaya çıkmaktadır bu davranışlar iş arkadaşlarına yardım etme, yenilikçilik, gönüllülük, destekleyicilik ve işi zamanında yapma gibi olumlu tavırları gerçekleştirmeyi ifade etmektedir. İkinci tür ise, örgütün bütünlük ilkesine zarar verecek davranışlardan uzak kalarak örgüt içerisindeki huzur bozmamak adına iş arkadaşları ile gereksiz yere tartışma, hata bulma, yakınma, sürekli şikâyet etme gibi istenmeyen davranışlardan kaçınmayı içermektedir (Arlı, 2011: 14). Grant ve Mayer örgütsel vatandaşlık davranışları diğer insanlara ve örgüte yardım gözetken “iyi askerler” tarafından üstlenilmiştir (Köprülü,2011: 4). “İyi asker” olarak tanımlanan davranışın yapısında, örgüt içerisinde bulunan çalışma arkadaşlarının işle ilgili yanlışını bulma, başkalarıyla tartışma,sürekli şikâyette bulunma gibi istenmeyen eylemlerin olmamasının yanı sıra, çalışma sırasında arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etme ve örgütte ki yeniliklere açık olma gibi iradesiyle yaptığı davranışlarda bulunmaktadır (Demiröz, 2014: 16).

Örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını göstermeleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Gürbüz, 2006: 54)

- İş görenler, örgüt içerisinde var olan muamele ve süreçlerden doyum, üstlerinden hakkaniyet ve eşitlik gördüklerinde, örgüt ortamında iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı pozitif muamele geliştirecek sonuçta da ÖVD sergileyebileceklerdir.
- İş gören çalıştığı örgütte olumlu bağ kurar ve örgüt için yararlı olacak davranış ortaya koyar. Bu davranışlar örgütsel bağlılık, üstlerine uyma ve işbirliğine yönelik davranışlardan olabilecektir. Dolayısıyla, iş gören üstün katılım seviyesine sahipse ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde algılıyorsa yüksek seviyede bir Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergilemesi beklenebilir.
- Kişi ortaya koyacağı tutum neticesinde sosyal tasdik alarak kendini kabul ettireceğine inanırsa yine ÖVD gösterebilecektir.
- İş gören örgütte meydana getirdiği olumlu ve kendi isteğiyle ortaya koyduğu davranışların ileride ödül ve terfi şeklinde kendisine döneceğini bilirse ÖVD sergileyecektir.
- İş gören çalıştığı örgütte iş tanımını tam olarak bilmiyorsa ya da ÖVD'sini iş tanımını ortaya koydukları görev olduğuna inanıyorsa ÖVD'de bulunabilecektir.

- İş görende var olan değer yargıları, kültür ve inançlardan kaynaklı kendi istekleriyle, hiçbir çıkar gözetmeden iyilik çerçevesi içinde ÖVD sergilemek isteyebilecektir.

2. 1. 2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkması Dennis Organ'ın 1977 senesinde "tatmin performansı sağlar" konusundaki teoriyle başlar. Organ'ın çalışmasından esinlenen Bateman "kantitatif olmayan performans" adıyla bir hüküm meydana getirmiş ve Smith bu hükümle uyguladığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkileri bulmuştur (Kaynak, 2007 : 28).

Organ'a göre Barnard örgütü ; "topluluk işbirliği çabaları" olarak açıklamıştır. Barnard, örgüt içerisinde meydana getirilen işler sadece kişiler sayesinde meydana gelmez aksine iş görenlerin hizmet ve davranışlarına bağlı olarak meydana gelir. Burada önemli olan konu iş görenlerin örgüt için birbirleriyle uyumlu ve gönüllü olarak meydana getirdikleri davranışlardır. Söz konusu olan gönüllülük özveri, dayanma ve feragat etme gibi kavramlarla belirtilebilir.

Barnard yaptığı çalışmalarda biçimsel – biçimsel olmayan örgüt ayrımını belirlemesiyle, örgüt içerisinde meydana getirilecek olan çalışmalar iş görenlerin birbirleriyle uyumunu ve bu uyumun sonucunda bir baskıdan bağımsız olarak işbirliğini meydana getireceğini öne sürmektedir (Kulaklıoğlu, 2009: 7).

Sonuç olarak Barnard'ın ortaya koyduğu bu düşünceler örgütsel vatandaşlık davranışının temellerini oluşturmaktadır.

Katz ve Kahn 1966 yılında yayımlanan "Organizasyonların Sosyal Psikolojisi" adlı eserlerinde açık sistem modeline dayanarak organizasyonların ayrıntılı analizini yapmış ve "ekstra rol davranışları" kavramını kullanmışlardır (Oğuz, 2009: 8). Bu eserde söz konusu ettikleri açıklamalar, açık sisteme dayalı örgüt modeli ile örgütsel vatandaşlık davranışı düşüncesinin çıkış noktasını oluşturmaktadır (Kulaklıoğlu, 2009: 6). Katz ve Kahn ekstra rol davranışlarının, örgütün işlemlerini sağlayan alışlagelmiş görevler olmadığını dile getirmişlerdir. Katz ve Kahn'a göre ekstra rol davranışları; işte meydana gelen problemleri diğer çalışanlara yardım ederek ortadan kaldırmayı, çok büyük olmayan problemleri sorun etmeden iş görenlerin gruplara katılımını kabul etmeyi, iş görenlerin birbirleriyle olan çatışmalara katılmadan durum ortaya çıkmadan engel olmayı ve örgütün işleyişinin aksamaması için korumayı göze almayı amaçlar (Şeşen'den akt. Keleş, 2009).

Katz'a göre; örgütlerin başarı düzeylerinin yüksek olması için iş görenlerin üç hususa dikkat etmeleri gerekmektedir. Bunlar (Bolon'dan akt. Çölgeçen, 2012):

- İş görenler mesai giriş, çıkış saatlerine itina göstermelidirler,
- İş görenler sözleşmelerinde belirtilen görevleri büsbütün, vakitlice ve istenildiği şekilde yapmalarıdır,
- İş görenler örgütün işleyişi için anlaşma dışı faaliyetler yapmalı ve bu konuda istekli olmalıdırlar.

Gouldner, 1960 senesinde yazdığı makalesinde “karşılıklık normu” ile alakalı ortaya attığı düşüncelerini aktarmıştır. Gouldner, bu ilkenin evrensel şeklinin ortaya çıkması örgüt içerisindeki iş görenlerin kendilerine yardımcı olanlara yardım etmeleri ve iş görenlerin kendilerine yardımcı olanları kırmamaları ile ilişkilidir (Ay, 2007: 18). Karşılıklık normu, örgütün içinde bulunduğu ortama, değer yargılarına ve toplumsal ilkelere göre farklılık gösterebildiği gibi iş görenlerin kendilerine sağlanan rantlara bağlı olarak kesin yükümlülükleri kabul etmeleri söz konusudur (Kulaklıoğlu, 2009: 11). Gouldner'ın karşılıklık normunun özeti olarak örgüt içerisindeki iş gören kendisine yardımcı olunursa o da başkasına yardım eder şeklinde söylenebilir.

2. 1. 3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA BENZEYEN DAVRANIŞLAR

Kavramların oluşum süreçlerinin hızlı ve etkili olması ÖVD'nin barındırdığı anlamlar dışında incelenmesine buna bağlı olarak da kendisiyle aynı anlama gelebilecek kavramlarla karıştırılmasına sebep olmuştur. ÖVD kavramına bakılırken çalışmaların bazılarında aynı davranışların alt başlığı şeklinde ortaya çıkarken bazılarında ise aynı anlamda anıldığı görülmektedir. Bu karışıklık daha sonradan yapılan çalışmalarda ÖVD'nin anlamının belirlenmesi sebebiyle ortadan kaldırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen diğer davranışlar aşağıda açıklanmaktadır.

2. 1. 3. 1. Örgütsel Spontanlık

Bu tür davranış örgüt içerisindeki iş görenin kendi iradesiyle ve isteğiyle meydana getirdiği ayrıca örgütün belirlediği kurallar çerçevesinde olmayan ancak iş görenin örgütün amaçlarına ulaşması için ortaya koyduğu davranışlar olarak açıklanabilir. Bu tür davranışa örnek verilecek olunursa, iş arkadaşlarına yardımda bulunma, onlara iyi niyet besleme, örgütü koruma, örgüt için onarıcı önerilerde bulunma davranışları verilebilir.

Örgütsel Vatandaşlık ile arasındaki en büyük fark, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan etken ve edilgen nitelikteki davranışları içerirken, örgütsel spontanlık davranışları, formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece etken davranışları barındırmaktadır (Kamer'den Akt. Aygül, 2014). Örneğin okul sistemi içerisinde öğretmenlerin önerilerinin alınması ve en iyi önerinin seçilmesi buna bağlı olarak o öğretmenin ödüllendirilmesi sonucunda öneride bulunmak örgütsel spontanlıktır. Çünkü öğretmenlerin yapmış olduğu öneri aktif bir davranıştır.

2. 1. 3. 2. Rol Davranışları

Rol davranışları, örgütün daha iyi çalışıp verimliliğinin artırılması için yönetim tarafından belirlenen hak ve görevlerin iş gören tarafından yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir. İş görenlerin nizami iş tanımlarında da değinildiği gibi yapmakla mükellef oldukları davranışlara denir.

Rol Davranışı, Law ve Morrison, iş görenlerin işleri sırasında gösterdikleri davranışlar olarak açıklamışlardır. Ama işleri aynı olan iki iş görenin anladığı iş kapsamı değişiklik gösterebilmektedir. Bunun sonucunda da rol davranışlarının kapsamı değişiklik gösterebilmektedir. İş görenin anladığı rol kapsamı ne kadar genişse, örgüt içi örgütsel rolü o derece artmaktadır. (Aygül, 2014: 7).

2. 1. 3. 3. Prososyal Örgütsel Davranışlar

Prososyal örgütsel davranışlar iş görenin işi sırasında etkileşiminde bulunduğu grup, kişi veya örgüte yönelik olan, işyeri yararını gözetilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış çeşidi kapsam bakımından geniştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları bu tipin fazladan rol davranışları bölümü altındadır. (Özer, 2009: 56).

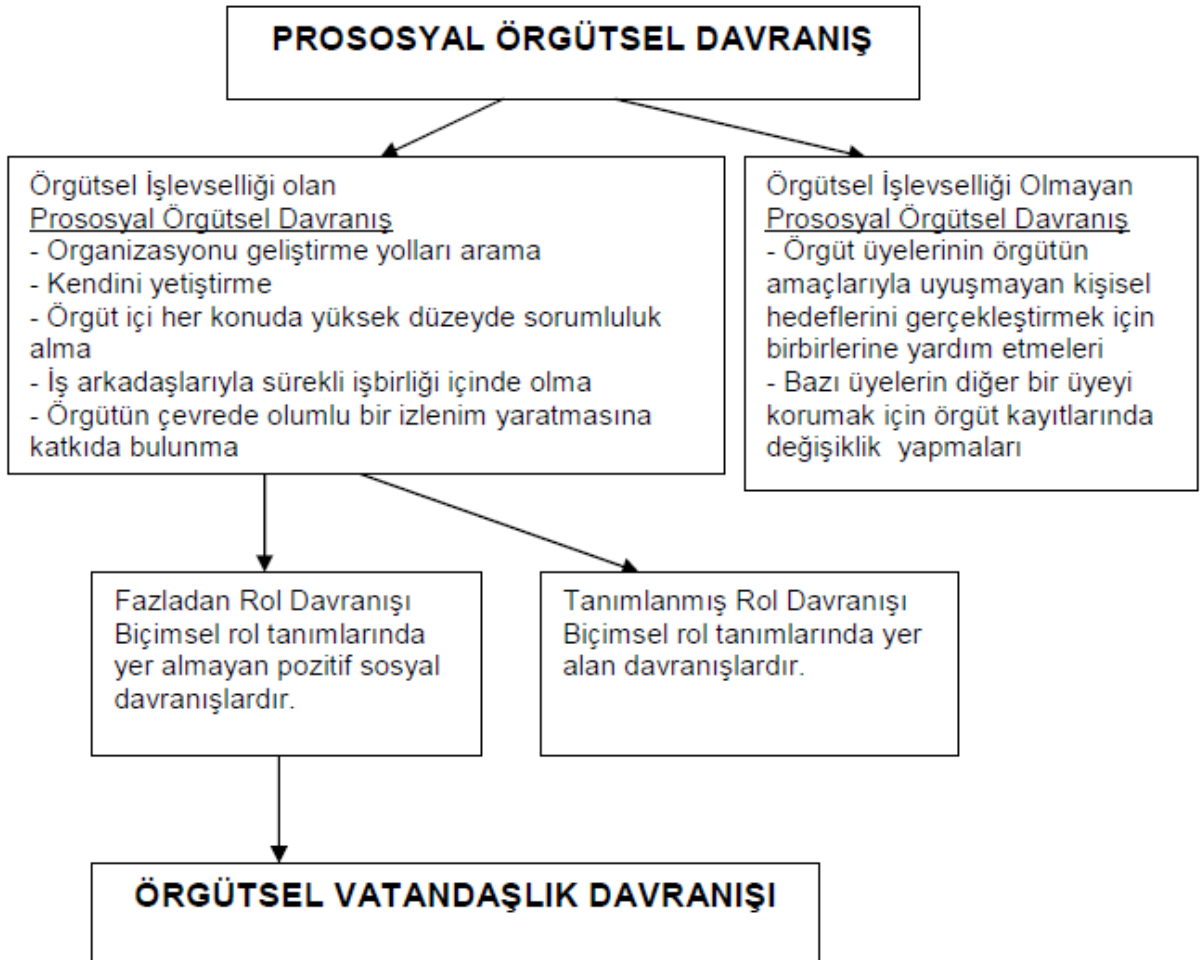
Bu davranışın üç özelliği bulunmaktadır.

- Örgütün iş görenleri tarafından meydana getirirler.
- İş görenler tarafından bireylere, diğer çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı olan davranışlardır.
- İş görenlerin meydana getirdiği bu davranışlar hem grubun hem de örgütün yararına karşı olan davranışlardır.

Bu davranış çeşidi, örgütsel ya da bireysel başarıda farklı davranışları içermektedir. Bu durum örgütsel açıdan önemli bir yere sahiptir. Kahn ve Katz`ın açıkladıkları sosyal temelli örgütsel davranışlar, bu davranışa örnek olan üçüncü davranışlardır. Bu davranışlar organizasyonu geliştirici fikirler bulma, organizasyonu koruma, arkadaşlarıyla işbirliği yapma,

kendini geliştirme ve çok fazla sorumluluk sahibi olma vb. gibi davranışları kapsamaktadır. Bundan dolayı hedefleri gerçekleştirme amacı taşıyan bu davranışlar işlevseldir. Ancak, çalışanların, işyerinin hedefleriyle uyuşmayan bireysel hırsları için bazı üyeleri korumak için organizasyon kayıtlarında değişiklik yapmaları prososyal davranışa örnek olurken, hedefleri gerçekleştirme amacı taşıyamayan bu davranışlar işlevsel değildir (İşbaşı, 2000: 15-16). ÖVD örgüt için katkı sağlayan yararlı davranışlardan oluşurken prososyal davranışlar her zaman örgüte yarar ve katkı sağlamazlar (Güler, 2013: 26).

Şekil 1: Prososyal Örgütsel Davranış İçerisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



Kaynak: (İşbaşı, 2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü.

2. 1. 3. 4. Psikolojik Kontratlar

Psikolojik kontrat, kişi ile karşı taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şartlarına ve kurallarına ilişkin bireysel bir inanç olarak tanımlanmaktadır. İş görenin ve ya işverenin kontrat uyarınca işyerine fayda sağlamak için zorunlu olduğunu düşündürmektedir (Robinson ve Rousseau'dan Akt. Kabataş, 2010). Örneğ olarak, işe yeni başlayan çalışan, maddi ve manevi çıkarlar bekler. İşe yeni başlayan çalışan, işverenle karşılıklı haklarının belirtildiği yazılı bir kontrat imzalar. Bunun dışında birey ve kurum arasında yazılı olmayan kontratı da imzaladıkları varsayılır. Varsayılan bu kontrata, çalışma koşulları ve ücrete ilişkin “Psikolojik anlaşma” denilebilir. Bu anlaşma ile çalışan, işverene sadakat göstermeyi ve iş yapmayı garanti eder. Bunun karşılığında ise maddi ve manevi destek isterler. Bundan dolayı işveren hem psikolojik anlaşmaya hem de ekonomik anlaşmaya göre davranarak, çalışanların işyerine kazançlarını artırabilir (Oktay, 1996: 279).

Psikolojik sözleşmeyi örgütsel vatandaşlık davranışından ayıran en önemli özellik iş görenin yaptığı işe örgütsel vatandaşlık davranışında tanımlanmış maddi kazanım ve beklenti yokken, psikolojik sözleşmede işe karşılık maddi bir beklenti içerisinde olmasıdır (Eryürek'ten Akt. Demir, 2014).

2. 1. 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Bu başlık altında Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyecek faktörler ele alınmıştır.

2. 1. 4. 1. Örgüte Bağlılık

Balay, Slegers, Denesen ve Nguni örgütsel bağlılığını şu şekilde tanımlamıştır. Örgütün misyonuna ve vizyonuna güvenme ve kabul etme; örgütün çıkarları ve örgütün daha da başarılı olabilmesi için elinden gelen imkanlar dahilinde çaba sarf etmesidir (Arlı, 2011: 15).

2. 1. 4. 2. Bireyin Ruhsal Durumu

Kamer'e göre; olumsuz olmayan ruhsal özellikleri bulunan kişiler çalışma ortamında gönüllülüğe ve yardımlaşmaya daha meyilli oldukları bu nedenle de örgütsel vatandaşlık davranışını daha iyi benimsedikleri görölmüştür(Altunbaş, 2009: 29).Brief ve Motowidlo, olumlu ruhsal özelliklere sahip olan kişi,örgüt içerisinde yaşadığı olumlu ve olumsuz olayların daha çok olumlu taraflarını hatırlamakta bu durum olumlu ruhsal haline yansımakta bu yansıma da örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok göstermesine neden olmaktadır (Karakaşoğlu, 2011: 16).

2. 1. 4. 3. Kişilik Özellikleri

Yapılan çalışmalara göre Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesindeki temel belirleyicilerden birinin de örgüt içerisinde ki çalışanların kişiliğine ait olduğu kabul edilir. Çalışanların kişilik özellikleri, onların bir işi yapmaya ya da sürdürmeye yönelik davranışları o iş için gösterdikleri çabaları ve işe yaklaşımları belirler (Demiröz, 2014: 19). Memduhoğlu ve Yılmaz'a göre şahsına ait vazifeleri yerine getirmede başarısız olan kişiler verilen görevin yerine getirilmesinden sonra olumlu geribildirim alsalar bile işin kolayını seçmektedirler. Bunun yanında şahsına ait vazifeleri yerine getirmede başarılı olan kişiler işin zorluğu ne olursa olsun işi başarıyla sonlandırır ve kendilerine daha zor amaçlar belirledikleri görülmüştür (Arlı,2011: 16).

2. 1. 4. 4. İşe Karşı Tutumlar Ve İş Tatmini

Kişinin işine karşı olumlu veya olumsuz davranışlar sergilemesi onun tutumunu göstermektedir. İş tatmini ise kişinin iş hayatındaki tecrübeleri neticesinde olumlu tutum sergilemesidir. Kişinin işine karşı yine tecrübeleri neticesinde olumsuz tutum sergilemesi onun iş tatminsizliğini ortaya serer (Altunbaş, 2009: 30).

2. 1. 4. 5. Örgütsel Adalet

İlgili literatür çalışmalarına bakıldığında en çok vurgulanılan kavram örgütsel adaletle ilişkin kavramlardır. Bu kavram örgüt içerisinde ki çalışanların da en çok önem verdikleri faktörlerden biridir. Alan yazın incelendiğinde dağıtımsal adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif korelasyon ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmaların sonucunda örgüt çalışanlarının dağıtımsal adalet algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri de artmaktadır (Demiröz, 2014: 21,22).

2. 1. 4. 6. Kişi Örgüt Bütünleşmesi

Örgüt içerisindeki en önemli faktör örgütün devamını sağlayan, örgütün temel taşı olan, örgütün daha iyi yerlere gitmesini isteyen bunun için çeşitli materyaller kullanan insandır. Örgüt içerisindeki iş görenlerin örgütün amaç ve sürecini gerçekleştirmek için çalışmaları kişi örgüt bütünleşmesidir. Van Knippenberg, örgütle bütünleşmenin, bireyin örgüt için de birlik sağlayacağını bu birlikten de örgütün vizyon ve misyonuna uygun davranışlar sergileyeceğini bu davranışlar ve düşünceler sonucunda örgütün verimliliğinin yükseleceği belirtmiştir (Arlı, 2011: 17).

2. 1. 4. 7. Liderin Özellikleri

Lider davranışlarının, iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesinde büyük önemi olduğu kabul edilmektedir. Liderin iş görenlerini desteklemesi, onları yönlendirici davranışlarda bulunması, iş görenlere karşı sergilediği tutumları, adaletli oluşu, iş görenlerine de söz hakları tanınması, vizyoner olması, kararlı oluşu, iletişime kapalı olmaması, iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir (Demiröz, 2014: 23).

2. 1. 4. 8. İşin Özellikleri

Kamer'in belirttiğine göre, bir işin düzenli dönüt ve özerklik sağlayacak durumda olması, iş görenlerin davranışlarını takip etmelerini ve davranışlarının kontrol etme duygusunu geliştirmelerini sağlamaktadır (Altunbaş, 2009: 31). Graham, Dienesch ve Van Dyne ile Podsakoff, Organ ve Farh, yöneticilerin sürekli iş görenlerin başında olup onları izlemelerinin olmadığı, dönütlerin verildiği ve özerk iş yaşamını sürdürebildikleri ortamın olması iş görenlerin içsel güdülenmesinde yardımcı olarak örgüte olan bağlılığı artıracaktır (Arlı, 2011: 17).

2. 1. 5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ TEORİLER

2. 1. 5. 1. Sosyal Alışveriş Teorisi

Blau 1964 senesinde geliştirmiş olduğu Sosyal Alışveriş Teorisinde sosyal mübadele ile ekonomik mübadelenin farkını ortaya koyan ilk bireydir. Sosyal mübadelenin içeriği ve açıklığa kavuşturduğu konu gelecekteki bağları ortaya koymasıdır. Ekonomik mübadelenin ortaya koyduğu şekilde ölçülebilir bir kâr yoktur. Ekonomik mübadelede şartlar anlaşmada ortaya konulurken, sosyal mübadelede iş görenlerin uzun süreçli vazifelerini ortaya koymalarında diğer bireylere itimat ederler ve bu itimat sosyal mübadele için önem taşımaktadır (Çınar, 2000: 13-14).

Sosyal Mübadele Teorisi örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili teorilerin başında gelmektedir. İlk kez Blau 'nun 1964 senesinde geliştirilen Sosyal Mübadele Teorisi, sonunda ekonomik kazanç yerine sosyal anlamda bir kazanç ortaya koymayı isteyerek güdülenen kişilerin gönüllülük esasına dayanan davranışları kapsamaktadır (Singh ve Singh'den akt. Çölgeçen, 2012).

Bu teorisi, örgütte yönetici mevkisindekilerin eşit eylemleri neticesinde iş görenlerin vatandaşlık davranışı ortaya koyacağı temeline dayanmaktadır. Böylece yaşanacak bir dönüşüm söz konusudur. Yöneticiler astlarına adaletli tutum sergilediklerinde, değişim ilkesine

göre, iş görenler bir tutum sergileyeceklerdir. İş görenlerin ileteceği tek tutum ise örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Güven, 2006: 24).

Bir işletmenin iş göreni, yöneticinin beğenisini kazanmak ve mevki yükseltmek için hummalı bir biçimde iş görüyorsa bu davranışın oluşmasında ekonomik değişim vardır. Aynı birey, işine ve yöneticisine karşı duyduğu saygı ve minnet hissiyatı hasebiyle işini hakkıyla yapmaya çalışıyorsa, burada da sosyal değişim vardır(Çelik, 2007: 90).

Sosyal değişim teorisiyle iş görenler, örgütün iş görenine sunduğu fırsatlar bağlamında örgütlerine normatif, duygusal ve katılım içerisinde örgütlerine devam bağlılığı duymakta bu da örgütsel vatandaşlık davranışlarına dönüşmektedirler.

2. 1. 5. 2. Eşitlik Teorisi

Organizasyonel adalet kavramının tarihsel çatısını oluşturan Eşitlik teorisi kavramının alt yapısı J. Stack ve Stacy Adams tarafından oluşturulmuştur. Adams 1960'larda General Electric işletmesinde yaptığı araştırmalarda iş görenlerin algıladıkları eşitsizlik kavramının iş görenlere ödenen ücretler ve dışsal faktörlerle eğilimin neler olduğu üzerinde durmuş ve iş görenlerin hakkaniyet algıları konusunda iş görenlerin davranışlarını etkilemede önemli sayılacak etkilere vardığını ortaya koymuştur(Ay'dan Akt. Kaya, 2015). Yani, çalışan gösterdiği çabayı, eğitimini ve işteki performansını kazandığı yarar veya sonuç ile karşılaştırılır. Karşılaştırmanın sonucunda bir çaba-yarar dengesi söz konusuysa örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme olasılığı yüksektir (Tutar, 2007, s.99).

Eşitlik teorisinin önemli gördüğü bir diğer nokta, kişilerin örgüt içerisindeki çalışmalarında diğer başarılı arkadaşlarının yaptıklarıyla kendi yaptıklarını karşılaştırmalarıdır. Bireyler böyle bir örgütte örgütün çıktılarının yanında kendi çıktıları ve örgüt içerisinde çalışan diğer iş görenlerinin de çıktılarını takip etmektedir. Bu teoriye göre bireylerin türlü gruplara bağlı olma hissiyatının fazlaşması ve kendi bireysel eğilimlerine yönelmesi söz konusudur (Wenzel'den akt. Özdemir, 2005).

Örgüt içerisinde eşitliğin olmadığını gören bu eşitsizliğin kendisine yapıldığını düşünen bireyler örgüte katkılarını azaltırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterebilecek duyguya sahipken böyle durumlar karşısında göstermemeyi tercih ederler. Lakin örgüt eşitlik teorisine inanarak çalışanlarına bu yönde davranış geliştirmesi iş görenlerin ÖVD'lerini arttırmasına yardımcı olur (Türker, 2006:12).

Kısacası bu teorinin odak noktası bireydir. Bireyler, örgüt içerisinde eşitliğin olmadığını hissettiklerinde veya birtakım kaynaklardan yararlanmaları engellendikçe örgüt içerisinde daha az verimli olacaklar ve örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemekten kaçınacaklardır. Dürüst

bir örgüt içerisinde olduğunu hisseden iş gören ise örgütsel vatandaşlık davranışları sunması olasıdır (Organ'dan Akt. Şayir, 2015).

2. 1. 5. 3. Vekalet Teorisi

Vekâlet teorisinin temelini oluşturan durum,örgüt içerisinde yöneticilerin örgüt adına bilgilerinin örgüt sahiplerinden fazla olması ve devamlı gözlemlenmemeleri sebebiyle ara sıra şahsi çıkarlarını örgütün çıkarlarından daha hayati sayabilecekleri olasılığıdır.Muhataplar arasında yarar uyumsuzluğu, örgüte vekil tayin edilen yönetici ve örgüte vekil tayin eden işletme sahibinin şahsi menfaatlerini aza indirmeleri için uğraşlarını dile getirir. Vekâlet teorisi, örgütün içerisinde ki farklı iş görenler arasında yazıya dökülmemiş sözleşmede var olmayan anlaşmaların varlığını barındırdığı söylenebilir (Şimşek'den akt. Çınar, 2000).

Vekâlet teorisinin özü, yöneticilerin işletmeye ilişkin olarak işletme sahiplerinden fazla bilgiye sahip olmaları ve devamlı olarak gözlenmemeleri sebebiyle ara sıra bireysel menfaatlerini örgütün menfaatten daha hayati hale getirebilecekleri olasılığıdır. Muhataplar arasındaki menfaat uyumsuzluğu, vekil tayin edilen yönetici ve vekil tayin eden işletme sahibinin bireysel menfaatlerini azaltmak için çalışma varsayımına dayanır. Bu sebeple vekâlet teorisine göre, örgüt içerisindeki farklı iş görenler arasında meydana gelen yazılı olmayan anlaşmalardan oluşan zahmetli bir sistemdir (Şimşek'den akt. Çınar, 2000). Vekâlet teorisinde işletme sahibi, ücretlendirmeyi ve ödüllendirmeyi başta yapmak üzere, strateji belirleme, bilginin doğru şekilde akışını teftiş etme, yöneticinin vermiş olacağı kararları teftiş etmeye olanak sağlayan bir örgüt yapman, diyalog gibi araçlarla yöneticinin hareketlerini yönlendirmeye uğraşacaktır. Yönetici, yapılan işler ve çalışma ile alakalı olarak işletme sahibinden daha çok bilgi sahibidir ve aralarında bir bilgi akışı oluşacaktır(Koçel'den akt. Çınar, 2000).

Başarıya bağlı ücret iş görenlerin şahsi çıktılarını ve eylemlerini teftiş etmenin yanında şekli rol başarısına dayalı emeklerinde de bir güdülenme aracıdır. Ancak potansiyel performansa dayalı ücretlendirme düzeninde ekstra rol davranışına yönelik parasal ödülleri almak iş görenlerin cesaretini kırabilmektedir (Özdemir'den akt. Aygül,2014).

2. 1. 5. 4. Lider – Üye Değişimi Teorisi

Lider - üye değişim teorisi, yönetici ile iş görenin, örgüt içerisinde birbirleriyle uyumu, birbirlerini hangi yönde etkileyeceği ve birbirlerine olan bağlılıkları ile ilgilendirir. Bu teori, sosyal mübadele teorisi içinde incelenen ve FredFiedler (1964)'ın yetkinleştirdiği Durumsal Lider Etkinliği (Contingency Theory of Leader Effectiveness) kuramına ait olan bir yaklaşımdır. İş görenler ile liderler arasında değişime dayanan bir ilişkinin söz konusu olması sosyal değişim

kuramıdır. Lider-üye değişim teorisi, lider ve iş gören arasında ilerleyen ve birbirleri ile etkileşim halinde olması sürecinde lider ile çalışan arasında gerçekleşen bir tür değişimdir (Yunus'dan akt. Çelik, 2007). Bu yaklaşım yöneticilerin astlarla ilgili bireysel farklılıkları görmesi amacıyla liderlik için işlemsel bir çatı kullanmaktadır. Bu nedenle, düşükten yüksek kalitede değişim derecesine doğru ve oldukça sürekli değişen bir oranlama yaparlar. Düşük kalitede değişimler formal örgüt otoritesinin uygulamalarınca tanımlanmaktadır. Yöneticiler ast performansını sağlamak için alışılmış sürekli çalışma yöntemleri ile düşük kalitede değişim sağlayarak standart örgütsel faydalara ulaşma yönünde astları harekete geçirirler (Erdem, 2003: 30).

Sosyal mübadele kuramı lider izleyici değişimi rol yapma modelini içinde barındırır ve bu kuramlara temel oluşturur. Bu kurama göre yönetici iş görenlerine benzer liderlik davranışı göstermek yerine bütün iş görenlerine kendisiyle iletişime geçme şeklinde liderlik stillerini uygular. Liderlik stili iş görenin davranışına göre farklılık gösterir. Yeterliliği yüksek olan liderin izleyici ile olan ilişkisi; güven duygusunun yüksek olduğu, birbirlerine bağlılıklarının fazla olduğu, diyalogların olduğu, izleyicilerin desteklendiği ast üst ilişkisi şeklindedir. Örgüt içerisinde birbirleriyle olan etkileşimin fazla olduğu bu türlü ilişkide lider, astlarını ödüllendirirken kendisine bağlılığın ne kadar yüksek olduğuna ve işlerinde tutarlı olduğuna, davranışlarının lidere uygun olup olmadığına bakar. Liderin örgüt içerisindeki bu olumlu tutumu izleyicilerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde ve daha fazla vatandaşlık davranışı göstermelerinde yardımcı olacaktır (Türker, 2006:13).

İş görenlerin amirleri ile ilgili görüşlerini liderlerinden memnun olmalarını ortaya koyan üç faktör tespit edilmiştir. Bunlar; ilişkinin niceliği (quantity of contact), yöneticinin astlarını kontrole yönelik davranışları (monitoring behavior) ve lider-üye değişimidir (leader-member exchange). İlişkinin niceliği, liderler ile iş görenlerin birbirleriyle olan diyalogunun fazlalığı, yöneticinin astlarını kontrole yönelik davranışları; liderlerin iş görenlere karşı hissettikleri itimat ve yakınlığı, lider üye değişimi, liderlerin iş görenleriyle aralarındaki ilişkinin niteliğini göstermektedir (Çelik, 2007: 94).

Örgüt içerisinde iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinin sağlanabilmesi için; liderin izleyenleri karşısında yeterli bilgi sahibi olmasına, güvenilir olmasına, iş görenlerine ilham kaynağı olmasına, vizyon sahibi bir kişiliğe sahip olmasına otokratik olmaktansa iş görenlere hedef amaç ve bağlılık oluşturmasıyla meydana gelir. Yani iş görenin örgütsel vatandaşlık davranışını benimsemesi ve uygulaması amirin karizmatik liderlik özelliklerini bünyesinde barındırmasıyla oluşur (Aslan, 2009:257).

Grup dışı ilişkide ise astlar sadece iş sözleşmesinde ve tanımında belirtilenlere göre hareket etmekte, karşılıklı güven ve dostluk sınırlı olmaktadır. Sonuç olarak araştırmalar, karşılıklı güven, olumlu destek, informal bağımsızlık, açık iletişim, yüksek derecede otonomi, tatmin ve paylaşılmış sadakatin grup içi ilişkisi sonucunda ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalarda, lider üye mübadele ilişkisindeki kaliteli ilişkinin, çalışanların bağlılık ve ÖVD'lerini yükselteceğini ortaya koymaktadır (Gürbüz, 2007:20).

2. 1. 5. 5. Karşılıklılık Norm Teorisi

Gouldner'ın ileri sürdüğü karşılıklılık teorisinin oluşabilmesi iki durumda meydana gelir. Birincisi birey kendisine yardımcı olanlara yardım etmelidir. İkincisi birey kendisine yardımcı dokunmuş bireylere zarar vermekten kaçınmalıdır. Çalışanların ÖVD gösterebilmeleri bu düşünceden hareketle meydana gelebilir. İlki iş görenlerine türlü fırsatlar sunmasından dolayı ÖVD sergileyebilirler. İkincisi ise kişiler ÖVD göstermeleri durumunda örgütlerinin buna mutlaka karşılık vereceğini düşünürler (Bolat, 2008:125).

Gouldner'ın ileri sürdüğü bu teoriye göre kültürler arasında birçok ayrılık var olsa da karşılıklılık teorisi universal bir karakter taşımaktadır. İşine bağlı olan ve örgütünden memnun olan bir iş gören örgüte karşı ÖVD sergileyecektir; yani birey kendisine yardımda bulunanlar üzerinde yükümlülük hissederek, yardım eden kişinin iyiliğini isteyecektir. Karşılıklı yardım etme durumunun olduğu, karşılıklı iyi niyetin olduğu örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenerek örgüt daha verimli olacak ve örgüte bağlılık artacaktır (Köse'den akt. Bolat, 2008: 124).

2. 1. 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları:

Organ'ın yapmış olduğu sınıflamaya göre örgütsel vatandaşlık boyutları özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdemden oluşmaktadır. Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach yaptıkları çalışma ile otuz farklı davranışı yedi başlık halinde, bir araya getirerek şu şekilde oluşturmuşlardır;

- Yardım etme davranışı
- Sportmenlik
- Örgütsel sadakat
- Örgütsel itaat
- Bireysel inisiyatif
- Sivil erdem
- Öz gelişim olduğunu söylemişlerdir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 264).

2. 1. 6. 1. Özgecilik (Altruism): Özgecilik, işle ilgili problemleri olan bir iş görene bu problemi ortadan kaldırmak için yardımcı olmak adına yapılan gönüllü davranışlardır(Titrek ve arkadaşları 2009: 5).Özgecilik dolaylı olmadan kişi ile yüz yüze gelinen durumlarda kişiye ait yardımı ifade etmektedir (Zengin, 2011: 45).Genelde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ele alınırken özellikle vurgulanan boyut olan özgecilik, işle ilgili problemlerin ortadan kaldırılması için bir başkasına karşılık beklemeden yardımcı olmayı ifade etmektedir. Özgeciliğe örnek verilecek olunursa iş görenin örgüt içerisinde araç-gereç kullanmalarına yardımcı olma, verilen bir görevi yerine getirme ve zamanında teslim edilmesine yardım etme, işle alakalı bilgilere nereden nasıl ulaşılacağına ilişkin bilgiler verme gibi davranışlardır (Köprülü, 2011: 12).

2. 1. 6. 2. Vicdanlılık (Conscientousness): Vicdanlılık, örgüt çalışanlarının kendilerinden beklenen davranışların ötesinde bu davranışları sergilemeleri ve işe mazeretsiz devamsızlık yapmamaları, iş yerinin düzenini devam ettirebilmek ve işe yeni katılanlara örnek teşkil edecek şekilde çalışma düzeni sağlaması, işe geç kalmaması, haklarından olan dinlenme aralarını uzatıp işi geciktirecek eylemlerden uzak kalmayı ifade eder (Karakaşoğlu, 2011: 11). Barksdale ve Werner, vicdan, örgüt içerisinde çalışanın liderinin ya da üsttün gözünü boyamak için yapılan yapmacık tavırları değil içsel güdülenmeyle kendisinin izlenmediği durumlarda örgütün devamlılığı ve örgüte fayda sağlamak adına örgütün amaçlarına uygun hareket etmesidir (Çetin, 2011: 5).Vicdanlılık istekli olmayı öngörür. Örgüt çalışanlarının sergiledikleri davranışların ötesinde bir davranış sergilemeleri beklenilir. Örgütün çalışabilmesi ve örgütün daha da ileriye taşınabilmesi için tek ya da grupla yapılan çalışmaları ifade etmektedir.Örgüt içerisindeki çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışlarından daha da ötede bir davranış sergilemesini içerir (Zengin, 2011: 46). Örgüt içerisindeki çalışanlar kendilerine verilen görevi yerine getirmekle yükümlüdürler ancak bunun da ötesinde kişi kendi isteğine bağlı olarak örgütün amaçlarını içselleştirerek örgüte yardımcı olmak adına göstermiş olduğu davranışların tümüdür. Vicdanlılık davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmesinin temel nedeni, örgüt çalışanlarının örgütün kurallarına gönüllü olarak uymasındır (Baykal, 2013: 46).Örgüt içerisinde iş görenlerin verilen işi bitirmek için artı bir ücret almadan işini bitirmek adına işte kalmaya devam etmesi, ne olursa olsun mazeretli olsa dahi mazereti ortadan kaldırarak işe gelmeye devam etmesi, molalarına zamanında çıkma ve zamanında bitirmesi, örgütün iyi işleyebilmesi için toplantılara katılma gibi davranışlar vicdanlılık için kısmi örneklerdir (Altunbaş, 2009: 17).

2. 1. 6. 3. Nezaket (Courtesy): Nezaket boyutu, örgütün çıkarları için çalışan örgüt üyelerinin işin sürdürülebilmesi adına birbirleriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları, bu etkileşimler sonucunda birbirlerinin hal tavır ve hareketlerinden olumlu olarak davranış biçimi kazanmaları olarak tanımlanmaktadır (Karakaşoğlu, 2011: 14). İşinde uzmanlığı ve sorumluluk bilinci gelişmiş olan kişilerde bu davranışları görmek kuvvetli ihtimaldir (Titrek ve arkadaşları, 2009: 5). Nezaket boyutuna sahip liderin öngörü kapasitesi gelişmiş olup problemlerin doğuşundan müdahale etme olasılığı vardır.

Nezakete dayalı bilgilendirme, öngörüğü içermektedir ki bunun için gelecek odaklı davranışlardır. Örgüt içerisinde oluşan ya da oluşmakta olan herhangi bir problemin daha fazla büyümeden müdahale etmeyi amaçlar (Çelik, 2010: 42).Aslında Nezaket boyutunu oluşturan en temel ifade liderlerin örgüt içi yapılacak olan işleri çalışanlarına zamanında bildirmesi, iş hakkında genel bilgiler vermesidir. Böyle bir uygulama örgütte takım çalışmasını geliştirerek uyum içerisinde bir çalışma ortamını yaratacağının yanında işin kısa sürede ve başarılı bir şekilde bitirilmesine yardımcı olacaktır. Okul içerisinde yapılan davranışlarla da okul yöneticilerinin öğretmenlere okulda yapacakları işleri önceden söylemesi, Milli Eğitim Bakanlığınca değiştirilen kuralları ya da bilgileri öğretmenlere aktarması, okul yöneticilerin demokratik bir ortam oluşturarak öğretmenlerin görüşlerine de yer vermesi nezaket boyutuna örnek olarak gösterilebilir (Memduhoğlu ve Zengin 2011:214).

2. 1. 6. 4. Sivil Erdem: Örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer boyutu sivil erdemdir. Sivil erdem boyutu sorumlulukla ilgili bir kavram olarak Graham'ın söylediklerinden meydana gelmiştir. Sivil erdem, örgüt içerisinde ki iş görenin örgüte ne kadar bağlı olduğunu ve bu bağlılıktan meydana gelen büyük çapta ilgiyi kapsamaktadır (Baykal, 2013: 48). Örgütün gelişimine katkı sağlamak için toplantılara katılma, mesai saatlerinin dışında veya kendisinin görevi olmadığı halde örgüte yardım etmek için örgüt içerisinde kalma, örgütün gelişimi için gerekli olan yeniliklere ve değişime ayak uydurma bunların devamlılığını sağlama gibi davranışlar sivil erdem alt boyutuna örnek olarak verilebilir (Zengin, 2011: 47).

2. 1. 6. 5. Centilmenlik, Gönüllülük (Sportmanship): Örgüt çalışanının, örgüt içerisinde karşılaştığı bazı durumlarda şikâyetçi olmaması, iş yükü fazla olsa dahi bundan şikâyet etmeden yerine getirmesi, karşılaştığı problemlere tahammül etmesi gibi davranışlar centilmenliktir (Çelik, 2010: 44). Özdevicioğlu'na göre Centilmenlik, örgüt içinde çalışanlar arasında meydana gelen gerginliği yok etmek bu gerginliğe sebep olan davranışları ortadan kaldırmak için gönüllü olmaktır (Arlı,2011: 23). Gönüllülük ve centilmenliğin bulunmadığı örgütlerde bağlılık duygusu ortadan kalkar örgüt içerisindeki bireylerin birbirleriyle uyumlu bir

şekilde çalışması zorlaşır (Köprülü, 2011: 15).Organ'ın sportmenlik açıklamasında örgüt içerisinde karşılaşılan problemleri gönüllü olarak ortadan kaldırmak, verilen işleri zor ya da kolay ayırımı yapmadan yerine getirmek yer almaktadır (Zengin, 2011: 48).Sportmenlik, iş görenlerin liderlerine ve örgüte karşı bağlılığını arttırır (Baykal 2013: 49).

2. 1. 7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Araştırmalar

Farh ve arkadaşları (1990), Tayvan'da bulunan sekiz elektronik şirketinin çalışanlarından toplanan verilerle yaptıkları çalışmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışı ile işlemsel ve dağıtım adaleti arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Toplanan veriler ışığında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler.

Organ ve Ryan (1995), Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tutum ve Eğilim Tahminlerine Bir Meta Analitik Yaklaşım adlı çalışmalarında; ÖVD ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda; aralarında kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık, lider desteği ve adalet algısı gibi tutumsal ölçülerin, ÖVD ile etkilendiği belirtilmiştir.

Podsakoff ve arkadaşları (1997), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Grup Performansının Niteliği ve Niceliği adlı çalışmalarında; Kuzey Amerika'da yer alan bir kâğıt fabrikasında çalışan 218 iş görene anket uygulanarak; ÖVD'nin, iş görenlerin niteliksel ve niceliksel performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda ÖVD boyutlarından yardımseverlik ve sportmenliğin niceliksel performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, yardımseverliğin niteliksel performans üzerinde de etkili olduğu, sivil erdem in ise her iki performans üzerinde de etkisinin bulunmadığı ortaya koyulmuştur.

Hui ve arkadaşları (2000), Teşvik için Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Yararlı Olacak Teşvikler: Bir Alan Araştırması adlı çalışmalarında; çok uluslu bir bankada çalışan 293 kişi üzerine anket uygulanmıştır. 2 yıl süren çalışmada teşvik öncesi ve sonrası iş görenlerin algıları ve ÖVD arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu incelemede, sağlanan teşviklerin iş görenlerin ÖVD sergilemelerini sağladığı saptanmıştır.

İşbaşı (2000), çalışanların yöneticilerine duydukları örgütsel adalete ilişkin algılamalarının ve güvenin ÖVD oluşumundaki rolünü açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırma Antalya'da 12 yıldır varlığını sürdüren ve kurumsallaşmış bir otel örgütünde en az 1 yıllık çalışan 111 kişiyle yürütülmüş olup anket tekniğiyle veriler toplanmaktadır Araştırma sonuçlarına göre, adalet ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu belirtilen güven değişkeninin konumunun çok güçlü olmadığı görülmektedir.

Diapola ve Tschannen-Moran (2001), Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Okul İklimi İle İlişkisi adlı çalışmalarında; Ohio ve Virginia'daki 42 devlet okulunda çalışan 664 öğretmen üzerine anket uygulanarak ÖVD ve okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda; ÖVD ve okul iklimi arasındaki güçlü yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Keza, resmi görevleri dışında akademik faaliyetler üzerinde enerji ve çaba sarf eden öğretmenler ÖVD sergilemektedir. Bu da, okul iklimine pozitif katkı sağlamaktadır.

Stamper ve Van Dyne (2001), İş Statüsü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Restoran İşgörenleri Üzerine Bir Alan Araştırması adlı çalışmalarında; part time ve full time çalışan 257 işgörene anket uygulanmıştır. Buna göre part time çalışanların full time çalışanlara göre daha az ÖVD sergiledikleri, seslilik davranışı açısından ise farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak da, part time çalışanların iş yerinde daha az vakit geçirdikleri, örgütten daha az çıkar (ödeme, fayda, bilgi, eğitim, talep) sağladıkları belirtilmiştir. Bununla birlikte, bürokrasinin azaldığı örgütlerde iş statüsünün ÖVD'ye ve sesliliğe daha çok yol açtığı gözlemlenmiştir.

Özdevecioğlu (2003), çalışmasında; üniversite öğrencilerinin başarılı olma durumu ve öğrencilerin bazı kişilik özellikleriyle ÖVD düzeyleri arasındaki ilişkiler veya farklılıkları belirlemeye yöneliktir. Çalışma içerisinde ÖVD bütün olarak beş boyutta ele alınmıştır. (Özgecilik, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve sportmenlik). Yapılan analizlerden, başarı seviyesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arasında olumlu doğrultuda, tekrara kalınan ders sayısı ve yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışında negatif doğrultuda ilişkiler belirlenmiştir. Diğer taraftan, uygulanan farklılık tahlilleriyle de öğrencilerin eğitim ve öğretimini gerçekleştirdikleri sınıfları itibariyle (hangi sınıfta oldukları) ve öğrencilerin birinci öğretim veya ikinci öğretim öğrencileri olmaları nedenleriyle de örgütsel vatandaşlık davranışının değiştiği saptanmıştır.

Çetin ve arkadaşları (2003) yaptıkları çalışmada amaçları öğretmenlerin görev aldıkları okullarında ÖVD'yi ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemektir. Araştırma da mesleki deneyimine bağlı olarak beş alt boyutla alakalı düşüncelerinden varılan sonuçların varyans analizi değerlendirme sonucunda anlamlı olanlar centilmenlik, diğerlerini düşünme ve yardım, nezaketen bilgilendirme, ileri görev bilinci, örgütün gelişimine destek verme ve gönüllülüktür. Diğer taraftan yapılan çalışmada, bir diğer değişken olan öğretmenlerin mezun olunan okul nazarından beş alt boyutla alakalı düşüncelerinden varılan tek yönlü varyans analizi değerlendirme sonucunda anlamlı olanlar örgütün gelişimine destek verme, ileri görev bilinci, diğerlerini düşünme ve yardım, centilmenlik, nezaketen bilgilendirmedir. Öğretmenlerin çalıştığı eğitim-öğretim kademesine göre beş alt boyutla alakalı düşüncelerinden varılan tek

yönlü varyans analizi değerlendirme sonucunda anlamlılık arz edenler, nezaketen bilgilendirme, ileri görev bilinci, diğerlerini düşünme ve yardım, centilmenlik ve örgütün gelişimine destek verme şeklinde sonuçlara varılmıştır.

Köse ve arkadaşlarının (2003) yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, söz konusu edilen ve farklılıklar oluşturulan ilişkilerin alan yazındakilerle aynılık gösterdiği ve örgüte hissedilen bağın, örgütsel vatandaşlık davranışıyla diğerlerine oranla fazla olduğu bilgisine varılmıştır.

Dolma (2003), Çalışanların ÖVD Sergilemelerinde Güdülerin Etkisi adlı çalışmasında içsel güdüleme ile çalışanların ÖVD göstermeleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bilgisine varılmıştır.

Dunlop & Lee (2004), araştırmalarında işyeri sapma davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş ünitesi performansı arasındaki ilişkiyi anlamlandırmaya çalışmaktadır. Araştırmanın verileri batı Avustralya'da 36 şubeli bir fastfood zincirinin çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, bir iş ünitesinde bulunan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, iş ünitesi performansına önemli ve olumlu bir katkısı olduğunu söylemektedir. Hırsızlık, hasarların onarımı, ekipmanlara zarar verme ve düşük verimlilikten dolayı ortaya çıkan kayıplar gibi sıralanabilen işyeri sapma davranışlarının, örgütün dinamikliğini, başarısını negatif olarak etkilediğini belirtmektedirler.

Farh ve arkadaşları (2004), araştırmalarında, Çin'de bulunan özel sektör işletmeleri ile kamu işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında farklılığın var olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda kamu işletmelerinde vazifelerini yerine getiren çalışanların özel işletmelerde çalışan kişilere oranla daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri bulgusuna ulaşmaktadırlar.

Keskin (2005), çalışmasında, ÖVD ile çalışma değerlerini inceleyerek aralarındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Keskin ele aldığı çalışmasında örgüt içerisinde iş görenlerin vatandaşlık davranışının oluşması için, örgütsel adalet, öz güven, hayat mutluluğu, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri etkenlerini incelemiş ve bu etkenlerin ÖVD'nin %42'lik kısmını açıklamıştır. Bu konuyla alakalı yapılabilecek başka araştırmaların olduğunu bunların; çalışanların kişilik özellikleri, kişilerin yetişme tarzları ve aileleri, hayata bakış açıları, yöneticilerin tutumları gibi konulardır.

Sezgin (2005), çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışına alakalı kavramları genelleyerek ve bu kavramlar çerçevesinde, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel ve bireysel etkileyciliğine türlü artırdığını incelemeyi ve bu konuyla alakalı okulları çerçeveleyen çıkarımları açıklamayı amaçlamıştır. Araştırmacı konuyu teorik olarak açıklamıştır. ÖVD ile İş doyumu, örgütsel bağlılık ve performans arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu dile getirmiştir.

Bunun yanında, örgütsel vatandaşlık davranışının öğretmenlerin birbirleriyle işbirliği içinde olmaları ve birbirlerine yardım etmeleriyle de okullarına önem arz eden katkılar sağlayabileceklerini belirtmiştir.

Topaloğlu (2005), çalışmasında, dönüştürücü liderlik boyutlarının ÖVD ve onun boyutlarında olumlu bir etki gösterdiğini belirtmiştir.

Dilek (2005), çalışmasında dönüştürücü liderlik uygulamalarının ÖVD'nin alt boyutlarının her biri üzerinde etkili olduğu, ayrıca dağıtımsal adalet ile ÖVD arasında olumlu doğrultuda bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Moorman ve Byrne (2005), yaptıkları çalışmalarında, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin tarafsızlık ilkesi çerçevesinde incelenmesi araştırmalarının amacıdır. Araştırma verileri çeşitli kurumlarda çalışan ve aynı zamanda yüksek lisans eğitimi alan 239 çalışana uygulanan anket tekniğiyle yapılmış olup, verilerin incelenmesi sonucunda örgütsel adalet düzeyi yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı görülmektedir. Ayrıca yazarlar, tarafsızlık ilkesinin örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları etkilediğini; örgütte yardımsever olarak nitelenen kişilerin yetkili kişilerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşıldığını açıklamaktadırlar.

Atalay (2005) çalışmasında, ÖVD ve örgütsel adalet ilişkisini incelemiştir. Atalay ele aldığı çalışmada vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde ve meydana gelmesinde etkili olabilecek, takdir edilme, özgüven ve örgütsel adalet, çalışanlara fırsat tanınması gibi etkenleri araştırarak ele aldığı etkenlerin ÖVD'nin %13'lük bölümünü açıklamıştır. Ele aldığı çalışma sonrasında örgütsel adaletin dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkardığını açıklamıştır. Konuyla ilgili yapılabilecek diğer araştırmalarda ÖVD'nin meydana gelmesi ve meydana geldikten sonraki süreçte daha etkili bir şekilde görülebilmesi için ÖVD'yi etkileyen değişkenlere önemin verilmesini söylemiştir. Buna bağlı olarak bir diğer önerisi ise araştırmacıların korelasyon şeklinde çalışmalardan öte yapısal eşitlik modelleriyle ele almaları alan yazın açısından daha verimli olacağı kanısındadır.

Karabey (2005), çalışmasında, iş görenin örgütün dış imajını olumlu bulması halinde örgütle özdeşleşmek için daha istekli oldukları ve çalışanın örgütle özdeşleşme derecesi arttıkça daha fazla ÖVD sergilediği tespit edilmiştir.

Samancı (2006), çalışmasında okullardaki örgütsel iklim ile öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki davranışlar incelenmiştir. Örgütün meydana getirdiği iklim yapısı yani pozitif sosyal ilişkiler örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif şekilde etkilemektedir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin öğretmenleri yakından takibi de ÖVD'yi olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde yardımlaşma, olumlu sosyal

ilişkiler, yönetimin destekleyici tavrı ve yakından teftişi, kıdem arttıkça, öğretmenlerde sorumluluk ve görevin kurallarına uyma davranışı arttıkça ÖVD sergileme eğilimi artmaktadır. Örgütte örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasının sebepleri kargaşaların olması, okul yönetiminin okulu otokrasiyle yönetmesi, örgüt çatısı altında eşitsizliğin meydana gelmesidir. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışının artması öğretmenlerin örgüte karşı algılarının olumlu yönde olmasıyla meydana geleceğini açıklamıştır.

Gürbüz (2006), makalesinin amacı çalışanların sergiledikleri ÖVD ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Amaç doğrultusunda Erzurum bölgesinde faaliyet gösteren çeşitli sektörlerde çalışan toplam 136 iş görenle araştırma yapmıştır. Sonuç olarak, ÖVD ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bunun yanında, duygusal bağlılık ile örgütsel nezaket ve bilinçlilik alt boyutu arasında anlamlı ilişki tespit etmemiştir.

Mercan (2006) ele almış olduğu araştırmasının amacı, Uşak il merkezinde ve merkez köylerinde bulunan ilköğretim öğretmenlerini, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alarak bu faktörlerin örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkilerini incelemektir. Bu araştırma ile anlaşılan ÖVD'nin Öğretmenlerin örgüte olan yabancılaşmanın ve bağlılıklarının alt boyutlarını oluşturan davranışların yüksek düzeyde olmadığı, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örgüte bağlılığın arasında ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin güçsüzlük ve engellenmişlik duygusunun azalması örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla doğru orantıdadır. Ayrıca öğretmenler tükenmişlik yaşasalar bile örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okula bağlılıkları arttıkça huzurun bozulmamasını istemekte ve örgüt ikliminin iyi yönde artırmak için tartışma ortamı oluşturmamakta, bunların oluşabilmesi için benliklerinden tavizler verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Narsap (2006), çalışmasında; örgüt kültürünün liselerdeki idareci ve öğretmenlerde nasıl olduğunu araştırmıştır. Çalışma sonucunda, yöneticilerin, uzun süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlere, bunlarında o okulda yeni göreve başlayan öğretmenlere göre daha olumlu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun yanında meslek liseleri yönetimlerinin, öğretmenleri mesleki konularda daha çok desteklediği, öğretmenlerin daha fazla ödüllendirildiği, fikir uyumsuzluklarının daha az yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Acar (2006), çalışmasında; mevcut örgütsel vatandaşlık davranışı literatürünü incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında öncelikle literatürde tanımlanan örgütsel yurttaşlık davranışı kavramını ve yapısını açıklayarak örgütsel yurttaşlık davranışının boyutlarını

özetlemiştir. Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin etkinliği, motivasyon ve iş tatmini üzerinde görülen sonuçlarını açıklamıştır.

Yücel (2006), çalışmasında; öğretmenlerin bitkinlikleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmada ÖVD, tükenmişlik, özgüven, hayat mutluluğu ve örgütsel adalet özelliklerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Tükenmişlik ile ÖVD arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişkiler saptanmıştır. Fiziksel olarak bitkinlik, ümitsizlik, başaramama algısı, çalışma arkadaşlarından soğuma, duygusal bitkinlik ve değişiklik yapamama tükenmişlik düzeyleri olarak karşılaştırılmış ve bazılarının baskın olduğu görülmüştür. Öğretmenler yaptıklarında başarılı olmadıkça, duygusal tükenmişlik yaşadıkça, kişilerden uzaklaştıkça ve fiziki tükenmişlik yaşadıkça ÖVD boyutunda olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Erkek ve bayan öğretmenler açısından ise fiziki tükenmişlik dışında iki grup arasında benzerlik olduğu anlaşılmıştır. Genel tükenmişlik seviyesinde meydana gelebilecek bir artış az da olsa öğretmenin erdemlilik sergilemesini negatif yönde etkileyebilir.

Karabey ve İşcan (2007), çalışmasında; elde edilen verilere göre, işgörenlerin dış ortaklar üzerinde bıraktığı izlenimleri dikkate aldıkları ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışında olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Taşçı ve Koç (2007), çalışmasında; kişilerin vatandaşlık davranışlarının işyeri içerisinde dayanışma (bilgi paylaşımı gibi) eğilimini artırdığı ve çalışanların sorumluluk duygularını geliştirdiğini ortaya koymuştur.

Gök (2007), çalışmasında; örgütsel vatandaşlık davranışının oluşabilmesi için gerekli örgüt kültürünün nitelikleri bölümünde belirtilen nitelikler ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak ve araştırmanın yapıldığı örgütte örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını ortaya koymaktır. Bu araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık olgusunun özellikle örgüt kültürü ile bağlantılı boyutlarıyla örgüt kültürünün belirtilen nitelikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu; örgüt kültürünün teoride belirtilen boyutları (etkin örgüt kültürü, liderlik, örgütsel bağlılık ve paradigmatik uyum, etkin iletişim, bireysel tercihlerin ve özerkliğin önemsenmesi, destekleyici yaklaşım, örgütsel adalet ve katılımcı yaklaşım), o örgütteki ÖVD boyutlarına ilişkin davranışların oluşmasında rol oynadığı, Bu nedenle, örgütlerde yöneticilerin, işgörenlerden bekledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi için uygun örgüt kültürünün yaratılması gerekliliğine önem vermeleri gerektiğini ortaya koymuştur.

Bolat ve Bolat'ın (2008), çalışmasında; analizlerin, örgütsel bağlılığın, ÖVD üzerinde destek sağladığını ortaya koymuştur. ÖVD'nın en önemli belirleyicileri normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve zorunlu bağlılık olarak sıralandırılmıştır.

Buentollo, ve arkadaşlarının (2008), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Arasındaki Nedensellik İlişkilerinin Araştırılması adlı çalışmalarında; ÖVD ile toplam kalite yönetimi ve örgütsel performans arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Araştırma, elektronik sektöründe faaliyet gösteren 139 çok uluslu şirket üzerine anket uygulanmasıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda toplam kalite yönetiminin, ÖVD ve örgütsel performans tarafından dolaylı olarak etkilendiği saptanmıştır.

Polat ve Ceep (2008), çalışmasında; ortaöğretimdeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven ve örgütsel adalet değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde ve bütün alt boyutlarının birbiri ile olumlu ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel davranışları göstermelerinde güvenin ve adaletin önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Karaman ve arkadaşları (2008), çalışmalarında; ÖVD üzerinde bürokrasi etkisinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca bürokrasinin, okulda ÖVD'nin bütün boyutlarını etkilediğini ve okulda olumsuz bir atmosfer oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenlere göre okulun kuralcı bir tarz ile yönetilmesinin artması kişisel ilişkilerde etkili olmaktadır.

Aslan (2008) çalışması sonucunda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile mesleğe duygusal bağlılıkları arasında pozitif, örgüte bağlılıkları arasında ise nötr ilişki tespit etmişlerdir.

Buluç (2008), çalışmasında; ortaöğretim okullarındaki öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Veriler, aynı anda öğretmenlere iki farklı ölçek uygulanarak toplanmıştır. Örgütsel sağlık için Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)'ın Örgütsel Sağlık Envanteri - Ortaöğretim formu ve örgütsel vatandaşlık davranışı için ise Dipaola, Tarter ve Hoy (2005)'un Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanmıştır. Ölçeklerin Türkçeye çevrilmesi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Sonuç olarak, ÖVD ile akademik önem arasında yüksek korelasyon ve ÖVD ile örgütsel sağlığın teknik düzeyi ve yönetsel düzeyi ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Gürbüz ve Yüksel (2008), çalışmalarında; duygusal zekânın işteki tatmini, işteki performansı, örgütsel vatandaşlık davranışını ve bazı demografik özelliklerle olan ilişkisini tanımlamayı amaçlamışlardır. Ölçeği İstanbul'daki çeşitli işletmelerde çalışan toplam 494 kişiye uygulamıştır. Yapılan anketlerde Duygusal zekâ için Bar-On (2001)'un ölçeği kullanılmıştır. Ölçeği Mumcuoğlu (2002) Türkçe'ye uyarlamıştır . İşteki performans, işteki tatmin ve ÖVD için ise, Wong ve Law (2000)'un ölçeği seçilmiştir. Sonuç olarak, duygusal

zekâ ile işteki performans, işteki tatmin ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Akatay (2008), çalışmasında; işgörenlerin örgütsel kimlik algılarının ÖVD ile ilişkisini bulmayı amaçlamıştır. Araştırmaları sonucunda pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. ÖVD'nin alt boyutlarını tek tek incelendiğinde en fazla nezaket alt boyutu üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Nezaket alt boyutundan sonra sırası ile sivil erdem, diğergamlık, centilmenlik boyutları sıralanmaktadır. En az ilişki ise vicdanlılık olarak bulunmuştur.

İrmiş ve Gök (2008), çalışmalarında; az gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik ve sendikasızlığa rağmen kaçak üretim ve örgütsel vatandaşlık olgusunu araştırma amacıyla olmuştur. Çalışma eleştirel ve teorik bir çalışma olup, literatür araştırmasıdır.

Erdem (2009), çalışmasında; Türk Telekom içindeki örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamada örgüt kültürünün rolü ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgüt kültürünün ilişkisini incelemiştir. Yapılan çalışmada Türk Telekom A.Ş.'de örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgüt kültürü arasındaki pozitif % 27 oranında zayıf ilişki ortaya çıkmıştır. Türk Telekom'da örgütsel vatandaşlık davranışı daha az görülmektedir. Bunun nedeni uzun yıllar devlet bünyesinde bulunması ve yeni personel istihdam edilmemesi olarak düşünülmektedir. Özelleştirme sonrasında işe başlayan genç personelin örgütsel vatandaşlık davranışı sonuçlarına bakıldığında daha yüksek seviyelerde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Yener ve Akyol (2009), çalışmalarında; örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilerin girişimcilik değerleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Analiz sonuçlarına göre, girişimciliğin alt boyutu olan bağımsızlık ile ÖVD'nin yardımseverlik ve centilmenlik dışındaki bütün alt boyutları ile pozitif bir ilişkide olduğu, girişimciliğin alt boyutu olan edilgenlik ve itaat ile ÖVD'nin yardımseverlik dışındaki bütün alt boyutları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Girişimciliğin alt boyutu olan edilgenlik ile ÖVD'nin centilmenlik alt boyutunun pozitif bir ilişkide olduğu; örgütsel gelişime katkı ve kendini geliştirme alt boyutlarının ise negatif bir ilişkide olduğu bulunmuştur.

Yücel ve Samancı (2009), çalışmalarında; ilköğretim okullarındaki örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştirlerdir. Ölçme araçları Yücel'e aittir. Sonuç olarak, güvenin ÖVD'yi etkilediği tespit edilmiştir. ÖVD'deki en etkili değişken öğretmenlerin okullarındaki çalışma zamanlarıdır.

Yarım (2009), Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Öğretmenlerin centilmenlik alt boyutunda yaş grubu yükseldikçe centilmenliğin arttığı

görülürken diğer boyutlarda farklılık görülmemektedir. Cinsiyet faktörüne göre örgütsel vatandaşlıkta farklılık görülmemektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısının, mezuniyet durumlarının örgütsel vatandaşlık düzeyini etkilemediği görülmektedir. Öğretmenlerin kıdem durumları da örgütsel vatandaşlık algılamalarını etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılamaları branşlarla karşılaştırıldığında centilmenlik alt boyutunda farklılık görülürken diğer boyutlarda farklılık görülmemektedir.

Karaaslan ve arkadaşlarının (2009), çalışmasında; bilgi paylaşımı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Özdevecioğlu (2009), çalışmasında; konuyu teorik olarak açıkladıktan sonra bir ölçek geliştirmiştir. Literatürden ve sahadan topladığı 44 davranış örneğini ölçek geliştirmeye yönelik istatistikleri yaptıktan sonra, 23 davranış olarak 4 faktör altında toplamıştır. Ortaya çıkan faktörler örgütler arası bilgi paylaşımı, örgütler arası uyum, örgütler arası centilmenlik ve örgütler arası yardımlaşmadır. İç tutarlılık analizleri ve test tekrar testi sonucunda, araştırmacılar tarafından kullanılabilir 23 davranıştan oluşan 4 boyutlu bir ölçek ortaya çıkarmıştır.

Aslan (2009), çalışmasında amacı liderlik türlerinden olan karizmatik liderliğin, ÖVD ile ilişkisinde çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Yapılan araştırmanın analiz sonucunda; karizmatik liderlikle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun yanında kurumda çalışılma yılı ÖVD ve karizmatik liderlikle ilişkisi negatif ancak anlamlıdır. Ayrıca iki değişken ücret değişkeni bağlamında pozitif ve anlamlı düzeydedir.

Keleş ve Pelit (2009), betimsel bir nitelik taşıyan makalesinde İstanbul yerleşkesinde yer alan beş yıldızlı otellerdeki iş görenlerin ÖVDlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Katılımcılar otellerde çalışan 336 iş görendir. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda; ankete katılanların ÖVD'yi sergilemeleri eğitim düzeyleri ve yaşa göre farklılık göstermiştir. Bunun yanında katılımcıların ÖVD'nin alt boyutlarından olan centilmenlik ve vicdanlılığa göre de anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Titrek ve arkadaşları (2009), çalışmasında öğretmenlerin sahip oldukları ÖVD'ye ilişkin düşüncelerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bunun yanında öğretmenlerin ÖVD'ye karşı görüşleri bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine de bakılmıştır. Yaptıkları araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna bağlı olarak, öğretmenler ÖVD'yi kısmen ve çoğunlukla göstermektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu görüşler demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermemiştir. Ancak okul

yöneticisiyle aynı politik görüşe sahip olanlarda bu durum farklılaşmış ve anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Testa (2009),yapmış olduğu araştırmasının amacı, kültürel uyum, liderlik tarzı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma anketleri, iki deniz işletmesinin ve yan kuruluşlarının 66 farklı ülkeden 520 çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonuçları; kültürlerarası benzerliğin, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğunu fakat liderlik tarzı ile bir ilişkisi olmadığını göstermektedir.

Altunbaş (2009), çalışmasında branşlara göre örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarındaki anlamlılığın değiştiği görülmektedir.

Aslan ve arkadaşları (2009), örgüt kültürünü incelemek amacıyla müdür ve öğretmenlerin katılımıyla nitel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın analiz sonucuna göre, müdür ve öğretmenlerin okul kültürü algılarını dile getirirken okul çevresinde meydana gelen insani ilişkileri, değişimi kabul etmek gibi özelliklere vurgu yapıldığını tespit edilmiştir.

Podsakoff ve Arkadaşları (2009),çalışmalarında kişilerin sahip oldukları ÖVD düzeyleriyle örgütsel ve bireysel sonuçlarına bağlı olan bir araştırma yapmıştır. ÖVD öncüllerini; iş görenin özellikleri, çalışılan işin özellikleri, örgütün özellikleri, yöneticilerin liderlik davranışları şeklinde sıralamaktadırlar. Araştırma sonuçları bireysel ve örgütsel düzeylerde ilişkilerin güçlü olduğudur.

Yılmaz (2010) çalışmasında amacı, ortaöğretim okullarında görevli olan öğretmenlerin ÖVD'ye karşı görüşleri ve bu görüşlerinin branş, eğitim durumu yaş, kıdem ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğidir. Araştırmanın sonucunda ortaöğretim okullarının ÖVD ile alakalı olumlu düşüncelere sahip olduklarını, ÖVD'nin kişilik değişkenlerine bağlı olarak görüşlerinin değiştiğini yalnız eğitim durumu değişkeninde görüşlerinin değişmediği tespit edilmiştir.

Karacaoğlu ve Güney (2010), çalışmalarında amaçları öğretmenlerin örgüt içerisinde sahip oldukları örgütsel bağlılıkları ve ÖVD arasında bir ilişkinin olup olmadığıdır. Araştırmanın verileri anket tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmanın analiz sonucuna bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar; öğretmenlerin sahip oldukları örgüte bağlılık ve ÖVD arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bunu yanında ÖVD'nin kişilik değişkeni olan yaşa bağlı olarak farklılık arz ettiği görülmektedir.

Şeşen ve Basım (2010), çalışmalarında çalışanların adalet algılarının ÖVD'ye tesiri ve iş doyumunun aracılık rolünü araştırmaktadırlar. Araştırmaya katılanlar bakanlıklarda görev alan alt ve orta kademedeki iş görenlerdir. Araştırma sonuçları; iş tatminini ÖVD ve örgütsel

adalet algısı üzerinde aracı olduğunu ancak bireye yönelik olan ÖVD'nin üzerinde aracı olmadığı tespit edilmiştir.

Laçinoğlu (2010), araştırmasında, öğretmenlerin sahip oldukları örgüte bağlılık, örgütsel adalet, ÖVD ve örgüte güvene dair algıları arasında ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlıkla ilgili olarak ÖVD'nin adalet boyutuyla pozitif düzeyde ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Roberson, Strickland (2010), bu çalışmadaki amacı, karizmatik liderlik, örgütsel bağlılık ve ÖVD arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma herhangi bir üniversitenin psikoloji bölümünde okuyan 101 öğrenciyle gerçekleştirilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, karizmatik liderlik ve işe bağlılık ile ÖVD arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermekte; işe bağlılığın karizmatik liderlik ve ÖVD arasında ara bulucu olduğunu ifade edilmektedir.

Özdemir (2010), çalışmasında amaç çalıştıkları kurumlarda ki yönetici desteği ve bireysel davranışa değil de ortaklaşa davranışın ÖVD ile ilişkisini incelemektir. Yaptığı araştırmanın bulgularına göre yöneticilerin öğretmenlere karşı desteğin algısı ve grupsal davranışçılık ÖVD ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Çarıkcı ve arkadaşları (2010), akademisyenler üzerine bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre ÖVD, duygusal zeka ve kişilik arasında olan ilişkileri belirlemek, bunun sonucunda da akademisyenlerin duygusal zekalarının ve kişiliklerinin ÖVD'yi etkilediği görülmüştür.

Oğuz (2011), çalışmasının amacı liderlik stillerinin öğretmenlerin sergilediği ÖVD arasında bir etkileşim olup olmadığıdır. Sonuç olarak ölçeğin cevaplanmasına yardımcı olanların çalıştıkları kurumda ÖVD ile ilgili olumlu davranışlar barındırdıkları görülmüştür. Katılımcıların düşünceleri ölçekte ele alınan cinsiyet, eğitim durumu ve kıdemlerine göre farklılık oluşturmuştur. Öğretmenlerin ÖVD`yi sergilemeleri müdür ve müdür yardımcılarının sürdürücü ve dönüştürücü stillerle olumlu ve anlamlıdır.

Khazaei ve arkadaşları (2011), İran'ın Mazandaran İlinin Batısındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Performansı Arasındaki İlişki adlı çalışmalarında; rastgele seçilen 358 öğretmene anket uygulanarak, bunların performansı ile ÖVD ve boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda, ÖVD ve boyutları ile öğretmenlerin performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca söz konusu ilişki cinsiyete göre de anlamlı farklılık göstermektedir.

Kurt (2011) çalışmasında, örgüt kültürünün, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme üzerinde ne derecede etkili olduğunu araştırmaktadır. Analiz sonucunda, araştırmaya konu olan kamu kurumunda toplam örgüt kültürü ÖVD'yi etkilediği görülmüştür.

Gökmen (2011) çalışmasında şu sonuçlara ulaşılmaktadır: Öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları orta derecededir. Öğretmenlerin ÖVD sergilemelerine göre düşünceleri ile cinsiyet, mezun olunan okul türü boyutlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme sıklığına ilişkin görüşleri ile hizmet yılı değişkeni arasında fark anlamlıdır. Öğretmenlerin ÖVD sergilenme sıklığı öğretmenliği isteyerek seçenlerde daha yüksektir. Öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenme sıklığına ilişkin algıları daha yüksektir.

Ueda (2011) , Bir Japon Örgütünde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: İşe Katılım, Örgütsel Bağlılık ve Birlikteliğin Etkileri adlı çalışmasında; özel bir Japon üniversitesindeki 131 profesör ve idari personele anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerle işe katılım, örgütsel bağlılık ve birlikteliğin ÖVD üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur. İşe katılım ile sivil erdem ve yardımseverlik arasındaki ilişki anlamlıdır. Bunun yanında etkili bir örgütsel bağlılık, yardımseverlik ve sportmenlik arasında da pozitif yönde bir ilişki ve olduğu saptanmıştır. Birlikteliğin de sivil erdem ve yardımseverlik üzerinde pozitif etkiye yol açtığı vurgulanmıştır.

Çekmecelioğlu (2011) , çalışmasında örgüt ikliminin, ÖVD, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Veri toplamada anket yöntemini kullanmış, anket formlarını üç işletmenin insan kaynakları bölümleri aracılığı ile toplamıştır. Kurduğu hipotezlerle uyumlu olarak çalışma sonuçları, yönetimin desteği ile işin iddialı olması boyutlarının, ÖVD, iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Örgüt ikliminin otonomi boyutunun ise iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu gözlemlemiştir. İklimin rol belirsizliği değişkeni de, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçları örgüt iklimine ilişkin algıların çalışanların vatandaşlık davranışı, iş tatmini, duygusal bağlılık gibi tutum ve davranışlarına etki ettiği gözlemlenmiştir. ÖVD, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde ise iş tatmininin ekstra rol performansı olarak da adlandırılan vatandaşlık davranış ile, aynı zamanda duygusal bağlılığın güçlü bir belirleyicisi olduğunu gözlemlemiştir.

Baş ve Şentürk (2011) , çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının eğitim durumu, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine bağlı olarak karşılaştırmayı amaçlamıştır. Çalışmanın sonucuna göre, öğretmenlerin çalıştıkları

kurumda örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve örgütsel güvene karşı olumlu düşüncelere sahip olduklarını; öğretmenlerin örgütsel adalet düşüncelerinin mesleki kıdem ve cinsiyete bağlı olarak değişmediği; bunun yanında eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Öte yandan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını göstermeleri eğitim durumu ve cinsiyet değişkenine göre değişmemekle beraber mesleki kıdeme göre durum aynı değildir. Örgütsel güvene bağlı olarak ise, öğretmenlerin örgütsel güven düşünceleri eğitim durumu ve cinsiyete bağlı olarak farklılık göstermediği bunun yanında mesleki kıdeme bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Terzi (2011), çalışmasında ayrı okullarda öğrenim gören üniversite öğrencilerinin ÖVD ve denetim odakları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan analiz sonucuna göre üniversite öğrencilerinin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı, okul türü ve cinsiyet özelliğine göre farklı çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve denetim odağı arasında ise düşük ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucu ayrıca ÖVD'nin denetim odağının yor dayıcısı olmadığını göstermiştir.

Uslu (2011), tez çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Yeşiltaş ve Arkadaşları (2011), çalışmalarında kişilerin algılayabildikleri örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisinin hangi şekilde olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Yaptıkları araştırmada regresyon ve korelasyon analiziyle algılayabildikleri örgütsel prestijin ÖVD üzerinde tesiri ölçülmüş bununla birlikte bu tesirin araştırmaya katılanların kişilik özelliklerine bağlı olarak aksi bir durum gösterip göstermediğine de bakılmıştır.

Özşaker ve Özkütük (2012), çalışmalarında amaçları Ege Bölgesinde Beden Eğitimi Spor Yüksekokullarında görevli olan akademisyenlerin ÖVD algılarını incelemektir. Araştırma analizinin sonucunda Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda görev alan akademisyenlerinin ÖVD'lerinin yardımseverlik ve kendini geliştirme boyutlarında özellikle yüksek çıkmıştır. Bunun yanında yaş arttıkça ÖVD'lerinin yaşla orantılı olarak arttığı, bayan akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla vicdanlılık alt boyutunu yüksek derecede gösterdiği, toplamda ve sportmenlik boyutunda da çalıştığı kurumunu seven ve sevmeyenlerde de ÖVD'nin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2012), çalışmasında; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamıştır. Araştırmada, öğretmenlerin görüşleri eğitim durumu, cinsiyet, kıdem, yaş, okuldaki eğitmen sayısı ve kıdem değişkenlerine göre veri toplanmıştır. Araştırmanın verileri Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği ile

toplanmıştır. Elde ettiği verilere göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu seviyeleri sadece okuldaki öğretmen sayısına göre değişirken; ÖVD ile ilgili görüşlerinin kıdeme göre değiştiğini tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumunu düzeyleri arasında orta seviyede ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Beğernirbaş ve Meydan (2012), çalışmalarında öğretmenlerin duygusal emeklerinin ÖDV üzerine etkileri araştırmışlardır. Araştırma verileri, Ankara'daki orta öğretim kurumlarındaki öğretmenlere anket uygulanarak toplanmıştır. Anket sonuçlarına göre duygusal emeklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi fazladır. Özellikle, görev sırasında duygularını doğal yaşayabilenlerin ÖVD'leri yüksek iken, yüzeysel rol yapanların, ÖVD'lerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, emeğin alt boyutları araştırılarak, görev ve kişiye yönelik ÖVD'ye etkileri açıklanmıştır..

İpek ve Saklı (2012), çalışmalarındaki amaçları çay sektöründe çalışanların ÖVD ve örgütsel kültür algılarını incelemiştir. Araştırmada çalışanların cinsiyete göre algılarını da test etmişlerdir. Veriler Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (Gadot, Vigoda ve arkadaşları, 2007) ve Örgütsel Kültür Ölçeği (İpek, 1999) ile toplanmıştır. Yaptıkları araştırma ile, ÖDV ve örgütsel kültür algılarının orta düzeyde; ÖDV'nin kurumsal sorumluluk boyutunda erkeklerin kadınlara göre; bireysel sorumluluk boyutunda memurlara göre algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, ankete göre ÖDV'nin örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak ayrıldığı anlaşılmıştır.

İpek (2012) çalışmasının amacı öğretmenlerin görev aldıkları ortaokul kurumlarında ÖVD ve örgütsel kültür algılarını incelemektir. Verilerin analizleri sonucunda, öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının bayanlarda ve aynı şekilde meslek liselerinde istatistiksel olarak farklılaştığını, ÖVD'nin cinsiyet boyutuna göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bunun yanında, öğretmenlerin sergilediği ÖVD'lerin örgütsel kültür algılarından çıkarılabileceğini belirtmiştir.

Çetin ve arkadaşları (2012), çalışmalarında amaçları öğretmenlerin ÖVD ile okul yöneticilerinin dönüşümsel ve etkileşimsel liderliğinin ve öğretmenlerle etkileşimleri sonucunda bu liderlik özelliklerinin etkisini incelemektir. Analiz sonucunda öğretmenlerin ÖVD'yi orta düzeyde sergiledikleri görülmüştür. Etkileşimsel liderliğin öğretmenlerin ÖVD'leri üzerindeki etkileri olumsuz ancak anlamlı düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Yönetici öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin ÖVD sergilemeleri üzerinde etkileri pozitif ve anlamlı düzeydedir.

Uslu ve arkadaşlarının (2012), çalışmalarında amaçları öğretmenlerin ÖVD'lerini belirlemek ve eğitim-öğretim devam ederken okulların başı çekmesi yanında diğer ilgili paydaşlarla aralarındaki etkinin ilişkisini ortaya koymaktır. ÖVD'nin alt boyutlarında meslekteki kıdemleri, örgütteki çalışma süreleri, yaş, cinsiyet ve örgütün bulunduğu çevrenin sosyo ekonomik çevresi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun yanında öğretmenlerin medeni halleri etkenine göre anlamlı bir farklılığın görülmediği tespit edilmiştir. Eğitim – öğretime ÖVD'nin olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın öneriler kısmında ise öğretmenlerin gönüllülüğünü artırıcı faaliyetlere önem verilmeli ve bu konu üzerinde teşvik çalışmalarının olması gerektiğini söylemişlerdir.

Sezgin ve Kılınç (2012), çalışmalarındaki amaçları öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri ile ÖVD'leri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Öğretmenlerin tükenmişlik ve ÖVD algılarının kişilik özellikleri açısından grup karşılaşmasına da tabii tutmuşlardır. Yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ÖVD ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

İçerli ve Yıldırım (2012), çalışmalarında, sağlık sektöründe çalışan bireylerin örgütsel sinisizm ve ÖVD'leri arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmalarında örgütsel. Araştırma sonucunda, ÖVD ile sinisizm arasında düşük düzeyli ama anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Demirel ve arkadaşları (2012) çalışmalarının amacı örgüt kültürüyle ÖVD arasındaki ilişkiyi bulmak iki kavram arasındaki ilişkinin örgütsel amaçları gerçekleştirip gerçekleştirilmeyeceğini araştırmaktır. Araştırmada işletme kültür boyutlarıyla ÖVD boyutları arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İşletme kültürü boyutları ile ÖVD'nin alt boyutlarından olan özgecilik ve vicdanlılık arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif bir ilişki görülmüştür.

Özyer ve Dönmez (2012), çalışmalarında bankalarda çalışan iş görenlerin kişilik özelliklerinin, ÖVD'lerine etki edip etmediğini ortaya koymayı amaçlamışlardır. İlişkisel tarama modelindeki çalışmanın evrenini bir kamu bankasında çalışan bireyler oluşturmuştur. Organ (1988)'ın geliştirdiği ölçek veri toplama aracı olmuştur. Yaptıkları araştırmada ÖVD ve ÖVD'nin beş alt boyutuyla inceleme yapılmıştır. Sonuç olarak iş görenlerin kişilik özellikleriyle ÖVD ve onun beş alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yücel ve Demirel (2012), çalışmalarında amaçları psikolojik güçlendirmenin ÖVD üzerine olan tesirini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Amaçları doğrultusunda kamuda görev alan çalışanlara yönelik araştırma yapmışlardır. Anket tekniğinden yararlanarak veriler toplanmıştır. Örgüt içerisinde var olan insan kaynakları aracılığıyla iş görenlere uygulanmıştır.

Royer (2009)'un ve Johnson (2008)'nin çalışmalarından alınan ölçekler kullanılmıştır. Çalışmalarında psikolojik güçlendirme ve ÖVD'nin boyutlarını incelemişlerdir. Sonuç olarak, psikolojik güçlendirmenin ÖVD'yi pozitif yönde etkilediğini müşahede etmişlerdir.

Baykal (2013), tez araştırmasında öğretmenlerin ÖVD ile okul iklimini algılamaları arasında bir bağlantının olup olmadığının belirlenmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin ÖVD ile okul iklimini algılamaları açısından bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Arabacı (2014),yapmış olduğu tez araştırmasının amacı örgüt kültürü ve ÖVD'nin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirleyip belirmediğini ortaya koymaktır. Çalışmada örgüt kültürünün ÖVD'yi etkilediği gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

2. 1. 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün işleyişini kolaylaştırmak için düzenlemelerin meydana getirilmesi, örgüt içerisinde gruplar arası anlaşmazlıkların ortadan kaldırılması, örgütün etkililiğini arttırması ve buna bağlı olarak da başarıyı arttıran bir unsurdur (Kaynak, 2007: 40).Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel başarıyı çoğaltması neticesinde yönetim idaresine kaynakların taşınması daraltılmış olur. Böylece örgütün başarısının artması boşa kalan kaynakların (insan kaynakları ve finansal kaynaklar) daha randımanlı amaçlar için kullanılması sonucunda meydana gelir. Podsakoff ve MacKenzie, örgütün tasarruf sağlamanın örgüte yeni katılmış bireylere örgütte tecrübeli olanların yardımıyla oluşacağını dile getirmişlerdir (Kamer'den akt. Ay, 2007).

Organ (1997), çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı örgütte var olan mekanizmaların geçerliliğini arttırmakta, örgüt içerisinde meydana gelen anlaşmazlıkları ortadan kaldırmakta ve örgütsel performansı arttırmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı arttırması sonucunda boşa kalan finansal ve insan kaynaklarının daha başarılı bir şekilde kullanılması sağlanmakta ve örgütün başarısı arttırılmaktadır. Buna göre Örgütsel Vatandaşlık davranışıyla birlikte çalışanların herhangi bir beklenti içerisinde olmadan resmi iş tanımlarının ötesinde sergileyecekleri ekstra rol davranışları ile örgütün etkinlik ve verimliliği artacaktır. Yardım edilen ve yardım eden çalışanların iş tatmini ve aidiyet duygusu artacaktır. İşyerine bağlılık artacak, bu durumda örgütün hedef ve öncelikleri ile çalışanların bireysel beklenti, hedef ve öncelikleri arasında eşgüdüm sağlanacak, çalışanların motivasyonu ve örgüte faydalı olma düşüncesi ile yaratıcılıkları artacaktır. Kaliteli ve titiz işçilikle ıskarta oranları, zaman kayıpları ve kaynak sarfiyatları azalacak, iş gören devir hızı düşecek, bunun

paralelinde maliyetler en aza inecek, veri veya çıktılar ile kazanç artacaktır. Yeni çalışanlar için örgütün önemi artacak, örgütün kendileri için bir kazanım olacağı fikri çalışanlarda yer edinecektir (Aygöl, 2014: 26).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt içerisinde çalışanların ve grupların arasında meydana gelen aktiviteleri verimli hala getirerek örgütün performansının artmasına neden olur. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içerisinde üstlerin astları değerlendirmesinde değerlendirme sonuçlarını etkilediğini belirlenmiştir. Buna bağlı olarak örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışının önem arz ettiği ortaya çıkmıştır. Çünkü değerlendirme sonucunda örgüt çalışanının terfi etmesi, işten çıkarılması gibi etkenler rol oynamaktadır (Kamer'den akt. Samancı, 2007).

Podsakoff ve MacKenzie (1997), örgüt içerisinde tasarrufun sağlanmasının eski olan elemanların örgüte yeni katılmış kişilere yardım ederek yani onları iş hakkında eğiterek ve işe uyum sağlamalarını kolaylaştırarak hem örgütsel vatandaşlık davranışını hem de örgütün performansını artırmaya yardımcı olurlar. Bu şekil ilerleyen örgüt yapısı ise değişen iş koşullarına ayak uydurduğu tespit edilmiştir (Kamer, 2001:22).

Cohen ve Vigoda, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün başarısına katkısını şöyle belirtmişlerdir (Gürbüz, 2006: 57):

- Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün ve iş görenlerin randımanlı olmasını sağlar.
- Örgüt içerisinde yetenekli ve başarılı olan iş görenleri örgüt bünyesinde tutmaya yardımcı olur ve yeni çalışanlara örgütün cazip görünmesine yardımcı olur.
- Örgütün başarısının sürekli olmasını sağlar.
- Örgütün içerisinde var olan ekip, grup ve bireyler arasındaki koordinasyonun oluşmasına yardım eder.
- Örgütün var olduğu çevrede meydana gelen dönüşümlere ve değişimlere ayak uydurmasına yardım eder.

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının yararlarını şöyle derleyebiliriz (Güven, 2006: 33):

- Örgüt içerisinde kıdemli olan çalışanın ve yeni başlayan bireyin iş hakkında ki tatminlerini artırır.
- Örgüte sadakat artar.
- Güdülenme artar.

- Örgütün çalışma performansı artarak kaliteli ve firelere yer olmayan zaman kayıplarının yok olduğu bir yer olarak başarı ve verimliliği artırır.
- Kıdemli çalışanların sadakatinin artmasının yanında işe yeni başlayanların cazipliğinin artması sağlanır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu başlık altında araştırma modeli, evren ve örneklem, araştırma örnekleminin özellikleri, veri toplama araçları ve verilerin çözümü ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Kırıkkale il merkezinde yer alan 2014 – 2015 öğretim yılının II. Döneminde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel veriler ile desteklenen tarama modelinde bir araştırmadır.

Tarama modeli, biten veya hala devam eden bir olayı, bireyi ya da nesneyi objektif bir şekilde tanımlamayı amaçlayan araştırma yöntemidir. Araştırmaya konu olan durum olduğu gibi betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2005: 77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; Kırıkkale il merkezinde yer alan ortaokullarda görev yapan (n=851) öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma tarafsız seçilen örneklemelere uygulanmıştır. Evreni kapsayacak örneklem tespit edilmeye çalışılmış ve basit tesadüfî örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Örnekleme Kırıkkale il merkezi ortaokullarında görev yapan (n=851) öğretmenden oluşan bu evreni; (n=265) öğretmenden oluşan örneklem grubu% 5 hoşgörü ve 0,05 anlamlılık ile evreni temsil edecektir. (Balcı, 2004: 95).

$$n = \frac{t^2 \cdot (P \cdot Q)}{d^2} = \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2} = 265$$
$$1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (P \cdot Q)}{d^2} = 1 + \frac{1}{851} \cdot \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2}$$

3.3. Araştırma Örnekleminin Özellikleri

Yapılan anketler sonucunda, öğretmenlerden 265 geçerli örnek elde edilmiştir. Örneklerin demografik verilerine ait istatistiklere tablolarda yer verilmektedir.

Tablo 1’de verildiği gibi öğretmenlerin % 48,7’si kadın, % 51,3’ü erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumlarının % 21,5’ini önlisans, % 66,4’ünü eğitim fakültesi ve % 12,1’ini lisansüstü mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin % 35,5’ini 1-7 yıl kıdem , % 26,8’ini 8-14 yıl kıdem , % 19,6’sını 15-21 yıl kıdem ve % 18,1’ini 22 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerinin % 87’2’sini 1-7 yıl kıdem ve % 12,8’ini 8 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Frekans Dağılım Tablosu

Öğretmen	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	129	48,7
Erkek	136	51,3
Eğitim Durumu		
Ön lisans	57	21,5
Eğitim Fakültesi	176	66,4
Lisans Üstü	32	12,1
Mesleki Kıdem		
1-7 Yıl	94	35,5
8-14 Yıl	71	26,8
15-21 Yıl	52	19,6
22 Yıl ve Üzeri	48	18,1
Görev Kıdem		
1-7 Yıl	231	87,2
8 Yıl ve Üzeri	34	12,8
Genel Toplam	265	100 (%)

3. 4. Veri Toplama Araçları

Araştırma için ilgili alan yazın incelenmiş ve konu ile alakalı makale, tez, kitap ve diğer kaynaklar araştırılmıştır. Kaynakçada yer verilen kaynakların hepsine araştırmacı ulaşmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği, DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 12 maddeden oluşmakta ve orijinal formu tek boyutludur. Puanların hesaplanmasında ölçekte bulunan iki madde ters olarak yapılmıştır. Formun iç tutarlık katsayısı $\alpha=.86$ 'dır. Ölçek var olan yüksek puan örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olduğunu göstermektedir (DiPaola ve Hoy, 2005). Ölçeğin Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlaması yapılan ölçek tek faktörlüdür ve likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında farklılaşmaktadır. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66'dır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin katsayısı $\alpha=.87$ olarak belirlenmesi Cronbach Alpha iç tutarlığa göredir. (Taşdan ve Yılmaz, 2008: 90). Ölçeğin cevaplanma biçimi, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılmıyorum şeklindedir.

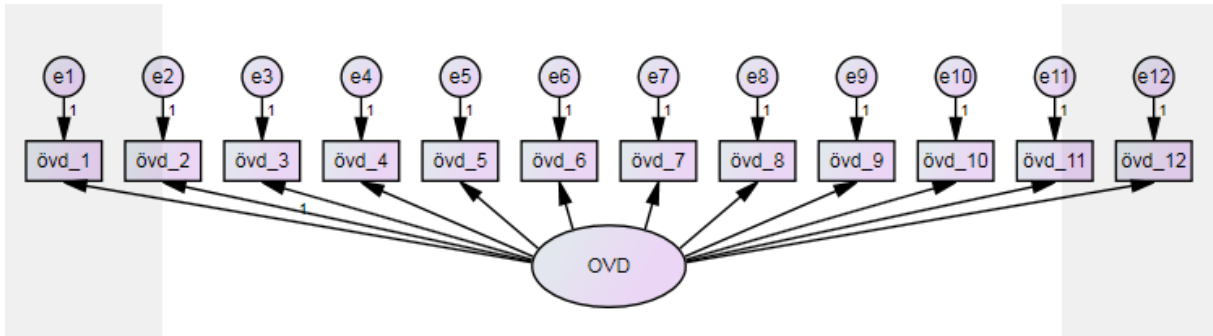
Anketin Güvenirliği daha önceki çalışmalarda test edilmiştir. Ancak ölçme aracının yeni grupta anlaşılabilirliğini tekrar görmek için, Kırıkkale ilinde bulunan ortaokullarda öğretmen olarak görev yapan eşit sayıda seçilen, kadın ve erkek öğretmenlerden oluşan 30 öğretmene uygulanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ölçęi tek boyut ve 12 sorudan oluşmaktadır. Ölçek uygulanmadan önce araştırmacı tarafından doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere p değeri anlamlıdır. X^2/df değerinin 0 ile 2 arasında olması iyi uyumdur. Analiz sonucu ($X^2/df=1,98$) değeri iyi uyum değeridir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları

Model	X^2	df	P	X^2/df	GFI	SRMR	CFI	RMSEA
Bağımsız Faktörler	106,852	54	,000	1,98	,92	,04	,96	,07

Şekil 2: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksi



0,95 - 1,0 arasındaki kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) değereri iyi uyum değereri. 0,90 - 0,95 arasındaki değererde kabul edilebilir uyum değereri. Yapılan analiz ile ortaya çıkan (GFI=0,92) değerer başarılı bir sonuçtur. Bu sonuç ile kovaryansın değerişkenler arasında yeterince hesaplandığı anlaşılmalıdır.

0 - 0,05 arasındaki kalıntılara dayalı uyum indeksi SRMR değereri iyi uyum değereri. Yapılan analiz ile ortaya çıkan (SRMR=0,04) değereri başarılı bir sonuçtur.

0,97 - 1,0 arasındaki bağımsız modele dayanan uyum indeksi (CFI) değereri iyi uyum değereri. 0,95 - 0,97 arasındaki değererde kabul edilebilir uyum değereri. Uyum, 1’e yaklaştıkkça artmaktadır. Yapılan analiz ile ortaya çıkan (CFI=0,96) değereri başarılı bir sonuçtur.

0 ile 0,05 arasındaki yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri iyi uyum değeridir. 0,05 - 0,10 arasındaki değerde kabul edilebilir uyum değeridir. Yapılan analiz ile ortaya çıkan (RMSEA=0,07) değeri başarılı bir sonuçtur.

Güvenirlilik, ölçüye konu olan anketin değişmemesi kaydı ile bireylerin test maddelerine verdikleri cevapların aynı olması durumudur. Ölçülmek istenilen özelliğin doğruluğu güvenirlilik ile ilgilidir. Korelasyon(r), anketin güvenirlilik katsayısı olarak tanımlanabilir. Bu değer anketin yapıldığı kişiler arasındaki farklılıkları yorumlamak amacıyla kullanılır. Yapılan analiz ile güvenirlilik katsayısı 0,920 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ile anketin %92,0 gerçek, %8,0 hatayı yansıttığı yorumlanabilir. Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa (α) güvenirliliğine göre 0,70 ve daha üstü olması yeterlidir. . Yapılan analiz ile ortaya çıkan ($r=0,920$) değeri başarılı bir sonuçtur.

3. 5. Verilerin Çözümü

Verilerin analizi için, SPSS programının 22.0 versiyonu paket programı kullanılmıştır.

İki farklı grubun aynı popülasyondan mı yoksa farklı popülasyondan mı olduğunu anlamak için “t testi” uygulanır.

Öğretmenlerin “cinsiyet ve kıdemi” ne göre anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için t testi kullanılmıştır.

Üç veya daha fazla grubun aynı popülasyondan mı yoksa farklı popülasyondan mı olduğunu anlamak için “tek yönlü varyans analizi” (ANOVA) uygulanır. Farkların çıktığı analizlerde, hangi grubun farklı olduğunu bulmak için LSD testi uygulanmıştır. Yöneticilerin “eğitim durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılığın analizi için Anova testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin “eğitim durumu, mesleki kıdem ve görev kıdemi” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın analizi için Anova testi uygulanmıştır.

Korelasyon katsayısı, bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yorumlanması için kullanılır.($r=0,00-0,29$ düşük, $r=0,30-0,69$ orta, $r=0,70-1,00$ yüksek düzeyde ilişki vardır) (Büyüköztürk, 2005: 32).

Anlamlılık düzeyi tüm analizlerde $p<0,05$ olarak değerlendirilmiştir. Çıkan sonuçlar, anket sorularına uygun olarak tablolar ile açıklanmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bölüm içerisinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları uygulanan anketin sonucuna göre analizi yapılarak yorumlanmış ve bulgulara yer verilmiştir.

4. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Bu bölümde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla alakalı görüşleri; cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev kıdemini bakımından farklılığının olup olmadığı analizi yapılmıştır.

4. 1. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin fikirleri cinsiyet faktörüne göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” yapılmıştır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişken	N	\bar{x}	Ss	sd	t	P
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kadın	129	3,7129	,45526	263	1,27	,08
	Erkek	136	3,6310	,59006			

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Tablo 3’de de belirtildiği üzere cinsiyet değişkenine bağlı olarak t testi sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin ortalamaları genelde birbirine yakındır.

Tablo üzerinde verilenlerin ortalamaları arasında yer alan farklılıklar anlamlı değildir. Analizle ilgili sonuçta p değerinin 0,05’den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle; erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin yerlerine gelen öğretilere yardımcı olmaları, derslere zamanında girmeleri ve ders zamanlarını etkili kullanmaları, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşlarıyla paylaşmaları ve eğitim işlerine kendi işlerinden fazla zaman harcamaları gibi nedenlerle görüşlerinin aynı doğrultuda olduğunu söyleyebiliriz.

4. 1. 2. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları Tablo 4 de verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	\bar{x}	SS
	Ön lisans	57	3,6840	,61417

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Eğitim Fakültesi	176	3,6845	,46763
	Lisans Üstü	32	3,5722	,67752
	Toplam	265	3,6709	,52935

Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde eğitim durumu grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerinin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel şekilde anlamlı ya da anlamsız olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Grup Arası	,354	2	,177	,631	,533	-
	Grup İçi	73,622	262	,281			
	Toplam	73,977	264				

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Tablo 5’de yer verilen eğitim durumu değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri bulunmaktadır. Bu sonuca bağlı olarak ortalamalar arasındaki farkın örgütsel vatandaşlık davranışında (F=,631) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir ifadeyle öğretmenler, eğitim durumu değişkeninde örgütsel vatandaşlık davranışında görüşleri aynı doğrultudadır.

Öğretmenlerin okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışmalarını, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunmaları, işe ve toplantılara zamanında katılmaları, yerlerine gelen öğretilere yardımcı olmaları ve derslere zamanında girmeleri ve ders zamanlarını etkili kullanmaları gibi nedenlerle aynı görüşleri paylaştıklarını söyleyebiliriz.

4. 1. 3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	\bar{X}	SS
----------	----------	---	-----------	----

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1-7 Yıl	94	3,6414	,54080
	8-14 Yıl	71	3,6523	,49403
	15-21 Yıl	52	3,7279	,46911
	22 Yıl ve Üzeri	48	3,6944	,62173
	Toplam	265	3,6709	,52935

Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdem grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerinin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel şekilde anlamlı ya da anlamsız olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Grup Arası	,302	3	,101	,356	,784	-
	Grup İçi	73,675	261	,282			
	Toplam	73,977	264				

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Tablo 7’de yer verilen mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak, öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri bulunmaktadır. Bu sonuca bağlı olarak ortalamalar arasındaki farkın örgütsel vatandaşlık davranışında (F=,356) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, mesleki kıdem değişkeninde örgütsel vatandaşlık davranışında görüşleri aynı doğrultudadır.

Öğretmenlerin yeni göreve başlayan öğretmenlere yardımcı olmaları, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllü olmaları ve müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllü olmaları gibi nedenlerle görüşlerinin aynı doğrultuda olduğunu söyleyebiliriz.

4. 1. 4. Görev Kıdemi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişki görüşleri görev kıdemi değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır.

Tablo 8. Görev Kıdemi Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
----------	----------	---	-----------	----	----	---	---

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1-7 Yıl	231	3,6520	,53853	263	1,51	,13
	8 Yıl ve Üzeri	34	3,7991	,44832			

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Tablo 8 cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin ortalamaları genelde birbirine yakındır.

Ortalamaların arasında yer alan farklılıklar anlamlı değildir. Analizle ilgili sonuçta p değerinin 0,05'den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları görev kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle; çalıştıkları okullarda görev kıdemleri ne olursa olsun öğretmenlerin görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında aynı doğrultudadır.

Öğretmenlerin kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olmaları, ders süresinin çoğunu eğitimle ilgili geçirmeleri, yerlerine gelen öğretilere yardımcı olmaları, derslere zamanında girmeleri ve ders zamanlarını etkili kullanmaları, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşlarıyla paylaşmaları ve eğitim işlerine kendi işlerinden fazla zaman harcamaları gibi nedenlerle aynı görüşte olduklarını söyleyebiliriz.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Kırıkkale ile merkezinde yer alan ortaokullarda görevli olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda belirlenen örneklemelerin özelliklerine bakıldığında öğretmenlerin cinsiyet oranları neredeyse birbirine yakındır. Eğitim durumlarının geneli eğitim fakültesi

mezunlarıdır. Mesleki kıdemde öğretmenlerin geneli bir ile on dört yıldır. Öğretmenlerin görev kıdemlerinin genelini bir ile yedi yıl arası kıdem oluşturmaktadır.

- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir deyişle; erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olmaları, derslere zamanında girmeleri ve ders zamanlarını etkili kullanmaları, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşlarıyla paylaşmaları ve eğitim işlerine kendi işlerinden fazla zaman harcamaları gibi nedenlerle görüşlerinin aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dönder (2006) ve Yılmaz ve Taşdan (2009) yaptıkları çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla cinsiyet faktörü arasında anlamlı fark bulmamıştır. Aquino ve Bommer (2003) örgütsel vatandaşlık davranışının yor dayıcısının cinsiyet olmadığını araştırmalarında dile getirmişlerdir. Önceki yıllarda yapılan araştırmalarda farklılıklar görülmüştür. (Celep, Polat, Elbir ve Yapıcı, 2004; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003; Ölçüm-Çetin, 2004; Polat, 2007) .

- Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, eğitim durumu değişkeninde örgütsel vatandaşlık davranışında görüşleri aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin okulu geliştirici fikirler sunması, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunmaları, işe ve toplantılara zamanında katılmaları, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olmaları ve derslere zamanında girmeleri ve ders zamanlarını etkili kullanmaları gibi nedenlerle aynı görüşleri paylaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2010) yaptığı araştırma sonucunda bulduğu veriler ÖVD'nin eğitim durumuna göre değişmediği yönündedir. Araştırmada görülüyor ki eğitim fakültesi çıkışlı olanların ÖVD'leri diğer fakülte çıkışlılara oranla daha olumludur. Ancak bu durum aralarında anlamlı bir farklılığa sebep olmamıştır.

- Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, mesleki kıdem değişkeninde örgütsel vatandaşlık davranışında görüşleri aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin yeni göreve başlayan öğretmenlere yardımcı olmaları, okulda oluşturulan yeni çalışma gruplarında istekli olmaları ve okul etkinliklerine gönüllü olmaları gibi nedenlerle görüşlerinin aynı doğrultuda oldukları sonucuna ulaşılmıştır. ÖVD ve kıdem karşılaştırmasında fark bulan çalışmalar (Celep, Polat, Elbir ve Yapıcı, 2004; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003; Dönder, 2006) olduğu gibi bulmayan çalışmalarda (Polat, 2007; Yılmaz ve Taşdan, 2009) vardır.

- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları görev kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle; çalıştıkları okullarda görev kıdemleri ne olursa

olsun öğretmenlerin görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olmaları, ders süresinin çoğunu eğitimle ilgili geçirmeleri, erlerine gelen öğretilere yardımcı olmaları, derslere zamanında girmeleri ve ders zamanlarını etkili kullanmaları, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşlarıyla paylaşmaları ve eğitim işlerine kendi işlerinden fazla zaman harcamaları gibi nedenlerle aynı görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde Akkaş (2013)'ün yaptığı araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Arslantaş ve Pekdemir (2007)'in yapmış olduğu araştırmaya göre ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılık görülmemiştir. Polat ve Ceep (2008)'in yapmış oldukları araştırma sonucundan öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, kıdem, son çalıştığı okuldaki hizmet süresi) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının da anlamlı bir fark yaratmamıştır. Yarım (2009), yaptığı çalışmada cinsiyet faktörüne göre örgütsel vatandaşlıkta farklılık görülmemektedir. Öğretmenlerin mezuniyet durumlarının örgütsel vatandaşlık düzeyini etkilemediği görülmektedir. Öğretmenlerin kıdem durumları da örgütsel vatandaşlık algılamalarını etkilemektedir. Titrek ve arkadaşları (2009), yaptıkları çalışma sonucuna göre, öğretmenlerin kısmen veya ekseriyetle ÖVD sergiledikleri tespit edilmiştir; öğretmenlerin düşüncelerine göre cinsiyet, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yılmaz (2010) yaptığı çalışması sonucunda ortaöğretim okullarının ÖVD'yle alakalı olarak iyi yönde düşüncelere sahip olduğunu, ÖVD'nin cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre değişirken; eğitim durumuna göre değişmediğine ulaşmaktadır. Karacaoğlu ve Güney (2010), yaptığı çalışmanın sonucuna göre ÖVD kişilik özelliklerine bağlı olarak yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Oğuz (2011), yaptığı çalışma sonucunda elde ettiği verilere göre ölçeği cevaplayanların ÖVD ile ilgili olumlu görüşlere sahip olduklarına ulaşılmıştır. Ölçeği cevaplayanların düşünceleri ise branş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Khazaei, ve arkadaşları (2011), çalışma sonucunda, ÖVD ve boyutları ile öğretmenlerin performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca söz konusu ilişki cinsiyete göre de anlamlı farklılık göstermektedir. Gökmen (2011) çalışmasında şu sonuçlara ulaşılmaktadır: Öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ne çok fazla ne de vasat bir durumdadır. Öğretmenlerin ÖVD sergilenme sıklığına bağlı düşünceleri ile mezun oldukları okul türü, cinsiyet, değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının

sergilenme sıklığına ilişkin görüşleriyle kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Baş ve Şentürk (2011), çalışmasında elde ettiği verilere göre, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güvene bağlı olarak olumlu algılara sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığını, fakat mesleki kıdeme göre farklılaştığını tespit etmiştir. Yılmaz (2012), yaptığı çalışma sonucunda ölçeği cevaplayanların ÖVD'leri eğitim durumu, cinsiyet, yaş ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermezken, kıdeme göre değiştiğini tespit etmiştir. İpek (2012) yapmış olduğu çalışmanın sonucuna göre ÖVD'nin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Uslu ve arkadaşlarının (2012), yaptığı çalışma ÖVD'nin alt boyutlarından yaş, cinsiyet, meslekteki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre ve örgütsel iletişim algı düzeyine göre anlamlı farklar olduğunu; medeni durum değişkeninin ise anlamlı bir farklılık yaratmadığını sonucuna ulaşılmıştır. Diğer araştırma verilerine bakılınca benzer sonuçlara ulaşılmıştır. (Altunbaş, 2009; Arlı, 2011; Çelik, 2010; Çetin, 2011; Demiröz, 2014; Karakaşoğlu, 2011; Köprülü, 2011;).

5. 4. Öneriler

Bu bölümde; cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve görev kıdemine ilişkin öneriler yer almaktadır.

5. 4. 1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Öğretmenlere örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili kurs, seminer, hizmetiçi eğitim verilebilir.

5. 4. 2. Araştırmaya Yönelik Öneriler

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer hangi alt boyutlardan etkilenebileceği üzerinde bir araştırma yapılabilir.

Orta okullarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma diğer okul türleri üzerinde de yapılarak karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Z.(2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7(1), s.1-14.
- Akatay, A.(2008). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. S.Ü.İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. s. 299-315.
- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Çalışma Değerlerinin Analizi Altındağ İlçesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Arabacı, H. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının ve Örgüt Kültürünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kız Meslek Liselerinde Bir Araştırma, İstanbul İli Avrupa Yakası Örneği.*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi* (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Aslan, Ş. (2008). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim Ekonomi Dergisi, 15(2):163-178.*
- Aslan, Ş. (2009). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kurumda Çalışma Yılı ve Ücret Değişkenlerinin Rolü. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:1 Yıl: 2009, s. 256-275.*
- Aslan, M. Özer, N.Ağiroğlu Bakır, A. (2009). *Okul Kültürüne İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri: Nitel Bir Araştırma. İlköğretim Online. 8 (1), s. 268-281.*
- Arslantaş, C. Pekdemir, I. (2007). *Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, 1, s. 261-286.*
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık.*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Aygül, Z. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çalışan Yenilikçiliğine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü.* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimler Araştırma Yöntem Teknik Ve İlkeleri.* İstanbul: Pegem Akademi

- Baş, G. Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17 (1), s. 29-62.
- Baykal, Ö. (2013). *Okul İklimi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Beğenirbaş, M. Meydan, C. H. (2012). Duygusal Emegin Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), s. 1-24.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli ve Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. 1. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(19): s.75–94.
- Buentollo, O. Jung, J. Sun, J. (2008). Exploring the casual relationships between organizational citizenship behavior, total quality management and performance. *British Journal of Management*, 19(2), 78 - 88.
- Buluç, B.(2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6 (4), s. 571-602.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 5. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çarıkçı, İ. Kanten, S.Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zeka Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 11, s. 41-65.

- Çekmecelioğlu, H. G.(2011). Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Yönetim*. 22 (68), s. 29 - 47.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama*.(Doktora Tezi).Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çölgeçen, Y. (2012). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aile Hekimliği Uygulamaları Açısından Önemi: Uşak İlinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39 –54.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, Ş. Korkmaz, M. Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 18 (1), s. 7 - 36.
- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öcülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları*. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Demirel, Y. Seçkin, Z. Özçınar, M. F. (2012). İşletme Kültürü İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Dergisi*, sayı: 29, s. 1 - 17.

- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Alguları Ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dilek, H. (2005), *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Dolma, S. (2003).*Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Sergilemelerinde Güdülerin Etkisi*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Dunlop, P.D. ve Lee, A.K. (2004). Work place deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, s. 67 - 80.
- Diapola, M. Tschannen - Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, s. 424 - 447.
- Erdem, U. (2003). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, O. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisi ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Farh, J. L. Podsakoff, P. M. Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16 (4), s. 705 - 721.
- Farh, J. L. Zhong, C. B. Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), s. 241- 253.

- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Alguları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Güler, N. (2013). *Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3 sayı: 1. Bahar. S. 48-75.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatminine Algıladıkları Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. Yüksel, M.(2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (2), s. 174-190.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Hui, C. Lam S. S. K. Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 822-828.
- İçerli, L. Yıldırım, M. H.(2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1), s. 167-176.

- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 18(3), s. 399-434.
- İpek, C. Saklı, A. R.(2012). Çay Sektöründeki Kamu Çalışanlarının Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 12 (2), s. 251-266.
- İrmiş, A. Gök, E. (2008). Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 3 (1), s. 1 - 27.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karabey, C.N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007), "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. (21)2: s. 231-241
- Karaaslan, A. , Özler, E. Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*. 10(2), s. 135 - 160.

- Karacaoğlu, K. Güney, Y. S.(2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi, Nevşehir İli Örneği. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9 (34), s. 137 - 153.
- Karakaşoğlu, N. (2011). *Eğitim Yöneticilerinin Yönetimsel Tarzları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Karaman, K. Yücel, C. Dönder, H.(2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Kış. Sayı: 53, s. 49 - 74.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 10. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kaya, Ö. (2015). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi* (Balıkesir İli Merkez İlçe Ölçeği). (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Keleş, Y. (2009). *İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Keleş, Y. Pelit, E.(2009). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), s. 24 - 45.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Khazaei, K. Khalkhali, A. Eslami, N. (2011). Relationship between organizational citizenship behavior and performance of school teachers in west of mazandaran province. *World Applied Sciences Journal*, 13 (2), s. 324 - 330.

- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Köse, S. , Kartal, B. ve N, Kayalı (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle ilişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 1-19.
- Kulaklıoğlu, A. S. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Çalışanlarına Yönelik Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Laçınoğlu, Z. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki Sakarya İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Memduhoğlu, H. S. Zengin M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık 2011, Cilt: VIII, Sayı: 1, 211 - 217
- Mercan M. (2006).*Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Moorman, R. H. Byrne, Z. S. (2005). How does organizational justice affect organizational citizenship behavior. *Handbook of Organizational Justice*, 12, s. 355 - 380.
- Narsap, H. (2006). *Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Oğuz, Ç. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Değişim Üzerine Etkileri Ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17 (3), s. 377 - 403.
- Oktay, M. (1996).*İşletmeler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*. Der Yayınları: 187.İstanbul.
- Organ, D.W. Ryan, K. (1995) . A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, s. 775-802.
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer devreleri ile örgütsel vatandaşlık eğilimi arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özdemir, A.(2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi.*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16 (1), s. 93 - 112.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 117-135.
- Özdevecioğlu, M.(2009). Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları: Teorik Çerçeve ve Bir Ölçek Geliştirme. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33, s. 47 - 67.
- Özer, S. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Lider Davranış Biçimleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Nevşehir İli Örneği*. (Yüksek Lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Özşaker, M. Özkütük, N. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 6 (2), s. 169 - 178.
- Özyer, K. Orhan, U.Dönmez Orhan, D. (2012). Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir

Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 27 (1), s. 181- 204.

Podsakoff, P. M. Ahearne, M. MacKenzie S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2),s. 262 - 270.

Podsakoff, N. P. Whiting, S. W. Podsakoff, P. M. Blume, B. D. (2009). Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), s. 122 - 141.

Roberson, M. E. Strickland, O. J. (2010). The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), s. 313 - 326.

Polat, S. Ceep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 54, s. 307-331.

Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Samancı, G. (2007). *Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (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*, Cilt 25, Sayı 1, s. 317-339.

Sezgin, F.Kılınç, A. Ç.(2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13 (3), s. 103-127.

Stamper, L. C. Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employees, *Journal of Organizational Behavior*, 22, s. 517-536.

- Şayir, G. (2015). *Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Okul Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerine Etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Şeşen, H. Basım, H. N. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *METU Studies in Development*,37(2), s. 171 - 193.
- Taştan, M. Yılmaz, K. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet Ölçeklerinin Türkçeye Uyarlanması. *Eğitim Ve Bilim Dergisi.* Cilt. 3 S. 87- 96.
- Taşçı, D. Koç, U. (2007), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı - Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 7, Sayı: 2, s. 373 - 382.
- Terzi, A.R.(2011). Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi.* 36 (162), s. 3-15.
- Titrek, O. Bayrakçı, M. Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*,sayı 17, s. 1-28.
- Testa, M. R. (2009). Nationalculture, leadershipandcitizenship: implicationsforcross-culturalmanagement. *International Journal of Hospitality Management*,28(1), s. 78 - 85.
- Topaloğlu, (2005).*Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel VatandaşlıkDavranışı Arasındaki İlişki,* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 12(3), s. 97 - 120.
- Türker, M. (2006).*Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi.*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Ueda, Y. (2011). Organizational citizenship behavior in a japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, s. 1-14.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Manisa İl Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Uslu, B. Balcı, E. Uslu, A.C. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 1 (2), s. 13-18.
- Yarım, M. (2009). *Genel Liselerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Yener, M. ve Akyol, E. S. (2009). Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 14(1): s. 255 - 271.
- Yeşiltaş, M. Türkmen, F. Ayaz, N.(2011). Otel İşletmelerinde Algılanan, Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 12 (2), s. 171 - 190.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (1), s. 1–16.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*. 2 (2), s. 1-14.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Yücel, C. Samancı, G.(2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*. 19 (1), s. 113-132.

Yücel, İ. Demirel, Y.(2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 23, s. 19 – 48.

Zengin, M. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

EK-1: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

Bölüm I. Kişisel Bilgiler

I. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

II. Görev Yaptığınız Okul: KIRIKKALE -

III. Göreviniz: ÖĞRETMEN

IV. Eğitim Durumunuz: 1 Lisans Tamamlama
2 Eğitim Enstitüsü
3 Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Fakültesi
4 Lisansüstü (YL, DR)
5 Diğer (Lütfen belirtiniz):.....

V. Görevdeki kıdeminiz : Yıl

VI. Bu okuldaki çalışma süreniz:Yıl

Bölüm II

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

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Özge Nur Şirin
Yüksek Lisans Öğrencisi

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

	1	2	3	4	5	
1 Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2 Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3 Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4 Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5 Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6 Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7 Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8 Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9 Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10 Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11 Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12 Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12

EK-2: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ İZİNİ



Özge Şirin [redacted]

(konu yok)

2 ileti

Özge Şirin [redacted]
Alıcı: kursadyilmaz@gmail.com

17 Mart 2015 13:47

hocam merhaba adım Özge Nur Şirin Mevlana Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi yüksek lisans öğrencisiyim Di Paola ve diğerlerinin geliştirdiği sizin de Türkçeye uyarlamasını yaptığınız "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğini" tezimde kullanmak istiyorum. ölçeği mailime gönderebilir misiniz. Saygılarımla..

Kürşad Yılmaz <kursadyilmaz@gmail.com>
Alıcı: Özge Şirin [redacted]

17 Mart 2015 14:19

iyi çalışmalar

17 Mart 2015 13:47 tarihinde Özge Şirin [redacted] yazdı:

hocam merhaba adım Özge Nur Şirin Mevlana Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi yüksek lisans öğrencisiyim Di Paola ve diğerlerinin geliştirdiği sizin de Türkçeye uyarlamasını yaptığınız "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğini" tezimde kullanmak istiyorum. ölçeği mailime gönderebilir misiniz. Saygılarımla..

--
Doç. Dr. Kürşad Yılmaz
Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
<http://kursadyilmaz.blogspot.com/>
<http://www.ebad-jesr.com/>

Assoc. Prof. Dr. Kürşad Yılmaz
Dumlupınar University Faculty of Education
Department of Educational Sciences
<http://kursadyilmaz.blogspot.com/>
<http://www.ebad-jesr.com/>

Örgütsel Vatandaşlık Ölcegi - TR.doc
95K

ÖZGEÇMİŞ

Özge Nur ŞİRİN

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi: 10.04.1988

Doğum Yeri: Konya

Eğitim:

Lise: 2002 – 2005 Naciye Mumcuoğlu Lisesi

Lisans: 2009 – 2013 Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği

Yüksek Lisans: 2013 – 2015 Mevlana Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi,

Planlaması ve Ekonomisi

Çalıştığı Kurumlar:

2013 - Performans Eğitim Danışmanlığı ve Etüt Merkezi – Konya

2014 - Şirin Transport – Konya