

**T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ ETİĞİ İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
GAZİANTEP İL ÖRNEĞİ**

MESUT ÜLKÜ

**SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. MEHMET KARAKUŞ**

**GAZİANTEP
EYLÜL 2014**

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Programı Yüksek Lisans öğrencisi Mesut ÜLKÜ tarafından hazırlanan “İlkokul Öğretmenlerinin İş Etiği İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 03/09/2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Yrd. Doç Dr. Özcan PALAVAN
Ana Bilim Dalı Başkanı

Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ (Tez Danışmanı)

Yrd. Doç Dr. Özcan PALAVAN

Yrd. Doç Dr. Bülent DÖŞ

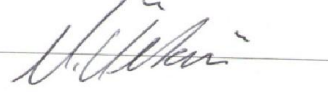
Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih: 03/09/2014)

Adı Soyadı: Mesut ÜLKÜ

İmzası:



ÖNSÖZ

Öncelikle tez konusunun belirlenmesi aşamasından veri toplama araçlarının temini, verilerin analizi ve tablollaştırılması aşamalarında daima yanımda olan ve bana yol gösteren saygıdeğer hocam Dç. Dr. Mehmet KARAKUŞ hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenim hayatımın başlangıcından vefatına kadar desteğini benden esirgemeyen rahmetli babam Muharrem ÜLKÜ' ye, her konuda desteğini sürdüren annem Nazlı ÜLKÜ ve vefakâr ailemin tüm üyelerine, ayrıca anket çalışmalarında yardımını esirgemeyen ağabeyim Mustafa ÜLKÜ ve eşim Yurdagül ÜLKÜ' ye teşekkür ederim.

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ ETİĞİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (GAZİANTEP İL ÖRNEĞİ)

Mesut ÜLKÜ

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 97 sayfa, Eylül 2014

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş etiği algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmada veri toplama araçları olarak anket kullanılmıştır. Araştırma evrenini Gaziantep il merkezinde 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Gaziantep merkez ilçeleri Şahinbey ve Şehitkâmil'den oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilen 23 ilkokulda çalışmakta olan sınıf öğretmenleri bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu okullarda ulaşılan öğretmenlerden 404 kişinin anketi değerlendirilmeye alınmıştır. 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği' Organ vd. (1990) tarafından geliştirilen ve Karakuş (2008) tarafından uyarlanan ölçektir. Çalışmadaki bir diğer ölçek ise Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen 'Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği'dir. Verilere, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin ardından basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından "görev bilinci" "mesleki yükümlülük", "erdemlilik" ve "ahlaki düşünce" boyutları, onların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından " görev bilinci" boyutu, fedakârlık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından "erdemlilik", "görev bilinci" ve "mesleki yükümlülük" boyutları,

onların nezaket boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “insani duyarlılık” ve “görev bilinci” boyutları, onların vicdanlılık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “ahlaki düşünce”, “mesleki yükümlülük”, “görev bilinci” ve “erdemlilik” boyutları, üyelik erdemi boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Araştırma sonuçları mevcut literatür ışığında tartışılmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Örgütsel Davranış, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY SCHOOL TEACHERS' WORK
ETHIC AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(THE CASE OF GAZİANTEP)

Mesut ÜLKÜ

Zirve University, Graduate School of Social Science

Department of Primary Education

Master Thesis, 97 pages, September 2014,

Supervisor: Doç Dr. Mehmet KARAKUŞ

The Relationship Between Business Ethics of Primary Teachers and Organizational citizenship behaviours the aim of this study is studying the relationship between class teachers' perspective of work ethic and organizational citizenship behaviours. In this study, survey is used as a data collection tool. The population of this research is formed by class teachers who do their jobs in a 2013-2014 academic year in the city center of Gaziantep. This study consists of 23 primary school in Şahinbey and Şehitkamil which are the countries of Gaziantep and they were selected by the method of disproportional cluster sampling method. The surveys of 404 people were evaluated in these schools. "The scale of Organizational Citizenship Behaviours" is developed by Organ et al. (1990) and adapted by Karakuş (2008). Another scale of this study is "the scale of Teacher Ethic Behaviours" and it is developed by Çelebi and Akbağ (2012). After validity and reliability analysis, multiple regression analysis was used for these data. The dimension of "sense of duty", which is among the dimensions of teachers' work ethic, significantly and positively predict "altruism" dimension. The dimensions of "virtue", "sense of duty" and "professional responsibility" which are among the dimensions of teachers' work ethic, significantly and positively predict the dimension of "courtesy". "Human sensitivitiy" and "sense of duty" dimensions, which are among the dimensions of teachers' work ethic, significantly and positively predict their levels of

"conscientiousness". "Moral consideration", "professional responsibility", "sense of duty" and "virtue" dimensions, which are among the dimensions of teachers' work ethic, significantly and positively predict "civic virtue". The results of this study is discussed in the lights of existing litterateur and various suggestions has been made.

Key Words: Ethics, Business Ethics, Organizational Behavior, Organizational Citizenship Behavior.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI

ETİK BİLDİRİM SAYFASI

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Amacı	4
1.5. Araştırmanın Önemi	5
1.6. Sayıtlılar	6
1.7. Sınırlılıklar	6
2. ETİK, İŞ ETİĞİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI.....	7
2.1. Etik	7
2.1.1. Etiğin Tanımı	7
2.1.2. Etiğin Boyutları	10
2.1.2.1. Bireysel Boyutu	10
2.1.2.2. Örgütsel Boyutu	10
2.1.2.3. Toplumsal Boyutu	10
2.2. İş Etiği	10
2.2.1. İş Etiğinin Tanımı	10
2.2.2. İş Etiğinin Amacı ve Önemi	13
2.2.3. İş Etiğinin Gerekliliği	16
2.2.4. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	17
2.2.4.1. 1960 Öncesi	17
2.2.4.2. 1960'lı Yıllar	19

2.2.4.3. 1970'li Yıllar.....	20
2.2.4.4. 1980'li Yıllar.....	20
2.2.4.5. 1990'lı Yıllar.....	22
2.2.4.6. İş Etiği Kavramının Günümüzdeki Tanımı.....	22
2.5. Örgütsel Davranış, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	23
2.5.1.Örgütsel Davranış.....	23
2.5.1.1. Davranışın Tanımı.....	23
2.5.1.2. Örgütsel Davranışın Tanımı.....	23
2.5.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	24
2.5.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	26
2.5.3.1. Fedakârlık.....	27
2.5.3.2. Vicdanlılık.....	27
2.5.3.3. Nezaket.....	28
2.5.3.4. Sportmenlik.....	29
2.5.3.5. Üyelik Erdemi.....	30
2.6. Eğitimde Etik ve İş Etiği.....	31
2.7. Öğretmen ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	34
2.8. Değerler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	37
2.9. İlgili Araştırmalar.....	43
2.9.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	43
2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	48
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	52
3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	52
3.2. Veri Toplama Süreci.....	52
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği.....	53
3.3.2. Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği.....	53
3.3. Verilerin Analizi.....	54
4.BULGULAR.....	55
4.1. İş Etiği Ölçeğinin Geçerliği.....	55
4.2. İş Etiği Ölçeğinin Alpha ve İki Yarı Test Güvenirliği.....	57

4.3. İş Etiği Ölçeğinin Korelasyon Matrisi	58
4.4. ÖVD Ölçeğinin Geçerliği	59
4.5. ÖVD Ölçeğinin Alpha ve İki Yarı Test Güvenirliği.....	61
4.6. ÖVD Ölçeğinin Korelasyon Matrisi	61
4.7. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular	62
4.8. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular	62
4.9. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular	63
4.10. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular	64
4.11. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular	65
4.12. Altıncı Alt Probleme Ait Bulgular	65
4.13. Yedinci Alt Probleme Ait Bulgular	66
4.14. İş Etiği İle ÖVD Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Yapılan Diğer Regresyon Analizi Sonuçları	66
5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	71
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	71
5.2. Öneriler	76
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	76
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	77
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	89

KISALTMALAR

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

diğ: Diğerleri

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

akt: Aktaran

s: Sayfa

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Yard: Yardımcı

Doç: Doçent

Dr: Doktor

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO 1. İş Etiği Ölçeğinin Faktör Analizi Toplam Varyans Açıklama Yüzde Sonuçları	55
TABLO 2. İş Etiği Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri.....	56
TABLO 3. İş Etiği Ölçeğinin Alpha ve Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirliği Katsayıları	57
TABLO 4. İş Etiği Ölçeğine Ait Ortalama Standart Sapma ve Faktör Puanları Arasındaki Korelasyonlar.....	58
TABLO 5. ÖVD Ölçeğinin Faktör Analizi Toplam Varyans Açıklama Yüzde Sonuçları	59
TABLO 6. ÖVD Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri	60
TABLO 7. ÖVD Ölçeğinin Alpha ve Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirliği Katsayıları	61
TABLO 8. ÖVD Ölçeğine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Faktör Puanları Arasındaki Korelasyonlar.....	61
TABLO 9. Öğretmenlerin İş Etiği Genel Ortalamasının, ÖVD Düzeylerinin Genel Ortalaması Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	62
TABLO 10. Öğretmenlerin İş Etiğinin Alt Boyutlarının, ÖVD Genel Ortalaması Üzerindeki Etkisine İlişkin Adımsal Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	62
TABLO 11. Öğretmenlerin İş Etiği Genel Ortalamasının, Fedakârlık Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	63
TABLO 12. Öğretmenlerin İş Etiği Genel Ortalamasının, Nezaket Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	64
TABLO 13. Öğretmenlerin İş Etiği Genel Ortalamasının, Vicdanlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	65
TABLO 14. Öğretmenlerin İş Etiği Genel Ortalamasının, Üyelik Erdemi Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	65
TABLO 15. Öğretmenlerin İş Etiği Genel Ortalamasının, Sportmenlik Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	66
TABLO 16. Öğretmenlerin İş Etiğinin Alt Boyutlarının, Fedakarlık Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Adımsal Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	67

TABLO 17. Öğretmenlerin İş Etiğinin Alt Boyutlarının, Nezaket Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Adımsal Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	67
TABLO 18. Öğretmenlerin İş Etiğinin Alt Boyutlarının, Vicdanlılık Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Adımsal Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	68
TABLO 19. Öğretmenlerin İş Etiğinin Alt Boyutlarının, Üyelik Erdemi Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Adımsal Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	69
TABLO 20. Öğretmenlerin İş Etiğinin Alt Boyutlarının, Sportmenlik Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Adımsal Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	70

1.GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, önemi, amacı, sayıtları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitimin amaçlarından birisi de, toplumun değer yargılarını bir sonraki nesle aktarmaktır. Bu sebeple, hangi değerlerin veya değerler sisteminin ne şekilde aktarılacağı, eğitimcilerin bunu gerçekleştirirken nasıl davranacağı yine belli etik ilkelere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Fakat, eğitimciler bu etik ilkeleri içselleştirmek durumundadır. Okul kültürüyle bütünleşmeyen etik değerlerin yaşaması ve okulun örgütsel yaşamına zenginlik katması mümkün değildir. Değerlerden arındırılmış ve değerleri kapsamayan bir eğitim olamayacağından “neyin doğru, neyin yanlış ve neyin öğretmede öncelikli ve önemli olduğunu” vurgulamada eğitimcilere rehberlik edecek ilkelerin olması gereklidir (Goodlad, 1992).

Toplulukların varlığını sürdürmesi için birtakım toplumsal normlar belirlenmiştir. Toplumun devamının sağlanması için bireylerin bu normlara karşı uygun davranışta bulunmaları gerekir. Üyelerin uyması gereken bu kuralların başında da değer yargıları gelmektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2007). Eğitimsel açıdan bakıldığında da bir toplumun eğitim sistemi ya da eğitim kurumları, o toplumun sahip olduğu değerleri yansıtan önemli bir araç olarak nitelendirilebilir (Densford, 1961; akt. Dönmez ve Cömert, 2007). Okul, değerlerin çatıştığı bir kurum olduğu kadar, aynı zamanda bütünleştirildiği bir kurumdur. Öğretmenler arasında eğitsel değerler açısından sağlanan uzlaşma, eğitim uygulamalarında ortak ölçütlerin oluşturulmasına yardımcı olabilir (Çelik, 2009).

Geleceği şekillendirecek yeni neslin yetiştirilmesinde hiç kuşkusuz ki en büyük görev eğitim kurumlarına düşmektedir. Bir ülkenin kaliteli insan yetiştirme sisteminin en stratejik parçası olarak kurulan okullarda, bugünün ve geleceğin toplumsal ihtiyaçlarına cevap verebilen, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Okulları diğer kurumlardan ayıran en önemli özelliği ise kültüre verdiği önemdir. Okullar kültürün üretildiği ve aktarıldığı kurumlardır. Oluşturulan bu kültür sayesinde insan ilişkileri ve ülke yönetimi şekil kazanmaktadır (Çağlayan, 2004: 76).

Öğretmenler, öğrencilerle etkileşimlerinde bireylerin etik sisteminde kabullenilmiş olan değer ve inançlara bağlı olarak davranmalıdır. Dolayısıyla etiği öğretecek ve liderlik yapacak kişiler olarak öğretmenler, bu değerlere sahip olmalıdır (Çelebi ve Akbağ, 2012).

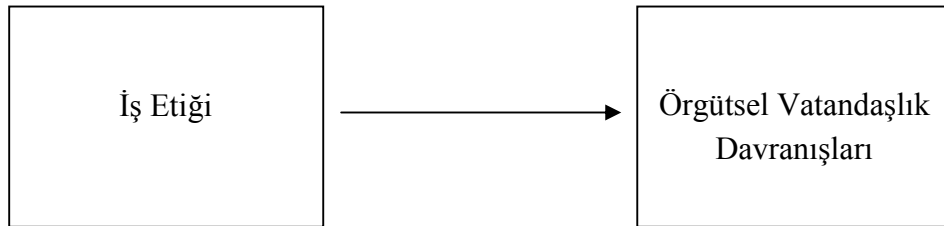
Etiğin tüm toplumsal hayatta olduğu gibi iş hayatında da önemli bir yeri olduğu söylenebilir. İş etiği kavramı Milton Friedman ile Keith Davis'in tartışmaları ile güncellik kazanmıştır. Davis, iş dünyasının sadece kârlılığı değil, aynı zamanda sorumluluğu da kucaklaması gerektiği konusunda ısrar ederken, Friedman etiğin iş dünyasının yetki alanı olmadığını savunmaktadır. Friedman, iş dünyasının tek meşru rolünün, paydaşların çıkarını korumak olduğunu savunur ve kendi çıkarları için etik düşüncelere dayanmanın onun gerçek amacını saptırdığını öne sürer. Öte taraftan Friedman, bütün örgütlerin yasaya uymaları gerektiği konusunda ısrar etmektedir. Ayrıca Friedman'a göre etik ilkeler kanunlaştırıldığı/yazılı hale getirildiğinde, evrensel olarak uyulması gereken oyunun kuralları halini alır (Walle, 1995: 262-263).

İş etiği de çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsurudur ve çalışma yaşamının sağlıklı işleyebilmesi için önemlidir. İşletmelerle yöneticilerinin, toplumun geneline hatta gelecek kuşaklara ait kaynakları etkin kullanamaması, israf etmesi ve onlara gelecekte kullanılamayacak derecede zarar vermesi, işletme yöneticilerinin ve çalışanlarının, birbirlerine, müşterilere, satıcılara ve rakiplere karşı genel etik konularının da içerdiği dürüstlük, doğruluk gibi hususlarda yaşanan etik

dışı davranışlar da iş etiğinin daha tartışmalı hale gelmesini sağlamıştır (Torlak, 2007: 96).

Etik olan davranışlar ve bunun sonucu olarak örgütün gelişimi ve büyümesi dikkate alındığında, iş etiği ile ÖVD kavramı arasında bazı ilişkilerin mevcut olduğu hissedilir bir hal almaktadır. Bu amaçla da sınıf öğretmenleri dikkate alınarak bazı ilişkilerin ortaya çıkarılabilmesi doğrultusunda çalışma yapılmış, sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları iş etiğine ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan bakış açıları ele alınmıştır. Bu doğrultuda ilkökul öğretmenlerinin sahip oldukları iş etiğinin, onların ÖVD düzeylerine etkisinin olup olmadığı ve birbirlerini hangi düzeyde etkiledikleri konusunda bilgi sağlanacağı düşünülmüştür.

Model:



1.2. Problem Cümlesi

Araştırma problemi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında ve özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığıdır.

1.3. Alt Problemler

1. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Genel Ortalamasının, ÖVD Düzeylerinin Genel Ortalaması Üzerine Etkisi Var Mıdır?
2. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Alt Boyutlarının, ÖVD Genel Ortalaması Üzerine Etkisi Var Mıdır?

3. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Alt Boyutlarının, Fedakârlık Boyutu Üzerine Etkisi Var Mıdır?

4. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Alt Boyutlarının, Nezaket Boyutu Üzerine Etkisi Var Mıdır?

5. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Alt Boyutlarının, Vicdanlılık Boyutu Üzerine Etkisi Var Mıdır?

6. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Alt Boyutlarının, Üyelik Erdemi Boyutu Üzerine Etkisi Var Mıdır?

7. İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği Alt Boyutlarının, Sportmenlik Boyutu Üzerine Etkisi Var Mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Örgüt kültürünün oluşumunda, devamında ve aktarılmasında önemli rol oynayan değerlerin örgüt kültürünü en çok etkileyen faktör olduğunu belirlemiştir (Şahin, 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı da, formal tanımlarla belirlenmiş olmasa bile, örgüt kültürünün önemli bir unsuru ve örgütsel başarının anahtarı olarak kabul edilebilir (Sezgin, 2005). Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerde çalışanların örgütsel süreçlere katılmaları ve genel anlamda iş gereklerinin ötesine geçen eylemleri gönüllü bir şekilde yapmaları anlamına gelen örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye daha yatkın olacakları varsayılmaktadır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2012). Genel olarak ifade edildiği üzere, eğitim örgütleri olan okullarda da, etkili bir okul kültürünün oluşmasında öğretmenlerin sahip oldukları değer algılarının ve kurumlarında sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkili oldukları düşünülmektedir (Serin ve Buluç, 2014)

Eğitim siteminde sürekli bir değişim ve gelişim söz konusudur. Sitemin bir parçası olan sınıf öğretmenleri, bu değişimden dolayı da olsa etkilenmektedir. Etkilenen öğretmenlerin iş yaşamına karşı beslemiş oldukları iş etiği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, sınıf öğretmenlerinin bu

kavramlara karşı olan bakış açılarının değerlendirilip aralarında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının saptanması amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Önemli toplumsal kurumlardan biri olan okullar, hem örgütsel vatandaşlık hem de problem çözme becerilerinin yaşandığı ve öğretildiği önemli kurumlardır. Yönetici ve öğretmenlerin eğitim sisteminin amaçları olan iyi insan, iyi vatandaş ve iyi bir meslek sahibi olarak öğrencilerin yetiştirilmesi doğrultusunda, örgütsel vatandaşlık davranışlarını okulda göstermeleri hem okulların amaçlarını gerçekleştirme düzeyini artıracak hem de işten tatmin olan, okula bağlı, performansı yüksek çalışanlar oluşturmada etkili olacaklardır. Diğer yandan örgütsel vatandaşlık davranışının, bu davranışı gösterme sürecinde bulunan öğretmenlerin sahip olması gerekli iş etiğini gösterebilmeleri ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü her iki kavram da başarıyı yakalamak, üretken bir birey olmak, karşılaştığı problemlere en etkili çözümleri bulabilmek ile yakından ilişkilidir (Güler, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan nezaket, problemin ortaya çıkmasını ya da büyütülmesini engellemeye yönelik davranışları içerirken, öğretmenleri olumsuz davranışlarda bulunmadan önce düşünceli davranmalarına ve kontrollü hareket etmelerine de neden olmaktadır. Sportmence davranan bir çalışan, sorunları gereksiz yere büyütmeyip, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmeyecek, iş arkadaşlarına saygısızca davranmayacaktır ki, bu davranışlar öğretmene okul içinde güç katacak davranışlardır. Gerektiğinde meslektaşlarının yanında olabilen, görevinde tutarlılık ve yeterlilik gösteren, adil ve dürüst olan, verdiği sözleri tutan, tarafsız ve açık olan bir öğretmen diğerlerinin güvenini kazanacaktır (Butler, 1991). Yöneticilerinin ve diğer meslektaşlarının sadakatine, okuldaki çalışmalarının samimi bir şekilde gerçekleştirileceğine ve takdir edileceğine inanan öğretmenler, sportmence davranıp önemsiz sorunları büyütmeyecek, geçerli mazeretleri olsa bile vicdanlılık davranışı öngörüsüyle çalışmalarına devam edeceklerdir (İşbaşı, 2000).

Eğitim örgütlerinin meydana getirdiği ürün, davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturmaktır. Davranış değişikliğinin ve yeni davranışın özünde istendik olma yatmaktadır. Yani, bireyin öncelikle davranış değiştirme ve yeni davranış gösterme isteğinde olması, etkili öğrenmenin ön koşuludur. Bu bağlamda, bireyde istendik davranışı sağlayabilme, öğreticinin öncelikle öğretme görevini dışsal koşullardan çok, içsel güdülenmeye dayalı olarak yapmasını gerektirir. Diğer bir anlatımla, öğretmenlik mesleği, öğretmenin görevini yaparken istekli ve şevkli olmasını gerektirir. Bu bağlamda, öğretmenin öğretme işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir (Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci, 2004).

Bu doğrultuda araştırmanın önemi sınıf öğretmenlerinin iş yaşamlarında dikkate aldıkları etik değerleri belirlemek, iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu ve birbirlerini hangi düzeyde etkilediklerini istatistiksel teknikler ile saptayıp, varsa farklılıklara çözüm önerileri getirmek ve öneri geliştirmektir.

1.6. Sayılılar

Ölçme araçları ile ilgili verilen yanıtların samimiyetle doldurulduğu ve ölçme araçlarının ankete iştirak eden öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıttığı varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2013/2014 eğitim-öğretim yılında kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma verileri, ankete iştirak eden öğretmenlerin ölçme araçlarına vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.

2. ETİK, İŞ ETİĞİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

2.1. Etik

2.1.1. Etiğin Tanımı

Doğru ve yanlış, iyi ve kötü ayrımı, insanlık tarihi boyunca insan, örgüt ve toplum düzeyi üzerine konuşulan konulardandır. Birey olarak tutumlarımız ve buna bağlı olarak oluşan davranışlarımız, hem kendi vicdanımız hem de başka vicdanlar tarafından değerlendirilir. Diğer taraftan hemen hemen her tutum ve davranışımız yakın çevremizden başlar ve bunlar diğer insanları, grupları, örgütleri ve toplumları ilgilendirebilir. Bu yönüyle de birey olarak ortaya konulan tutum ve davranışlarımızın, grup, örgüt ve toplum alanında da değerlendirilmesi yapılır. Bu değerlendirmelerin ışığında, etik veya etik dışı olan, ahlaki olan ya da ahlaki olmayan tutum ve eylemlerimizden bahsedilebilir (Torlak, Ünder, Şeker, Çiftçiöğlü, Sabuncuoğlü ve Koç, 2013: 3).

Ahlak ve ahlak felsefesi olarak etik kavramı, insanlık tarihi boyunca üzerinde durulan önemli alanlardan biri olmuştur. Toplumsal hayatın düzenlenmesi, aile ve grup dinamiklerinin oluşumunda ahlak kuralları devamlı olarak gündeme gelir. Bu ahlak kuralları gelişir ve düzenlenmeye çalışılırken, bir taraftan da bu konulara felsefenin alanı olarak yaklaşıldığı da gözlenir. Bu manada, neyin doğru ve iyi olduğu, neyin yanlış veya kötü olduğu hakkındaki çalışmaların uzun yıllar boyunca yapıldığı da gözlenen bir gerçektir. Diğer bir ifade ile, etik ve ahlak üzerine yapılan çalışmaların özünü, bireyin ve toplumun mutluluğu oluşturmaktadır. Etik ve ahlak konularına bu kadar önem verilmesinin yanı sıra insanlığın gündeminde tazeliğini koruması ve ağırlıklı bir unsur olması da dikkat çekici bir husustur (Torlak ve diğ., 2013:3).

Etik sözcüğü Yunanca ‘ethos’ , anlamı ise ‘ karakter’ olan, bu anlamda ‘töre’ kelimesinden üretilmiştir. İnsanların töresel ahlaksal ilişkilerinin yanı sıra davranış biçimlerini ve de görüşlerini anlatan felsefe dalıdır. Etik, kullanılmakta olan ahlaki terimleri ve bu terimlerin ahlaki yargılarını inceleyerek, benimsenilen ahlaki oluşumların gerisinde bulunan yargı ve düşünceleri ifade eder (Acar, 2000: 1).

Etik, insanların oluşturduğu değerleri inceleyen, iyi - kötü, onaylanabilir - onaylanamaz, doğru - yanlış şeklinde değerlendiren felsefenin bir alt dalıdır (Gözener, 2008: 6). Etik, insanlar arasındaki davranış standartlarının belirlenmesi, ahlaki bir yargıya da felsefe çalışmasıdır (Bayrak, 2001). Etik olarak ifade edilen ahlak felsefesinin çalışmalarına konu olan tutum ve davranışların genel özelliği, aynı zamanda ahlakın da temel özelliğidir. Etik çalışma alanı olarak kendine, baskı altında kalmaksızın yapılan eylemleri seçmiştir. Ahlak eylemlerinin zorlama dışında olan eylemlerden oluşması, ya da bir başka ifade ile, zorlama alanında ortaya konulan tutum, davranış ve hareketlerin ahlakın çalışma alanı içinde yer almaması etik alanındaki çalışmaların bu ilkeye bağlı kalması koşulunu zorunlu olarak ortaya çıkarmıştır (Özgen, 1998: 41).

Etik tartışmaları, asıl olarak ahlaksal boyutta değerli veya değersiz insan eylemlerinin hangileri olduğudur. İnsan, doğası sebebiyle diğer insanlar ile fikir birliği içerisinde olamamaktadır. Bu birlikteliğin olamaması sebebiyle etik, bireylerin arasında meydana gelen çatışmaların çözümlenmesi amacıyla, ilkelerin oluşturulması tartışmalarına odaklanması iken (Acar, 2000: 11-14), bireysel ve kolektif davranışlarımıza yön verecek iyi ile kötü kavramları üzerine yapılan çalışmalardır (Lycn and Lycn, 1998).

Etik kavramının anlaşılması için ahlakın felsefe boyutuna bakılması gerekmektedir. İnsanlık tarihi boyunca ahlak felsefesi ile hep uğraşmıştır. Felsefe soyut meseleler ile uğraşırken, ahlak somut olaylarla ilgilenir. Ahlakın konusu ise insandır. Felsefede sorulan sorulardan biri: ‘hangi sonuçları doğuracağına bakılmaksızın, ulaşılan sonuçların nasıl haklılaştırılabileceğidir. Bu sorulara yol açan kaygı, ne yaptığımız ve ne yapmamız gerektiği konusunda ahlak öne sürümlerinin

oluşmasını sağlayabilir. Bu bağlamda ahlak, nazari ve ameli olarak iki kısımda incelenebilir. Ahlak felsefesi olarak etik de nazari ahlak konularına paraleldir. Etik ve nazari ahlak şu temel sorulara cevap aramaktadır (Torlak ve diğ., 2013: 4):

1. “ İyi ve kötü nedir? (değer problemi) ”
2. “ İyi ve kötü arasında bir seçim yapma kudretine sahip miyiz? (hürriyet problemi)
3. “İyi ve kötü hakkındaki ahlâkî hükümlere nasıl varıyoruz?”
4. “Bu hükümlerin genelliği ve geçerliliği ne ölçüdedir?”.

Türk halk dilinde ise ‘ahlak’ kelimesi ile aynı anlamda ifade edilen etik sözcüğü, Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğünde ‘törebilim, ahlakbilim’ (TDK, 1983: 387) olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı sözcüğün ahlakbilim maddesinde ‘yarar, iyi, kötü gibi sorunları inceleyen, töresel bir davranış yasası geliştiren, ne amaçla savaşılmaya değer, neler yaşama anlam kazandırır, hangi davranışın iyi hangi davranışın kötü olduğu gibi konuları kapsayan bilim; etik’ (Türkçe Sözlük, 1983: 24) açıklaması yer almaktadır.

Bir ahlak felsefesi olarak etik, insanların kendi yaşamları ve toplumsal yaşamlarında, hedeflerine ulaşabilmek amacıyla gösterdikleri etkinlikler ve benimsedikleri davranış ile tutumları araştıran; bunları iyi- kötü, doğru-yanlış olarak tanımlayan ve anlaşılmasını amaçlayan sistematik düşünce topluluğudur (Bolat ve Seymen, 2003: 69).

Etik kavramı tarihsel süreç içerisinde önceleri siyaset düşüncesiyle çokça beraber işlenmiş, bundan dolayı da yöneticilerin ahlakı ile ilgilenilmiştir. Aynı zamanda yönetilen kişilerin de ahlaki yapıları ile ilgili olabileceği ihtimali üzerinde durulduğunu görebiliriz (Ateş & Oral, 2003: 58).

2.1.2. Etiğin Boyutları

2.1.2.1. Bireysel Boyutu: Etik ilkeler, ilk etapta toplumsal düşünce eylemlerinin düzenlenmesi ve sorgulanması biçiminde algılanılsa bile, toplumu meydana getiren bireyler de göz ardı edilememektedir. Teorik olarak etik ilkeler, ancak bireysel eylemlerin sonucunda uygulanabilirler (Gül ve Gökçe, 2008: 380-381).

2.1.2.2. Örgütsel Boyutu: Örgütler farklı özellik ve kültürel yapıya sahip bireyleri bir araya getirerek, bu bireylerin birlikte çalışmalarına imkân sağlarlar. Bu hizmetin veya üretimin karşılığı olarak örgütler, yaşamış oldukları çevreye zıt olmamalıdır. Bu bilinç ile etik ilkelerin kurumsallaştırılması göz önüne alınmaktadır. Etik ilkelerin temel amacı, farklı kültürlerden gelen bireylerin aynı davranışları göstermesi ve bunu da yasal sınırlar içerisinde gerçekleştirmektir (Küçüköğlü, 2012: 179).

2.1.2.3. Toplumsal Boyutu: Etik kurallar toplumsal uzlaşmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, istenen ya da istenmeyen, yapılması uygun görülen veya görülmeyen, doğru ve yanlış bütün toplumsal gereklilikleri ortaya koymak amacındadırlar. Toplumsal fayda amaçlayan işletmeler, bu gereklilikler sayesinde örgütsel bütünlüklerini düzenlemektedirler. Bu sayede ise, iç ve dış yapıdaki sorumlulukların yerine getirilmesinde tutarlık sağlanacaktır (Gül ve Gökçe, 2008: 382).

2.2. İş Etiği

2.2.1. İş Etiğinin Tanımı

Etik kavramı, işletme organizasyonlarda etik olmayan davranışların baş göstermesi sonucu gündeme gelmiştir. ‘İş etiği’ ismi ile ifade edilen bu kavram, etik olmayan bu davranışları engellemek amacıyla çeşitli kuralların ve yapılan düzenlemelerin artması sonucu daha da önem kazanmıştır. Bu kavramın ortaya çıkışı ise, insanların örgütlenmeye başlaması ve ekonomik faaliyetlerin yapıldığı dönemle eş zamanlı olmasıdır (Yıldız, 2009: 30).

İş etiği, iş dünyasında hüküm sürmekte olan doğru ve yanlış davranışları ele alarak, dürüstlük sorununu incelemektedir. Bu nedenle iş etiği demek, sözünde durmak demektir. Yani iş etiği, dürüstlük, güven, saygı, hakça davranmak, eşit çalışma olanağı sağlamak ve çatışmakta olan isteklerin tartışıldığı bir ortam oluşturmaktır (McHugh, 1992: 11-16). İş etiği, iş yaşamının iyi bir şekilde sürdürülmesi olarak da tanımlanabilir (Tuomo Takala, 2006).

İş etiği, belirli bir zaman dilimi içerisinde kabul edilmiş veya belirli bir toplum içerisinde geçerliliği olan ahlaki değerler ile normlar çerçevesinde, iş yaşamına ait işletme içi veya dışı olan, çevreyle de etkileşime açık, her türlü etkinlik ve davranışa yön verecek ahlaki olan yargıların geliştirilmesi ve uygulanmasıdır (Torlak, 2006: 108). Ayrıca iş etiği, belirli bir iş ve ticaret çerçevesi içerisinde var olan insan ilişkilerinin, iyi ve kötü, ya da doğru ve yanlış olarak incelenmesidir (Shaw, 1996: 5).

İş etiği, örgütlerde, ulaşılmak istenilen amaç ve bu amaçlara ulaşabilmek için gösterilen çaba, üstlenilen görev ve sorumlulukları, örgüt paydaşlarının takındığı davranışları araştıran; bunları iyi-kötü, doğru-yanlış olarak tanımlayarak anlaşılmasını amaçlayan sistematik bir düşünce topluluğudur (Bolat ve Seymen, 2003: 69). Ayrıca iş etiği, iş ile ilgili olan kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme sürecidir. Standartların geliştirilmesi normatif olan etiğin konusu iken, iş etiği uygulamalı etik kapsamına girmektedir (Aşcıgil, 2001: 5).

İş etiği, insanların birbirleri ile olan ilişkilerinde onlara yol gösterici davranış kurallarına dayalı olan sistem olmakla beraber, hukuka, düşünmeye ve felsefeye de dayalı olan davranış ilkelerini içermektedir. İş etiği, iş yaşamında bulunan özel gruplar için belirlenmiş olan davranışlar ve bu davranışların kurallarını tanımlayarak, soyut ifadelerin çokça yer aldığı bir özellik olarak tanımlanabilir (Gök, 2008: 8).

İş etiği, müşterilerden çalışan kişilere, ortaklardan tedarikçilere kadar aynı iş ortamına etkisi olan bireylerin toplum içerisinde elde ettikleri etik değerleri, ortak bir paydada buluşturarak oluşturmuş oldukları etik kurallardır (Tutan, 2006: 15).

Genel anlamda iş etiği, belirli bir zaman kesitinde evrensel olarak kabul görmüş ya da bir toplum tarafından geçerli bir hal almış olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde, iş yaşamına ait içi ve dışı çevre ile etkileşime açık olan faaliyet ve davranışa yön verecek ahlaki kuralları geliştirip, bunun uygulanması şeklinde de ifade edilebilir (Torlak, 2007: 108).

İş etiği, iş dünyasındaki davranışların yönlendirilmesini sağlayan, onlara yol gösteren etik kurallar ve standartlar toplamıdır. İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, herhangi bir durumdaki yanlış ya da doğru ifadelerinin ne olduğu hakkında var olan kuralları, sadece bireysel etik ve davranışları kapsamakla kalmamaktadır. Aynı zamanda bu tanımlar, kitle iletişim araçları, çıkar grupları ve örgütleri de içerisine alan toplum tarafından belirlenmektedir (Ferrel ve Fradeich, 1994; akt. Kırel, 2013).

İş etiği (ahlakı) kavramı herkes tarafından farklı algılanabilen bir kavram olduğu için, birçok sosyolog, işletmeci ve diğer araştırmacılar farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Bunlardan bazıları şunlardır (Nalbant, 2005: 198):

1. “İş ahlakı, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir”.
2. “İş ahlakı genel ahlak kurallarının iş hayatındaki uygulamasıdır”.
3. “İş ahlakı, dürüstlük ve doğruluk üzerine kuruludur. İş ahlakının toplumun beklentilerinden adil rekabete, reklamcılıktan halkla ilişkilere, sosyal sorumluluktan tüketicinin bağımsızlığına kadar çok farklı boyutu bulunmaktadır”.

İş etiği, çalışanlar, hissedarlar, baskı-çıkarcı grupları ve rakipler ile örgütler arasındaki eylemlerde etik olarak nasıl hareket edilmesi gerektiğini araştırır, tartışır ve iş etiğinin hangi yönde olması gerektiği konusunda önerilerde bulunur. Diğer bir ifade ile çalışma uygulamalarının etik olan sınırlarını belirleyen çalışma alanı iken (Çınar, 2012: 33), insan ilişkilerinin temelinde var olan değerler ve özel gruplar için geliştirilmiş belirli davranışlar ile kuralları kapsamaktadır (Taşcı, 2010: 35).

Etik kavramı, yarar, iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi ifadeleri inceleyen, bireysel ve grupsal davranış iletişiminde neyin iyi veya kötü olduğunu saptayan ahlaki ilkeler, kurallar ve değerler olarak tanımlanırsa, iş etiği de genel olan bu etik kurallarının iş hayatına transfer edilmesi şeklinde ifade edilebilir (Pelit ve Arslantürk, 2011: 19).

Velasquez'e göre iş etiği, "ahlaki standartları rasyonel bir şekilde değerlendirme ve bu standartları iş ortamlarında uygulama sürecidir". Bir başka tanıma göre iş etiği, "iş ortamında karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve çözmek için, etik prensipleri uygulama disiplini ve sanattır". Bu disiplin ve sanat, bir kurum ya da kuruluşun bütün işlem basamaklarında kendini gösterir (Doğan, 2007: 50):

McNamara'ya göre iş etiği, "doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünüdür". Taka'ya göre iş etiği, "ekonomik faaliyetler ile toplumlarda dürüstlük ve adaletin gerçekleşmesi arasındaki ilişkileri (uyumlu ve dengeli bir toplum yaratmak için) ve söz konusu toplumlarda adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunan faaliyetleri, ayrıca ekonomik uygulamaları da inceleyen bir disiplindir" (s. 50).

2.2.2. İş Etiğinin Amacı ve Önemi

İş etiğinin, önemini yitirmemesi ve yönetim politikasının önemli unsurlarından biri olmasının sebeplerinden biri, yöneticiler açısından etik olan ve iş yaşamı konusunda yaşanan tartışmaların tehdit ve zayıflık unsuru olmasından değil, günümüz işletmelerinin mükemmel olma ve yüksek kaliteye ulaşma gayretinin bir uzantısı olarak algılanmasıdır. Aynı yeten gerek bireyler gerekse de organizasyonlar arasındaki ilişkilerin karşılıklı olarak güvene dayanmasının yanı sıra, birbirlerinin çıkarlarına saygı göstermesi gerçeğine dayanması düşüncesinin yaygınlaşması; iyi ahlakın ancak iyi işle özdeş olabileceğinin fark edilmesi; çeşitli çıkar gruplarının birbirlerinin çıkarlarını dengeleme politikasını gütmesi; etik olarak iş görmenin, kamu baskısıyla oluşan sosyal sorumlulukla ilişkili olması; iş etiğinin, yönetimin benimsediği politikalardan olmasındandır. (Nalbant, 2005: 199).

İş etiği, gün geçtikçe önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. Bunun nedenleri ise (Nalbant, 2005: 199):

1. Yöneticiler açısından etik ve iş yaşamı konusu hakkında yaşanan tartışmaların tehdit olarak ya da zayıflık olarak algılanması değil, günümüzdeki endüstrilerin mükemmeliyetçilik ve yüksek kaliteye ulaşma amacı olarak algılanması.
2. Gerek bireylerin gerekse de organizasyonlar arasındaki ilişkilerin güven ve birbirlerinin çıkarlarına saygılı olması gerektiği gerçeğine dayanması düşüncesinin yaygın hale gelmesi.
3. İyi ahlakın iyi işle özdeş olması anlayışının fark edilmesi.
4. Çıkar gruplarının çıkarlarını dengeleme ihtiyacının gitgide önem kazanması.
5. Etik bir şekilde iş görmek için kamu baskısı sonucu oluşan sosyal sorumlulukla ilgili olması.

Bunların dışında küreselleşme sonucu oluşan yeni ahlaki sorunlar oluşmakta, çok uluslu işletmelerde çalışan farklı kültürel özelliğe sahip insanların birbirlerinin kültürlerine karşı saygı göstermesi gerekmektedir. Bu nedenden dolayı işletmelerin kendi değer yargıları ve ahlak kuralları açık bir şekilde belirlenmelidir (Nalbant, 2005: 199).

Etik nasıl gündelik yaşamın vazgeçilemeyecek bir unsuru ise ve gündelik yaşamın işleyişinde büyük bir önem arz ediyorsa, iş etiği de çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsurdur ve çalışma hayatının sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için önemlidir. İşletmelerle yöneticilerinin, toplumun tamamına ve de gelecek kuşaklara ait kaynakları etkin bir şekilde kullanamaması, bu kaynakları israf ederek onlara gelecekte dahi kullanılamayacak derecede zarar vermesi, çeşitli durumlara sebebiyet vermektedir. İşletme yönetici ve çalışanlarının, birbirlerine, müşterilere, satıcı kişilere ve rakiplere karşı gösterdiği, genel etik mevzuatının içerdiği dürüstlük, doğruluk gibi durumlarda yaşanan etik dışı davranışlar, iş etiğinin tartışmalı bir hal almasına neden olmuştur (Torlak, 2007: 112).

İşletmeler politikalarını oluştururlarken, gerek günlük işlerinde, gerekse de çalışanların tüm iş etkinliklerinde, etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaları, işletmelerin uzun soluklu başarılarını olumlu olarak etkilemektedir. Bundan dolayı, yöneticilerin, işletmelerin varlıksal olarak devamının sağlanması, işletmenin daha da büyümesi ve kârlarının artması amacıyla etiksel değerlendirmeleri dikkate alması, mesleklerini icra ederken işletme etiğine duyarlı bir şekilde davranması önem arz etmektedir. İşletme faaliyetleri, etiksel anlamda kabul görmediği zaman yasal engellere, siyasal baskılara ve tüketici eylemlerine maruz kalabilmektedir. Bu da işletmenin imajını olumsuz olarak etkilemektedir (Çabuk ve Şengül, 2005: 171).

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, bu davranışlara rehberlik eden etik prensip ve standartların toplamıdır. İş etiğini ifade etmeye çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki “yanlış ve doğru” nun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve etik prensipleri kapsamaktadır. Spesifik bir davranışın etiğe uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel etik ve değerleri açısından değil, kitle iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri de içerisine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Bu ifade ve düşünceler, örgüt etkinliklerinin toplum tarafından kabul görmesine veya reddedilmesine etki etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2003: 232).

Bu konuyla ilgili olarak araştırmacı Verschoor, ortak bir işletme etiğine sahip olmanın, organizasyonun performansını etkileyebileceğini ifade etmiştir. Bu, bireyler tarafından alınan etiksel kararların, işletme etiğini ve organizasyonun performansını, dolayısıyla işletme kârlılığını artıracığını göstermiştir (Çabuk ve Şengül, 2005: 172).

İş etiğinin önemli olarak görülmesi, işletmelerin sosyal yapı içerisinde önemli bir konuma gelmiş olmaları gösterilebilir. Bu gelişme neticesinde işletmeler, geçmişe kıyasla kiliseler, aile, eğitim ve diğer kamu kurumlarına göre, hem çalışanlar, hem de yöneticiler etik ilkelerin meydana gelmesinde önemli rol sahibi olmuştur (Torlak, 2007: 117).

Küreselleşmenin etkisi ile mesafelerin önemsiz hale gelmesi, bunun sonucu olarak da yaşanan bölgesel bütünleşmelerle gündeme gelen çokuluslu işletmeler sayesinde, bir işletme içerisinde farklı kültürden gelen çalışanların aynı çatı altında çalışması ve birbirleri ile iletişim halinde olması gerekir olmuştur. Ortaya çıkan ırk, dil, din, renk gibi kültürel farklılıklar, bu tarz örgütlerdeki ahlaki davranışların öneminin daha da artması gerekliliğini doğurmuştur (Yıldız, 2009: 34).

2.2.3. İş Etiğinin Gerekliliği

Küreselleşen dünya ekonomisi nedeniyle ortaya çıkan tehditlerin önlenmesi amacıyla, çalışma yaşamında iş etiğini gerekli kılan sebepler vardır. Dünya şartları ve buldukları durum göz önüne alınarak, bu konuya ilişkin sebepler şu şekilde sıralanabilir (Arslan, 1995: 8):

İşsizlik: Dünya nüfusunun giderek artması ve bunun sonucu yeni istihdam ihtiyacının da gitgide artması önemli bir sebeptir. Eğer ki, yeni istihdam alanları oluşturulmazsa, işsiz ve yoksul kesim zenginlerden pay almak için sosyal ve siyasal olarak şiddete başvuracak, bu durum büyük bir tehdit unsurunun oluşmasına sebebiyet verecektir.

Teknolojinin Kontrolü: Yeni geliştirilmiş biyolojik ve askeri teknolojiler, iş dünyasının elindedir. Mevcut teknolojilerin belirli sorumluluklar çerçevesinde kullanılmaması, dünyayı tehdit edecek birçok tehlikeye sebebiyet verecektir.

Çokuluslu Şirketler: Küreselleşme neticesinde, çokuluslu şirketlerde değişik kültürlerden gelen insanların bir arada çalışması, yeni etik sorunlar doğurmuştur. Bu tür işletmelerde huzurun korunabilmesi, mal ve hizmet üretiminin aksatılmaması amacıyla iş etiği zorunlu hale gelmiştir.

Ayrımcılık: Dünya genelinde talep edilen daha fazla demokrasi ve insan hakları, uzun zaman önce kendisini göstermiştir. Etnik köken, din, cinsiyet gibi konularda

yapılan ayrımcılık, işletmelerde birçok soruna neden olmakla beraber, önemli bir iş etiği ihlalidir de.

Çevre Kirliliği: Geçen her günle beraber artan çevre kirliliği, çevreye gerekli duyarlılığı gösteren bir iş dünyasını gerekli kılmaktadır.

Küresel ekonominin yaratmış olduğu bu tehditleri avantaja çevirmek isteyen yöneticilerin, iş etiğini, zorunlu olmasının dışında işletme ya da örgüt içerisinde huzurun sağlanması için önemli bir araç olarak fark etmeleri gerekmektedir (Yıldız, 2009: 39).

2.2.4. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İş etiğini genel olarak beş evrede incelemek mümkündür. Bu evreler: 1960 öncesi, 1960'lar, 1970'ler, 1980'ler ve 1990'lardır.

2.2.4.1. 1960 Öncesi

Altmışlı yıllar öncesi iş dünyasının kapitalizmle ilgili sorunları olduğu görülmektedir. 1920 ve 1930'lu dönemlerde çalışanların asgari ücretleri üzerinde çokça durulmaktadır. Çalışanların ücretlerinin yükseltilmesi konusu gündemde olmakla beraber, 1950'lere gelindiği zaman sosyal haklar konusu da gündeme gelmeye başlamıştır. Bu konulara olan ilginin artmasındaki temel sebep ise (Ferrelli ve Fraedrich, 1994; akt. Halıcı, 2000):

1. Pazar yoğunluğunun artmasıyla beraber işletmeler arası devralma ve birleşme gibi durumların ön plana çıkması,
2. Teknolojik değişimin hızlanmasıyla beraber toplumun bakış açısının da değişmesi,
3. Toplumsal yaşamı düzenleyen yasaların iş dünyasına olan etkisi,
4. Otomasyonun başlamasıyla birlikte, bilgisayarın günlük yaşama girmesi ve kamu bilincinin daha da anlaşılmaya başlanması.

İş etiği ile ilgili araştırmalar, 20. Yüzyılın başlarında Avrupa ve Amerika'daki liberal akımın zayıflayarak, dolayısıyla sosyalist akımın güçlenmesi ile başlamıştır. Liberal ve Sosyalist hareketler arasındaki tartışmaların artması, işletmelerin ve işletmeciliğin amaçları, topluma katkıları veya zararlarının da tartışılmaya başlanmasına neden olmuş, bundan dolayı işletmecilikte etik değerler de irdelenmeye başlanmıştır (Arslan, 2001: 35).

1904-1918 yılları arasında ABD'de verilen 'ticaret ahlakı' derslerinde işletmeciliğin iyi etik temeli olması gerektiği üzerinde durulmuştur. 1908-1918 yıllarında ise Britanya'daki, Scheffield Scientific School'da verilen ticaret ahlakı derslerinde, etik rehberliğe ihtiyaç duyulan işletmecilik konularının oluşturulmasına çalışılmıştır. 1920-1950 zamanlarını kapsayan zaman diliminde ise, iş ve meslek ahlakının oluşması, ticaret ahlakında standartların oluşumu, reklamların gerçekleri içermesi, bankerlerin, sigortacıların ve avukatların sorunlarını içeren ifadeler incelenmiştir. Bu dönem içerisinde, batı dünyasında iş etiği ile ilgili iki yeni gelişme meydana gelmiştir. Bunlardan ilki; eskiden hekimlik, hukukçuluk, papazlık ve akademisyenlikle sınırlı olan meslek sayılarının artması olmuştur. Bir diğeri ise; yöneticiliğin işletme sahiplerinden ayrılıp, farklı bir meslek grubu haline gelmesidir (Arslan, 2001: 35-37).

Ayrıca İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki yirmi yılda hem ABD'de, hem de Avrupa'da ekonomi gelişme göstermiş ve refah düzeyi artmıştır. Kitlesele olarak üretim faaliyetinde bulunan dev firmalar ve gittikçe uluslararası niteliğe bürünen firmalar, iş dünyasına egemen olmaya başlamışlardır. Bu zaman diliminde işletme konuları ayrışma göstermiş, işletmelerde pazar araştırmacısı, reklamcı, hakla ilişkiler sorumlusu, personel yöneticisi, kalite sorumlusu gibi uzman idareciler çoğalma göstermiştir. Bu anlamda, özellikle ABD'deki üniversitelerde iş etiği konusu alanında araştırma ve tezler yapılmış, bazılarında ise iş etiği konusu ders programlarına dahil edilerek işlenmeye başlanmıştır (Türk Sanayicileri ve İş Adamları Dergisi, 2009: 48).

1960'lı yıllara doğru, daha çok beşeri değerler önemslenmekte ve gelir seviyesinin düşük olduğu insanların yaşam standartları üzerinde durulmaktadır. Bu dönemde, dini liderlerin ücretlerinin yanı sıra, çalışma yaşamı ve kapitalizmle ilgili ahlâki değerleri üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, Katolik ve Protestan okulları ve üniversiteler bu alanda eğitim vermeye etik ve ahlâk alanı ile ilgili programlar oluşturmaya başlamışlardır (Halıcı, 2000: 23).

2.2.4.2. 1960'lı Yıllar

1960'larda ise Amerikan toplumu, etik dışı davranışların nedenleri konusuna bir yönelim göstermiştir. Toplumun ekonomik ve politik yönden kontrol altına alan kazanılmış haklara olan saldırıların artması, iş karıştı durumların oluşmasına sebep olmuştur (Ferrel ve Fraderich, 1991; akt Kirel, 2013).

ABD'deki seküler iş etiği aksine Avrupa'da 1950-1970 yılları arası iş etiği çalışmalarında kilisenin yanı sıra teoloji bağlantısı da önemli bir yer tutmuştur. 1977 yılında işletmelerin etik düşünceleri oluşum göstermeye başlamıştır. İş etiği ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmışken, felsefe ve teologlar yine de iş etiğine katkı sağlamaya devam etmişlerdir (Arslan, 2001: 38-39).

Yine 1960'lı yıllarda, ekolojik sorunlarında artış gözlenmiştir (şehir merkezlerinin kirlenerek bozulması, toksit ve nükleer atıkların kirliliği vb). 1962 yılında ABD Başkanı John F. Kennedy, 'Tüketici Haklarını Koruma Konusundaki Özel Mesaj'ını yayınlamıştır. Bu mesaj, bilgilenme hakkı, seçme hakkı, güvenlik hakkı, temsil edilme ve seslerini ulaştırabilme hakkı gibi tüketicilerin temel haklarını kapsamaktadır. Başkan Kennedy'nin bu mesajı, 'Tüketici Hakları Bildirisi' olarak da bilinmektedir. 1970-1980 yılları arasında ise, işletmelerin yolsuzluk ve skandal konularına karışması, iş ahlakına olan ilginin daha da artmasını sağlamıştır (Özgener, 2004: 62). Bu dönemlerde artık sanayideki gelişmelerin sonuçları yavaş yavaş görülmeye başlanmıştır. Böylelikle yaşam şartlarını olumsuz etkileyen sanayileşmenin olmaması gerektiği üzerinde durulmuştur. Diğer taraftan ne üretirim satarım anlayışının önüne geçilerek tüketicilere bir takım haklar tanınmıştır. Bu

sayede yaşam kalitesinin iş etiğine endeksli hale getirilmesi sağlanmıştır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 150).

2.2.4.3. 1970'li Yıllar

1970' li yıllarda, dünya genelinde teolojik ve dini bakımdan düşünürlerin önerileri, iş dünyasında bazı uygulama alanları bulmaktadır. İşletmeler topluma karşı olan imajlarını daha da dikkate alırken, sosyal talepler de artış göstermeye başlamıştır. Bundan dolayı akademik anlamda bilgi birikimine sahip araştırmacı kişiler, yönetim ve pazarlama alanları başta olmak üzere etik konularını tanımlamaya çalışan araştırmalar yapmaya, iş adamlarının hangi durumlarda nasıl davranış göstereceklerini ortaya koymaya başlamışlardır (Halıcı, 2000: 23).

1970' li yıllarda iş etiği kavramının önemsendiği, ancak karar alma sürecinde olumlu adımların atılmadığı görülmektedir. İşletmeler pazarlara karşı 'iş etiğini içselleştiriyoruz ve bu doğrultuda eylemde bulunuyoruz' düşüncesini yansıtmaktadır. Bu durum tam anlamıyla özümsemeyen iş etiğinin, karar alma sürecindeki temel yapı taşı olamamasından kaynaklanmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 150).

Etik karar alma sürecinin nasıl işlediğini ortaya koyan bu sürecin nasıl etkilendiği konusunda yeterli çaba gösterilmemiştir. Bu nedenle 1970' li yılların sonlarına doğru rüşvet, yanıltıcı reklamlar, fiyat anlaşmaları, ürün güvenliği ve çevre gibi etik sorunların daha fazla yaşanmaya başladığı görülür hale gelmiştir (Kirel, 2000: 14).

2.2.4.4. 1980'li Yıllar

1980 yılında Ahlak Kaynakları Merkezi (The Ethics Resource Center-ERC) tarafından ABD Kamu Hizmetleri Ahlak Kodu tasarlanarak yayınlanmış, ayrıca dağıtımı da yapılmıştır. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants-IFAC) 2001 yılında profesyonel olan muhasebecilere yönelik ahlâk kodu geliştirmiş ve bunu benimsemiştir. Uluslararası Yönetim

Muhasebecileri Enstitüsü (Institute of Management Accountants-IMA), 2000 yılında üyelerinin uyması doğrultusunda geliştirdikleri bazı ahlâki davranış standartlarını oluşturmuştur. Bu standartlar, yeterlilik, güvenilirlik, dürüstlük, tarafsızlık ve ahlaki çatışmaların çözümü başlıklarından meydana gelmektedir. Yine bu kuruluşun İş Ahlakı Merkezi de bulunmaktadır. 1980’li yılların ikinci yarısında, hızlı bir şekilde iş ahlakı konusunda kurumsallaşma söz konusudur. Bu dönemde ‘İş Ahlakı Topluluğu’, ‘İş ve Meslek Ahlakı Enstitüsü’ nün dışında dünyada çok sayıda uygulamalı ahlâk merkezi de kurulmuştur. Bu merkezlerin en aktif olanlarından biri olarak 1986 yılında Santa Clara Üniversitesi’nin desteği sonucu kurulan ‘Markkula Uygulamalı Ahlak Merkezi’dir (Özgener, 2004: 64).

Ayrıca 1980’ li yıllar devletlerin ekonomiye müdahaleden tamamen uzaklaştığı ve rekabetin öne çıktığı bir dönem olarak da bilinmektedir. Özellikle bu yıllarda işletmelerin birleştiği çokça görülmektedir. Ancak işletmeler küresel alanda kendilerine farklı iş ortamlarında bulduklarında bu yeni oluşumları anlamakta güçlük yaşamaya başlamışlardır. Çünkü bir ülkede kabul edilen bir takım uygulamaların diğer ülkelerde veya kültürlerde kabul edilmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmıştır. Ayrıca iş etiği Fortune 500’ e giren işletmelerin temel öncelikleri arasında yer almakta ve bu işletmeler etik ya da sosyal sorumluluk komiteleri oluşturmaya başlamaktadır. Böylece işletmeler açısından küresel alanda bir etik anlayışa doğru gidildiği görülmeye başlanmaktadır. Bu sebeple iş hayatındaki gelişmelere paralel olarak işletmelerin stratejik ve operasyonel uygulamalarında etiği ön planda tutmaları akademik çevrelerin dikkatini çekmiştir. İş etiği örgütlerinin ve üyelerinin sayıları artmıştır ve iş etiği ders olarak üniversitelerde okutulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla iş etiği bilimsel bir çalışma alanı olmaya başlamıştır (Halıcı, 2000: 24; Aydemir, 2002: 29).

1980’li yıllar sonrası işletmeler, toplum içerisinde önemli bir yer tutmaya başlamıştır. İş etiğinin önemi artmakla beraber, hem işletmenin hem de bireylerin etik görevleri eşit anlamda önemli hale gelmiştir. Bu dönemde, iş etiği ile ilgili uluslararası organizasyonlar da kurulmaya başlamıştır. En önemlisi ise, 1987 yılında

Hollanda’da kurulan ‘Avrupa İş Ahlakı Örgütü (European Business Ethics Network)’ dür (Arslan, 200: 39-40).

2.2.4.5. 1990’lı Yıllar

1990’lı yıllarda küresel olarak sınırların kalkması ile işletmelerin aynı şartlarda rekabeti başlamıştır. Hükümetler arasında işbirliği stratejileri ve ticari anlaşmalar ele alınmıştır. Ayrıca 1990’ lı yıllarda serbest ticaret ve açık rekabet yerine artık sınırlı ticaret ve kontrollü rekabetin olduğu görülmektedir. Daha fazla işletme, rakipleri ile ortaklık yapmakta ve ev sahibi hükümetler etkinliklerini dışarıdan gelen yardımlarla sürdürmektedir. Bundan dolayı hükümetler artık işletmelerin küresel stratejilerin bütünleşmiş bir parçası haline gelmektedirler (Ferrell ve Fraedrich, 1994; akt. Halıcı, 2000; Kirel, 2000: 14).

2.2.4.6. İş Etiği Kavramının Günümüzdeki Tanımı

İş etiği uygulamalı etiğin bir alanıdır. Bu nedenle etik tanımlarının iş hayatına uygulanması ile iş etiğinin kapsamı hakkında bilgi oluşmaktadır. İş etiği, iş ahlakı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ahlak davranışsal olarak ele alınmakta, etik ise ahlaki boyutun teorisini ortaya koymaktadır (Halıcı, 2000: 25).

Laura Nash iş etiği kavramını, “bireysel ahlak normlarının ticari kuruluşların faaliyetlerine ve amaçlarına nasıl uygulandığının incelenmesidir” şeklinde tanımlamaktadır. William Shaw ise, “bir işletme içerisinde insan davranışlarının iyi ve kötü ya da doğru ve yanlış olarak değerlendiren olgunun incelenmesi”, olarak ifade etmektedir (Halıcı, 2000: 25).

İş etiğinin tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, yaşamsal trendlere yön verdiği ya da trendlere göre şekil aldığı görülmektedir. Günümüzde ve gelecekte iş etiği anlayışına sahip işletmeler diğer işletmelerden çok farklı bir konuma sahip olamayabilirler. Artık işletmeler pazarlama stratejilerini geliştirirken, müşteri memnuiyeti, sosyal pazarlama gibi konulara ağırlık vermektedirler. Gelecek

dönemlerde hem iç müşterilerin, hem de dış müşterilerin mutlak memnuniyetini sağlamak adına etik davranışları kurumsal zemine oturtmak zorunluluğu kaçınılmaz olabilir. Bununla birlikte, bu anlayışı stratejik davranışlarına yansıtmasını başaranlar her zaman bir adım önde olabilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 152).

2.5. Örgütsel Davranış, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

2.5.1. Örgütsel Davranış

2.5.1.1. Davranışın Tanımı

Davranış kavramı psikoloji okulları tarafından farklı tanımlanmıştır. Yapısal Psikoloji'ye göre davranış, insanın bilinçli olarak yaptıkları etkinliklerdir. Davranım Psikolojisi davranışı, devinimsel bir ifade ile uyarıcı-tepki zinciri olarak tanımlar. Bütünlük psikolojisi insan ve çevresini bir bütün olarak görür ve insan davranışlarını insanın çevresi ile olan etkileşimi olarak ifade eder. İşlevsel Psikoloji, insanın güdülerini doyurma etkinliği, Diyalektik Kuram ise, insanın hem kendisini hem de çevresini değiştirmek amacıyla yaptıkları faaliyetler olarak nitelendirir. Son olarak Dinamik Psikoloji ise davranışı, insanın kendi kişisel çatışmasının yanında diğer insanlarla olan çatışmalarının çözülmesinde bir araç olarak görür (Başaran, 2000: 14).

Davranış, çevreden gelen bir uyarıya karşı organizmanın vermiş olduğu her zamanki tepkidir. Çoğu vakit uyarıcının farkında olmadan davranışın kendiliğinden ortaya çıktığı söylenebilir. Fakat kendiliğinden ortaya çıkan davranışlar kuralın dışında istisna oluşturur (Eren, 2007: 218).

2.5.1.2. Örgütsel Davranışın Tanımı

Örgütler yaşamımızda çok önemli rol tutmasının yanı sıra hepimiz örgütlü bir toplum yapısı içerisinde yaşıyoruz. Örgütler, hem yaşanan toplumun bir parçası

hem de insanların çeşitli ihtiyaçlarını gidermesi açısından zorunluluk teşkil etmektedir. Örgütlerin vermiş oldukları kararlar, hem topluma yansımakta hem de örgüt içerisindeki bireylere yansımaktadır. İşte bundan dolayı örgütsel davranış, örgütü ve alınan kararlar sonucu etkilemiş olduğu insanların davranışlarını anlamak açısından önem arz etmektedir. Böylece örgütsel davranış, örgüt içerisinde çalışan bireylerin davranışlarını anlamaya, geleceğe dönük tahminlerde bulunmaya ve insanların davranışlarını kontrol etmeye yönelik bir disiplindir (Özkalp ve Kirel, 2010: 1).

2.5.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı 1930' larda Chester Barnard tarafından ele alınmış, Barnard (1938) biçimsel anlamda rol davranışının dışında 'ekstra rol davranışlar' kavramını ilk defa kullanmıştır (Ortiz, 1997; akt. Çetin, 2004: 3).

Örgütlerin verimliliğinin ve etkinliğinin artırılması günümüz koşullarında önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışının son yıllarda önemi gittikçe artan bir araştırma sahası olmaya başlamıştır. Geçmiş zamanlarda yapılan araştırmalar ÖVD alanına sınırlı koşullarda katkı sağlamış, iş özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki göz ardı edilmiştir (Ünüvar, 2006: 180).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin çalışmış olduğu işyerinde asıl yapılması gereken işten daha fazlasının yapılmasını sağlayan ve bireyin isteği doğrultusunda yapmış olduğu davranışlar olarak ifade edilirken (Jahangir, Akbar ve Hag, 2004; akt. Kaygısız, 2013: 72), ayrıca örgütsel vatandaşlık kavramı, ilk defa 1983 yılında işletme yönetimi alanına girmiş ve en çok araştırma konusu haline gelen kavramlardan birisi olmuştur (Bateman ve Organ, 1983: 587-595).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içerisindeki görev bilincine gönderme yaparak örgüte zarar verici ve istenilmeyen davranışlardan koruma, çalışan kişilerin

önerilerinin dinlenmesi ve kabul edilmesi, çalışanların yeteneklerinin ve becerilerinin göz önüne alınması, etkili ve yaygın olan iletişim ağının kurulması ve bu eylemler için tüm çalışan bireylerin katılımının sağlanması gibi kavramları bünyesinde bulundurmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel performans ile ilişkilidir (Kaygısız, 2013: 73).

Çalışma ortamı içerisinde yönetim şekli açık seçik bir şekilde belirtilmediğinden, yöneticilerin pek çok konuyu hissedip bu doğrultuda kendilerinin tahminde bulunmaları gerekmektedir. Yönetici olan kişilerin bunu becerebilmesi için biçimsel yapının ve sistemin dışında, biçimsel olmayan pek çok olguya da dikkat etmesi gerekmektedir. Çalışma ortamında biçimsel yapı ve olaylar sanki buz dağının görünen kısmını; biçimsel olmayanlar ise buzdağının suyun altında kalan kısmına benzetilebilir. Bu anlamda, yönetici kişiler için önemli olan, buzdağının görünmeyen, yani suyun altındaki kısmını ifade eden örgütün biçimsel yönüdür (Koçel, 2003: 509). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün biçimsel olmayan kısmını meydana getirdiği, fakat bir bütün olarak düşünüldüğünde ise örgütün faaliyetine fayda getirebilecek bir olgu olduğu da söylenebilir (Gürbüz, 2006: 50).

Örgütsel vatandaşlık davranışını Dennis Organ (1988:5), bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarından öte, gönüllü (discretionary) olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı (extra-role behavior) göstermesi olarak ifade etmektedir. Gönüllülük kavramı ile bu tarz davranışların, bireyin örgütteki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirmiş olduğu davranışlar olmadığı anlatılmak istenmektedir (İşbaşı, 2000: 4).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışan bireylerin yeteneklerini ve becerilerini daha da geliştirip, etkili bir iletişimin sağlanması ile örgütün verimli olmasını amaçlar. Etkili örgütlerde çalışanlar, kamusal iş yüklerinin ötesinde çalışırlar. Görevlerini, herhangi bir beklenti olmasından, emir verilmesinden veya bir şeyi telafi etmek için yapmazlar. Çalışanların bu davranışları iş tanımı içerisinde yer almamakla beraber bu kişiler, örgütün işleyiş şekline ayak uydururlar (Çetin, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel anlamda ödül sistemi ve iş tanımları aracılığı ile doğrudan açık bir şekilde ifade edilmeyen, yerine getirilmesinde herhangi bir zorunluluk bulunmayan, gönüllü olmaya dayalı, işletmenin çalışan kesiminin etkili bir şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak tanımlanmasının yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt içi stresi azaltmak ve çalışanların sorumluluk duygularını geliştirmek gibi etkilerinin olduğu da söylenebilir (Gürbüz, 2006: 50; Çelik, 2007: 152).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının özellikleri özetle şöyle sıralanabilir (Çelik, 2007: 121-126): 1) ÖVD iş tanım ve ifadelerinin bir parçası değildir, 2) ÖVD ödül beklentisinin olduğu ve ceza korkusu nedeniyle yapılan davranışlar değildir, 3) ÖVD eğitim ile geliştirilemez, 4) ÖVD isteğe bağlı davranışlardır, 5) ÖVD' nin sınırları öznedir, 6) ÖVD örgütün işleyişi bakımından çok önemlidir, 7) ÖVD inanç ve değerlerle ilgili olması nedeniyle insancıl değerlere dayanmaktadır.

2.5.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD biçimsel tanımlamaların dışında ve üzerinde davranan, örgütsel etkinliğin artırılmasına yönelik çalışan davranış şekli olarak tanımlanırsa, bu davranış şeklini oluşturan alt boyutların varlığı da söz konusu olacaktır. Fakat ÖVD araştırmacıları arasında ÖVD' nin boyutları ile ilgili tam bir birliktelik olmaması sebebiyle, ÖVD kavramını yazına kazandıran Organ, başlangıçta ÖDV' nin genel uyum (general compliance) ve fedakârlık (altruism) olmak üzere iki boyutunu açıklamıştır (Bateman ve Organ, 1983: 597-595).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, fedakârlık (Altruism), vicdanlılık (Conscientiousness), Nezaket (Courtesy), üyelik erdemi (Civic Virtue) ve sportmenlik (Sportmanship) olmak üzere beş boyuttan meydana gelmektedir (Organ, 1988; akt Gürbüz, 2006: 55).

2.5.3.1. Fedakârlık

Bu davranışın temelini çalışanların birbirlerine yardım etme duygusu oluşturmaktadır. Yardım gerektiren konunun örgüt ve işle ilgili olması davranışın fedakârlık kavramı içerisinde ele alınmasını gerektiren önemli bir unsurdur. İş ortamında fedakârlık boyutunu oluşturan davranışlar, işinde başarı gösteremeyen kişiye yardımcı olma, sağlık durumu iyi olmayan iş arkadaşının görevini üstlenme, işe yeni başlayan kişilerin uyumu (oryantasyon) için gönüllü olarak yardımda bulunma, iş yükü fazla olanların yükünü hafifletme, işle ilgili sorun yaşayan arkadaşlarına yardımcı olma, iş arkadaşının ihtiyacı olabilecek veya arkadaşının tedarik etmede zorlanacağı materyali bulmada yardımcı olma şeklinde ele alınmaktadır (Organ 1988, 1990a, 1990b; akt. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000: 518). Ayrıca fedakârlık, yapılan işteki kalitenin artırılması olarak da ifade edilebilir (Karaman, Yücel ve Hakan, 2008: 52).

Organ (1990), diğerlerini düşünmek boyutundaki davranışlara örnek olarak, yeni bir çalışana araç-gereçleri nasıl kullanması gerektiğini öğretmeyi, iş arkadaşının iş yükünü hafifletmeyi, iş arkadaşının kendi başına elde edemediği materyali kullanabilmesi için yardımcı olmayı örnek olarak vermiştir (Kamer, 2001: 11).

Çalışma arkadaşına bir projede yardımcı olmak, çalışma arkadaşının rahatsız olup işe gelmediği bir günde onun işini üstlenmek, örgütsel vatandaşlık davranışının, diğerlerini düşünmek boyutunu oluşturan öğelerine örnek olarak verilebilir (Özkalp, 2003: 96).

2.5.3.2. Vicdanlılık

Organ tarafından ortaya konulan diğer bir boyut ise vicdanlılıktır. Örgüt çalışanlarının iş yerlerindeki rol gerekliliklerinin üzerinde ortaya koydukları davranışlardır (Farh, Zhong ve Organ, 2004).

Vicdanlılık boyutu işine, zamanına, iş yeri kurallarına dikkat gösterme davranışlarıdır (Karaman ve diğ., 2008: 52). Bu boyutta yer alan davranışlar, çalışanların rol gereklerinin daha üzerinde sergiledikleri davranışlardır (Çerik, 2008: 186). Vicdanlılık gösteren işgören, çevresinde suistimal olanağı olma ihtimalinin varlığında bile; ya da gözetim ve denetim altında olmasa da, ilgili rol davranışlarını yerine getirme anlamında herhangi bir aksaklık yapmayacaktır (Kamer, 2001: 12).

İhtiyaç duyulduğunda, gece geç saatlere kadar ofiste çalışmak, sabahları işe erken gelmek, iş dışındaki sohbetlerle zaman kaybetmemek, her gün düzenli olarak işe gelmek, örgütsel vatandaşlık davranışının, vicdanlılık boyutunu oluşturan öğelerine örnek olarak gösterilebilir (Özkalp, 2003: 96).

2.5.3.3. Nezaket

Nezaket, örgüt içerisinde görevleri ve verecekleri kararları açısından birbirleri ile etkileşim ve iletişim halinde olmaları gereken bireylerin, uyarma, danışma ve hatırlatma gibi davranışları sergilemeleri olarak ifade edilebilir (Organ, 1988; akt. Gürbüz, 2006: 56). Ayrıca nezaket, organizasyon içerisindeki işbölümü neticesinde karşılıklı olarak birbirlerine bağlı olan bireylerin arasındaki olumlu iletişimi ifade etmektedir. Öğrenciler açısından nezaket, ders hocaları ve diğer öğrenci arkadaşları ile olumlu iletişim halini ifade eder (Özdevecioğlu, 2003: 121).

Nezaket boyutu, iş gören bireylerin işlerinden ve vermiş oldukları kararlarından etkilenen çalışma arkadaşlarına karşı yapılan davranışlardır. Bu boyutun ortak davranış şekilleri, herhangi bir sorun ortaya çıkmadan örgüt çalışanlarının uyarılmasıdır (Organ 1988, 1990a, 1990b; akt. Podsakoff ve diğ., 2000: 518).

Örgütle ilgili oluşabilecek sorunları önceden görmek, sorunların oluşmasını engellemek için önceden önlem almak, bu konuda gerekli birimlerin bilgilendirilmesini sağlamak, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutundaki davranışları olarak ifade edilebilir (Özkalp, 2003: 96). Bu şekilde gelecekte doğması

olası problemler engellenmiş olur ve zamanın etkili bir biçimde kullanımı sağlanır. Bu nedenle diğerlerini düşünme ve onlara yardım etme davranışı biçimsel görev dışındaki performans düzeyini etkileyen faaliyetleri kapsarken, nezaket, kapsamlı bilgilendirme, gelecekte oluşması muhtemel problemlerle ilgilidir (Çetin, 2004: 20).

2.5.3.4. Sportmenlik

İş arkadaşlarına saygılı olmak, sorunları gereksiz yere büyütmemek, işlerin olumsuz yönlerinin aksine olumlu yönlerini görmek, örgüt sorunlarını yapıcı tavırla halletmek, örgütün imaj ve faaliyetini örgüt dışında savunmak, bu boyut için söylenebileceklerdir (Organ, 1988; akt. Gürbüz, 2006: 56). Sportmenlik, olumsuz davranışlardan uzaklaşarak örgüt içerisinde herhangi bir gerginliğe sebebiyet vermemektir.

Sportmenlik kavramı, örgüt içerisinde bireyler arasında gerginliğe sebep olacak her türlü olumsuzlukların ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Öğrenciler açısından sportmenlik kavramı, sınıf veya fakülte içerisinde çıkan çatışma hallerinde çatışmayı önleme, öğrenciler arasında oluşan problemleri giderme doğrultusunda görev alma şeklindedir (Özdevecioğlu, 2003: 121).

Sıkıntı veren olaylar karşısında şikâyet etmemek ve hoşgörülü olmanın yanı sıra, çalışma arkadaşlarından şikâyetçi olmamak ve şikâyete konu olacak davranışlarda bulunmamak, sportmenlik kapsamı içerisindedir. Ayrıca örgüt imajını korumak, eleştiriler karşısında örgütü savunmak da, örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutu kapsamında yer alır (Özkalp, 2003: 96).

Ayrıca, çalışılan kurumu farklı ortamlarda savunmak, işletmenin imajını koruması bakımından, örgütle ilgili pazar çevresinde iyi haberler duyurmak, yanlış anlaşılmalara önüne geçerek, varsa bu anlaşılmaları düzeltmeye çalışmak, yöneticiler olmadan da örgüt çıkarlarını gözetmek, örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamındadır. Gereksiz yere önemsiz olan sorunları büyütmemek, işinden ayrılmak isteğini sürekli dile getirip, çevresinde örgütle ve işle ilgili olumsuz duygular

oluşmasına neden olmamak bu tür davranışlara örnek olarak verilebilir (Elçi, 2005: 31).

2.5.3.5. Üyelik Erdemi

Bu boyutun temelini, politik sosyoloji disiplindeki çalışmalar meydana getirmiştir. Organizasyonun gelişmesine destek vermek olarak da ifade edilebilecek olan bu davranış şekillerinde, bireysel inisiyatif söz konusudur. Bu boyut, bireylerin örgütü ilgilendiren konularda tartışarak kararlara çözüm önerileri getirmesini içermektedir. Üyelik erdemi kapsamındaki davranışlar, örgüt içerisinde yapılan toplantılara katılma, alınan kararlara destek olma, kurumdaki gelişmelere uyum sağlama, örgütteki değişimlerin diğer çalışanlar tarafından da benimsenmesi doğrultusunda rol alma, yine örgüt içerisinde bulunan ilan ve duyuru panosundan en üst derecede faydalanma, örgütle ilgili olumlu düşünceleri iş arkadaşlarıyla paylaşma, kendisinden herhangi bir istekte bulunulmamasına rağmen kendisini geliştirici kurs ve etkinliklere katılma şeklinde sıralanabilir (Organ, 1988; akt. Gürbüz, 2006: 56-57).

Bireylerin, çalıştıkları kurumun gelişimine yardım eden faaliyetlerde bulunmak istemeleri, biçimsel olarak görevleri arasında olmasa da, kurum imajına yardım edecek etkinliklere ilgi duymaları ya da bu etkinliklere katılmak istemeleri, üyelik erdemine örnek olarak gösterilebilir. Çalışanların ayrıca kurumlarındaki gelişmelere uyum göstermeye çaba harcamaları, kurumdaki değişiklikleri izleyerek benimsemeleri, diğerleri tarafından da bu değişimlerin kabul görmesi için gayret göstermeleri, bu kapsamdaki davranışlar arasında yer alır (Elçi, 2005: 32).

Üyelik erdemi kapsamındaki davranışlar, örgütün gelişimine destek olan davranışlardır. Örgütteki toplantılara ve faaliyetlere gönüllü olarak katılmak, örgüt sorunlarına çözüm bulma yolunda çaba göstermek, yeni bilgiler toplamak üyelik erdemi davranışlarına örnektir (Özkalp, 2003: 96).

2.6. Eğitimde Etik ve İş Etiği

Eğitim, değerli olduğu kabul edilen birtakım değerleri bireye kazandırarak, onu olgunlaştırmayı, mükemmelliğe yaklaştırmayı amaçlayan bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Yayla, 2005). Etik eğitiminin amacı, bireyin içinde yaşadığı toplumun norm ve kurallarının ötesinde, akıl yürüterek ideal bir toplumun hangi tür ilkeler üstüne kurulabileceği sorunları ile ilgilenmektir (Çileli, 1991).

Bir toplumun ilerleyebilmesi için eğitim ve bilimin önemi tartışılmaktadır. Eğitim ve bilimin yozlaşması ise toplumu hiç şüphesiz geriye götürecektir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde iş etiği anlayışının üzerinde durulmasının yanı sıra, varlıklarını sürdürebilmeleri ve verimliliklerini arttırmaları açısından da önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin etkili verimliliğe sahip olmaları ise, öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini, mesleklerini benimsemelerine bağlıdır (Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci, 2004).

Eğitim yönetimi alanındaki çalışmalarda etik konu ve ikilemler göz ardı edilmiş ve üzerinde fazla durulmamıştır. Okul kültürü ve yaşamında istenilmeyen özelliklerin dönüşümünde etik uygulamalar ve eleştirel uygulamaların kullanılması gerektirmektedir. Bu istenilmeyen özellikler ırk, sınıf ayrımı, cinsiyet sorunları, bireylerin dinsel seçimlerine ve yöresel farklılıklarına önyargılı bakışlar olarak ifade edilebilir (Grace ve Gerald, 2000).

Önümüzdeki yıllarda eğitim alanında meydana gelecek değişiklikler, modern okulun, kitapların basılmasıyla ortaya çıkışından bu yana görülen değişikliklerden daha büyük olacaktır. Bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmekte olduğu bir ekonomi, eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından okullara yeni ve zorlu talepler yöneltilmektedir. Okulların değişen bu toplumsal ekonomik şartlarda başarılı olması programlarda, eğitim anlayışında, teknolojiye yenileşmeyi gerektirdiği gibi daha etik bir örgüt ortamını da gerektirmektedir (Drucker, 1998).

Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin iş başarısını nesnel olarak değerlendirmenin güçlüğünün yanı sıra, eğitimin çıktısı olan öğrencideki davranış değişikliğini değerlendirmek ve öğrencinin okulun amacına uygun bilgi ve beceriyi kazanıp kazanmadığını saptamak kolay olamamaktadır. Diğer taraftan, öğretim etkinliği ağırlıklı olarak öğretmen-öğrenci etkileşimine dayalı olarak sınıf ortamında gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, öğretmenin etkinliğinin eğitim kurumunun amacına yönelik olup olmadığını kontrol edebilmek de güç görünmektedir. Bu nedenle, öğretim etkinliğinin kurum amacına yönelik olarak etkin bir biçimde gerçekleştirilmesinde, öğretmene büyük sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenin sınıf ortamındaki etkinliğini kontrol edebilme ve öğrencideki davranış değişikliğinin kurum amacına yönelikliğini saptama güçlüğünden dolayı, öncelikle öğretmenin öğretim süreci içerisinde kendisine kaynak olarak aldığı amaç ve değerler önem taşımaktadır (Celep, 2000).

Eğitimin amaçlarından birisi de, toplumun değer yargılarını bir sonraki nesle aktarmaktır. Bu nedenle, hangi değerlerin veya değerler sisteminin ne şekilde aktarılacağı, eğitimcilerin bunu gerçekleştirirken nasıl davranacağı yine belli etik ilkelere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Ancak, eğitimciler bu etik ilkeleri içselleştirmek durumundadır. Okul kültürüyle bütünleşmeyen etik değerlerin yaşaması ve okulun örgütsel yaşamına zenginlik katması mümkün değildir. Değerlerden arındırılmış ve değerleri kapsamayan bir eğitim olamayacağından “neyin doğru, neyin yanlış ve neyin öğretilmede öncelikli ve önemli olduğunu” vurgularken eğitimcilere rehberlik edecek ilkelerin olması gereklidir. Günümüzde, öğretmen eğitiminde ahlaki duyarlılığın sağlanmasında profesyonel ahlaki örneklendirmelerin yapılması ve karakter eğitiminde çocuklar ve yetişkinler arasındaki çatışmaları çözme yollarının kullanılması önem taşımaktadır (Goodlad, 1992).

Eğitimin amaçları kadar, bu amaçlara ulaşmada izlenecek yöntemlerin belirlenmesi de etik tartışmaları gerekli kılmaktadır. Okullar öğrencilerin mutlu sağlıklı ve özgür biçimde yaşayarak kendilerini gerçekleştirdiği ortamlar olmalıdır. Bu ise ancak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin okulların ve eğitimin amaçlarını

gerçekleştirebilecek yeterliliklere sahip olmalarını ve iş etiği ilkelerini benimsemelerine bağlıdır. Bu doğrultuda yapısı gereği bir örgüt olarak ürünü değerlendirme gücü, sistem olarak her aşamada insan odaklı örgüt oluşu, toplumun her kesimini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi ve bunlardan etkilenmesi, iş eğitimde iş etiği ve çokboyutlu örgütsel adanmışlığın önemini artırmaktadır. Ayrıca üretim sürecinde yer alan öğretmenin büyük ölçüde vicdanı ile baş başa kalması, eğitilenin eğiten kişi tarafından bilgi ve beceri açısından kontrol etmede yetersiz olması da yine iş etiği ve çokboyutlu örgütsel adanmışlığın önemini artırmaktadır. Bir öğretmenin iş etiğine uymayan ve mesleki sorumluluğu ile çatışan davranışlar göstermesi, kurum içi paydaşlara odaklanma yerine kurum dışı paydaşlara odaklanmanın eğitimin amaçlarını, hatta ülkenin geleceğini tehlikeye sokması söz konusu olabilir. Eğer bir öğretmen ya da öğretmen adayı eğitimin amaçları ve ülkenin temel değerleri ile çatışan değerleri öğrencilere benimsetmek için öğretmen olmak istiyorsa, iktidar partileri, kendine seçmen yetiştirme amacı doğrultusunda eğitimin amaç ve yapısını etkileyecek kararlar alıyorsa, o ülkede iş etiği ve çok boyutlu örgütsel adanmışlık daha da fazla önem kazanmaktadır (Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci, 2004).

Eğitim örgütünün toplumdaki etkisi ve topluma yön verme derecesi, öncelikle toplumsal beklentilere yönelik olarak sağlıklı işlemesine bağlıdır. Bir örgütün etkileme derecesi, örgüt amacının toplumsal gereksinimlere yönelik olması, etkili örgütsel yapı, yeteri derecede kaynak ve nitelikli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirir. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli ögesi ise insandır. İnsan girdisi, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü diğer örgütlerde sistemin girdi-işlem-çıkış döngüsünün her hangi bir aşamasında insan ögesi yer alır. Hatta insan ögesi, otomasyona dayalı örgütlerde yok denecek kadar azdır. Oysa ki eğitim örgütlerinin girdi-işlem-çıkış döngüsünün her aşamasında insan ögesi söz konusudur. Girdisi öğrenci, işleyen öğretmen, çıkışı nitelikli iş gücüdür. Ayrıca öğrenciye kazandırılan davranış değişikliği söz konusudur. Öyle ise eğitim örgütlerinde en önemli öge insan ve ürün olarak davranıştır (Celep, 2000).

Okul, değerlerin çatıştığı bir kurum olduğu kadar, aynı zamanda bu değerlerin bütünleştirildiği bir kurumdur. Öğretmenler arasında eğitsel değerler açısından sağlanan uzlaşma, eğitim uygulamalarında ortak ölçütlerin oluşturulmasına yardımcı olabilir (Çelik, 2009). Ayrıca okul, belli amaçlar doğrultusunda bireylerin sosyal, bilişsel ve duyuşsal gelişimlerini destekleyecek eğitim ve öğretimin yeridir. Öğretmenler de öğrencilerde arzu edilen gelişmeyi ve onların topluma uyumlarını sağlayacak kişilerdir. Bu bakımdan öğretmenler, öğrenciler açısından birer rol model olmaktadır (Çelebi ve Akbağ, 2012).

Öğrencilerde eğitim kurumunun amacına yönelik davranış değişikliği oluşturma, öncelikle öğrenciyi bu davranış değişikliğine istekli kılacak uygun ortamı oluşturma ve öngörülen bilgi ve beceriyi öğrencilere kazandırma gereğini ortaya koymaktadır. Bu aşamada, bu görevi gerçekleştirmekle yükümlü olan öğretmenlerin gerekli yeterliliğe sahip olması ve bu etkinlikleri yapmaya güdüleyen koşulların varlığı önem kazanmaktadır (Celep, 2000).

2.7. Öğretmen ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Bir grup insanın belirli iş bölümü içerisinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında, ortak bir amacı gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü yapılanmalar (Oktay, 1996) olan örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında, çalışanlarının amaçlarını gözetmeleri büyük önem taşımaktadır. Özellikle gelişen ve değişen düzene ayak uydurup rekabette öne geçmek isteyen örgütlerde yönetici ve çalışanlarının performans, sadakat, özveri, bağlılık, sorumluluk gibi örgütsel değişkenleri olumlu yönde gösterebilmeleri, bunların da ötesinde çalışanların kendi istekleri ve gönülleriyle örgüt için gösterdikleri davranışları büyük önem taşımaktadır (Argon ve Alğan, 2013).

Örgütlerin etkili, verimli ve kaliteli hizmetler üretebilmeleri için hem bireylerin örgütlerine yaptıkları gönüllülük esasına dayalı olumlu katkılar, hem de duygu gösterimlerinin o örgüte önemli değerler katabileceği düşünülmektedir. Bu iki örgütsel değişken bir arada değerlendirildiğinde çalışanların örgütsel vatandaşlık

davranışları, büyük oranda onların duygu gösterimleriyle ilgili olabilmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların kendilerinden istenen performansın ötesinde gönüllülük esasına dayalı bir çaba içerisinde olmaları, bir anlamda onların içinde bulunduğu duygu yoğunluğu ve bu duygunun dışa yansıtılmasıyla ilişkilendirilebilir (Beğenirbaş ve Meydan, 2012).

Öğretmenler, zamanlarının pek çoğunu okulda harcarlar. Ayrıca kişisel ve örgütsel amaçlarını geliştirir ve paylaşırlar. Ayrıca öğretmenler, birlikte öğrencilerin akademik başarıları ve okulun başarısı için de çaba harcarlar (DiPaola ve Hoy, 2005). Okulların başarılarını artırma istekleri, daha çok öğretmenlerin istekli ve gönüllü olarak bu amaç ve hedefe ulaşma istekleriyle paralellik göstermektedir (Somech ve Ron, 2007). Okullardaki değişim ve sınıflardaki çeşitlilik, araştıran, mesleğindeki gelişmeleri takip eden ve bu bilgileri meslektaşlarıyla paylaşan öğretmen ihtiyacını ortaya çıkarmakta ve bu ihtiyaç da bir anlamda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini zorunlu hale getirmektedir. Biçimsel olarak ifade edilen meslek ve görev tanımları, okulların ihtiyacı olan başarı hedeflerini gerçekleştirilmede tam anlamıyla yeterli olamamaktadır (George ve Brief, 1992). Bu bağlamda, öğretmenlerin gösterecekleri gerek kişiye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, gerekse örgütsel ÖVD eğitim kurum ve kuruluşlarının başarısı, dolayısıyla ulusal eğitim sisteminin etkinliğinin artırılması anlamında daha bir önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin gösterecekleri örgütsel vatandaşlık davranışı, birinci derecede öneme haiz ve kaçınılmazdır. Çünkü bu sayede okullar ilave olarak güç ve kaynağa sahip olabilmektedirler (Christ, Van Dıck, Wagner, Stellmacher, 2003; Organ, 1997; akt. Beğenirbaş ve Meydan, 2012). Bu doğrultuda öğretmenlerin gösterecekleri örgütsel vatandaşlık davranışı kendi motivasyonlarını artırmasının yanı sıra, hem okulun, hem de öğrencilerin başarısının artması doğrultusunda büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, okul kültürünün en önemli parçalarından birisidir. Öğretmenlerdeki örgütsel vatandaşlık davranışının gelişimi, okul kültürünü değiştirebilir. Bu süreç, öğretmenlerden daha fazla gönüllü çaba göstermelerini gerekli kılmaktadır (DiPaola ve Hoy, 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren

ve özellikle nezaket duygusuna üst düzeyde sahip olan öğretmenler, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olmakta, sahip oldukları bilgileri meslektaşları ile paylaşmaktadırlar. Öğretmenlik mesleğinde meslektaş dayanışmasının olması ayrıca örgüt amaçlarına da olumlu etkiler sağlamaktadır (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009).

Örgütsel vatandaşlık duyguları güçlü olan öğretmenler; gönüllü olarak yeni meslektaşlarına yardımcı olur. Onlarla birlikte hareket ederek, onları diğer arkadaşları ile tanıştırlar (Polat, 2007). Öğretmen işine karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa verimliliği o kadar artacaktır. Hatta öğretmen, kendisinden beklenenin fazlasını yerine getirecektir (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Yine öğretmenler, gönüllü olarak kurul ve komitelerde görev alır, ekstra program etkinliklerine katılırlar. Bunun yanında kendilerine ait olan zamanlardan vakit ayırarak öğrencilerine yardım ederler. Okul saatinin dışında bile okulda kalarak onlara yardımcı olmaya çalışırlar. Öğrencilere ağır iş yükü verilmesine karşı çıkarak onların uygun olmayan davranışlara yönelmelerini önlemeye çalışırlar. Okulda örgütsel vatandaşlık davranışları, ciddi bir eğitsel ortamı tanımlamaktadır. Bu ortamda öğretmenler, çoğunlukla okuldadır ve eğitim öğretim zamanını etkili bir biçimde kullanırlar. Diğer meslektaşlarıyla verimli bir şekilde çalışır ve profesyonel aktivitelere öncelik verirler. Öğretmenler, güç ve kabiliyetlerini öğrencilerin ve okulun amaçlarına ulaşması doğrultusunda kullanırlar (Polat, 2007). Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrenci ve okul başarısı arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık duyguları güçlü olan öğretmenler; gönüllü olarak yeni meslektaşlarına yardımcı olur, kurul ve komitelerde görev alır, ekstra program etkinliklerine katılırlar. Bunun yanında kendilerine ait olan zamanlardan vakit ayırarak, bu zamanlarını öğrencilerine yardım ederek değerlendirirler (Dipaola ve Tschannen, 2005). Üst düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenler eşitlik, toplumsal adalet, barış içinde bir dünya, toplumsal adalet, dürüst olmak, sorumluluk sahibi olma, yardımsever olma gibi değerlere büyük önem vermektedir (Aktay, 2008).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmek için, okul yöneticilerine de büyük görev düşmektedir. Yöneticiler, öğretmenleri örgütsel

amaçlar doğrultusunda güdülemeli, kurala dayalı vatandaşlık davranışı geliştirme yerine okulda daha esnek bir örgütsel iklime dayalı örgütsel vatandaşlık bilincini geliştirecek gerekli ortamı oluşturmalıdır (DiPaola ve Hoy, 2005). Olumlu davranışlar genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu olarak etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel iklimi olumlu hale getirebilmek için okul yöneticileri örgütte olumlu bir kültür ve iklim oluşturmaya özen göstermelidir (Yılmaz ve Çokluk, 2008). Bu sayede üst düzey örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlere ulaşılabilir.

2.8. Değerler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Değerler, özünde soyut kavramlardır; bireyin bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçasıdır. Bu sebepten insanların gerçek değerlerine ancak uzun süreli gözlem ve görüşmeler yapılarak ulaşılabilir. Genellikle araştırmalarda bireysel değerlere ilişkin algılar katılımcıların kendi ifadelerinin dayalı ve anketin sınırlılıkları ile ölçülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmalarda, başta örneklem ve ölçme araçları olmak üzere sonuçları etkileyecek çeşitli etkenler bulunmaktadır. Bu bakımdan, araştırmalarda ulaşılan değer tercih sıralamalarının farklılık arz etmesi beklenen bir durum olarak göze çarpmaktadır (Erdem, 2003).

Değerler insanlık tarihi boyunca önemle üzerinde durulan kavramlar olmuşlardır. Toplumsal yaşamın var olduğu dönemlerden bu yana filozoflar, din adamları ve günümüzde farklı kollarında çalışmakta olan araştırmacı ve yazarlar değer konusunda kendi fikirlerini ifade etmişlerdir (Atay, 2003). Son birkaç yüzyıla bakıldığında değerlerin sosyal bilimlerin alanında araştırma konusu olarak ele alındığı görülmektedir. Sosyal bilimcilerin birçoğu değerlerin insan davranışlarını açıklamada temel bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

Olson (2004), örgütsel vatandaşlık davranışının daha çok inanç ve değer sistemleri ile ilgili olduğunu, bu davranışları sergilemede içsel yönelimli güdülerin ön planda olduğunu, dışsal yönelimli olanlarınsa geri planda kaldığını ortaya

koymuştur. Van, Yaffe ve Levontin (2008), örgütsel vatandaşlık davranışı ile değerler arasında ilişki olduğu ve sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı biçimlerinin bireylerin değer önceliklerine göre değişebileceği sonucuna ulaşmıştır. Avey, Wernsing ve Luthans (2008) ise, psikolojik sermaye olarak nitelendirdikleri iyimserlik, azim, umut ve gayret gibi kişisel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde cesaretlendirici bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Moorman ve Blakely (1995), kolektivist değerlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü önemli bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir.

Açık ve sosyal bir sistem özelliği gösteren okulda, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlu olması okulun etkililiği için gerekli görünmektedir (Feather ve Rauter, 2004). Birey-örgüt değer uyumu ile işdoymu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans arasında olumlu ilişkilerin olması (Chatman, 1989; O'Reilly ve diğ., 1991), okulda öğretmenlerin bireysel değerleri ile okul kültürüne yansıyan örgütsel değerlerin uyumunun önemini artırmaktadır. Okulda bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyumu örgütsel etkililiğin yanında öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısı açısından önemlidir (Özdemir ve Sezgin, 2011).

Değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışları birbirini tamamlayan iki kavramdır. Değerler birey, kurum ve toplumun davranışlarında etkili ilkeleri oluştururken, örgütsel vatandaşlık davranışları ise örgütün başarı ve etkililiğini artırmak için bireylerin üstün çaba ve gayretlerini içerir. Bu iki kavram arasındaki ilişki, aslında bireyin sahip olduğu bazı değerlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan değer gruplarını da oluşturmakta ya da o davranışlara yön vermektedir. Eğitim sürecinin en önemli ögesi olan öğretmenlerin sahip olduğu değer ve örgütsel vatandaşlık davranışları ise başta öğrenciler olmak üzere tüm toplum üzerinde geniş bir etki ve dönüşüme fırsat verecektir (Dündar, 2012).

Değerler ve farklı davranışlara ilişkin birçok araştırma yapılmış ve bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olan birçok kişisel değer varlığı tespit edilmiştir. Kişisel değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışları

arasındaki bu ilişkinin ne düzeyde ve nasıl olduğu, bu çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Bu çalışmalar doğrultusunda bakıldığında, değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının tamamı ile anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarının tamamı ile ilişkili olmadığı çalışmalar da mevcuttur.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden değişik düzeylerde birçok faktör bulunmaktadır. İş etiğinin genel ortalaması ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunması, bu etkinin bir sonucudur (Podsakoff ve diğ., 2000; Turnipseed, 2002). Erdemli olmak, sosyal adaleti sağlamak, eşitliği gözetmek, açık fikirli olmak ve güzel bir dünya için uğraş vermek gibi değerlerin oluşturduğu evrenselcilik ile kendine saygılı olmak ve kendi amaçlarını belirlemek gibi değerlerin oluşturduğu özyönelim değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile arasında yüksek ilişkinin tespit edilmesi, bu etkiyi doğrular niteliktedir (Dündar, 2012). Ayrıca Cohen ve Liu (2011), tüm değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Yeniliğe açıklık değer grubunu oluşturan; uyarılım, hazcılık özyönelim ile özgenişletim değer grubunu oluşturan; başarı ve güç ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel adanmışlık ile değişim odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu ilişki, çalışanların amaçlara yönelimi öğrenmesi, çalışmalarda farklılıklara bağlı olma ve sosyal ipuçlarına olan ilgi düzeyleriyle de ilişkilidir. Değişim odaklı olma, örgüte olan bağlılık, rol-ekstra rol davranışı olarak ifade edilen ve farklı davranışları gösterebilen çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri daha muhtemeldir (Bettencourt, 2004; Morrison, 1994; Gürbüz ve Yüksel, 2008). Çalışanların örgütsel adanmışlıkları ile mesleki adanmışlıklarına yönelik algılarının güçlendirilmesi, onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir (Bogler ve Somech, 2005). Örgütsel adanmışlığın sonucu olarak meydana gelen örgütsel güven duygusu da kişinin kendisini daha çok geliştirmesini, daha sportmen davranışlar sergilemesini ve daha titiz davranmasını sağlamaktadır. Bu davranışlar,

kişinin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı ve pozitif etkiler oluşturmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009).

Girişimcilik değerlerinden bağımsızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu (Yener ve Aykol, 2009); bağımsız olma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarından “erdemli olmak” ve “sportmenlikle” anlamlı bir ilişki göstermediği fakat “yardımcı olmakla” anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmüştür (Ryan, 2002).

Değerlerin artması ile örgütsel vatandaşlık davranışlarında da olumlu yönde bir artış gözlenmektedir. Bu doğrultuda yardımseverliğin artması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artışını olumlu ve pozitif yönde etkilemektedir (Aktay ve Ekşi, 2009). Protestan iş ahlakı ve değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin varlığı sonucu “çok çalışmak” düşüncesinin benimsendiği görülmüştür. Çok çalışma ile örgütsel vatandaşlık davranışının “yardımcı olmak” alt boyutuyla anlamlı bir ilişkisinin olduğu, ayrıca bu değere sahip bireylerde yardımseverlik duygusunun daha çok benimsendiği görülmüştür (Ryan, 2002). Dolayısıyla çalıştıkları kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışını üst düzeyde sergileyen öğretmenlerin, sahip oldukları değer tercihlerinden “çok çalışma” ve “yardımsever olma” gibi değerleri öncelikli olarak benimsedikleri görülmüştür. (Serin ve Buluç, 2014). Çok çalışmanın yanı sıra öğretmenlerin arkadaşlarına ve örgüte olan güveninin artması, yardımseverlik davranışını sergileme eğiliminin artmasını sağlamakla beraber, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesini sağlamaktadır (Yücel ve Samancı, 2009).

“Edilgenlik” ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından “kendini geliştirme” ve “örgütsel gelişime katkı” arasında anlamlı ama ters bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda girişimciliğin özelliklerinden “etken olma” boyutunun önemi ortaya konmuştur. Çok çalışmak, etken olmak, yardımseverlik gibi özellikleri gösteren ve benimseyen, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık tanımına uyan kişiler, sistem içerisinde geliştirilmesi gereken alanların saptanmasını sağlayarak ve kendileri gibi düşünmekte olan diğer çalışanları da harekete geçirerek, şirketin

gelişimine yönelik çalışmalarda öncü olacaklardır. Ayrıca yine bu tanıma uyan ve etik değerleri gösteren kişilerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekleri aşikârdır. (Yener ve Akyol, 2009). Bunun yanı sıra duygularını doğal olarak yaşayan kişilerin (öğretmenler) de daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği, etik değerlere sahip olan bireylerin, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Turnipseed, 2002; Beğenirbaş ve Meydan, 2012).

Protestan iş ahlakı ve değerler ile örgütsel vatandaşlığın “erdemli olma” boyutu arasında anlamlı bir ilişkisinin var olduğu (Ryan, 2002), öğretmenlerin ve yöneticilerin değer tercihlerinden “erdem” boyutu ile de örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Aktay ve Ekşi, 2009). İş ahlakı ve değer tercihleri gibi değerleri benimseyen ve bu özellikleri gösteren çalışanların daha erdemli oldukları görülmektedir (Ryan, 2002; Aktay ve Ekşi, 2009). Fakat psikolojik güçlendirme alt boyutları, anlam, uyum, özerklik ve etki, sosyo-politik destek ve stratejik bilgiye ulaşımın, erdemlilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmüştür (Yücel ve Demirel, 2012).

İş tatmini, örgütsel bağlılık gibi davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu, ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı çeşitli boyutlarda ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Podsakoff ve diğ., 2000). İş performansı yüksek olan ve iş tatminini yüksek düzeyde hisseden çalışanların, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Bu doğrultuda yüksek düzeyde görülen örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansının yüksek olmasının yanı sıra, örgütsel performansı da olumlu yönde etkilemektedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin yüksek olması ve iş doyumları ile iş tatmini düzeylerinin artırılması ise, ancak iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı ile mümkün olabilecektir (Yılmaz, 2012). Ayrıca öğretmenlerin kendilerini örgütlerine bağlı hissetmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koymalarını da sağlamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması ile kendilerinin örgütsel kararlara katılımının sağlandığı,

fikir ve bakış açılarının dikkate alındığı olumlu bir örgüt iklimi sayesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmeleri sağlanacaktır (Karacaoğlu ve Güney, 2010).

Tutum, iş performansı, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasındaki güçlü ilişkinin varlığı, tutuma ilişkin faktörlerden örgüte duyulan bağlılığın ve iş tatmininin artmasını sağlamaktadır. Bu sayede çalışanların daha gönüllü ve daha enerjik oldukları görülmektedir. Bu özelliklerini işlerine yansıtan çalışanların daha yenilikçi iş davranışlarını benimsedikleri, örgütü ileriye taşıma ve yeni projeler üretme doğrultusunda daha eğilimli oldukları görülmüştür. Bunun sonucu olarak çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri de sağlanacaktır (Köse, Kartal ve Kayalı, 2003; Oplatka, 2014).

Örgütsel adaletin, dürüstlük ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki aracılık rolüne bakıldığında, kişilerin örgütsel adalet algılarının anlamlı olduğu görülmektedir. Bu ilişki doğrultusunda, vicdanlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarının beş alt boyutu ile ilişkisi bakımından örgütsel adaletin aracı değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aigin, Xiugin, Yongfu, Yonggang ve Xiaoyang, 2012). Öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişkinin varlığının yanı sıra, bireylerin sahip oldukları değerler de önem arz etmektedir. Bu değerlerin çalışanların performansında örgütsel bağlılık ve adalet gibi değişkenlerinde çok büyük önem taşımaktadır (Cohen ve Keren, 2008). Örgütsel adaleti benimseyen çalışanların daha vicdanlı oldukları ve örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla sergiledikleri görülmektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin yüksek olması, örgütsel adalet algılarının artırılması ile mümkün olmaktadır (Yılmaz, 2012). Adalet algısının artırılması ve usulüne uygun olarak işlemesi ise, ancak pozitif örgüt ikliminin oluşması sayesinde oluşmaktadır. Bu örgüt ikliminin oluşması, çalışanların yöneticilerine ve örgüte karşı olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlenmesini sağlamaktadır (Walumbwa, Hartnell ve Oke, 2010).

Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir (Aktay ve Ekşi,

2009). Çalışanların genel uyumu ve örgütsel adalet algıları söz konusu olduğu durumlarda ise ruhsal olarak, özellikle vicdanlı olma konusunda daha çok eğilim gösterdikleri görülmüştür. (Konovsky ve Organ, 1996; Aigin ve diğ., 2012). Genel uyumun ve örgütsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde, değer tercihlerinden vicdanlılığın artması sağlanmakta ve bu durum örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde artırmaktadır. Tam aksine değer tercihlerinden vicdanlılığın azalması sonucunda ise örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır (Konovsky ve Organ, 1996; Aigin ve diğ., 2012; Aktay ve Ekşi, 2009).

Etik kültür, etik niyet ve etik davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki göz önüne alındığında, etik kültürün ve etik davranışın her bir alt boyutunun farklı derecelerde olmakla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütlerde var olan etik değerlerin, çalışanları etkilediği ve çalışanların sportmenlik, nezaket ve yardımseverlik boyutlarını arttırdığı görülmektedir. (Palomino ve Canas, 2004; Baker, Hunt ve Andrew, 2006). Bunun yanı sıra etik değerlere, etik kültüre ve etik davranışlara sahip bireyler, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Yine bu çalışanlar, fedakârlık, üyelik erdemi, nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık davranışlarını göstermeye daha eğilimlidirler ve daha yardımseverlerdir (Palomino ve Canas, 2004; Baker ve diğ., 2006; Turnipseed, 2002). Etik değerleri yüksek bireylerin kendilerini örgüte ve örgütün amaçlarına daha fazla adadığı da görülmektedir (Turnipseed, 2002).

2.9. İlgili Araştırmalar

2.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Köse, Kartal ve Kayalı (2003), örgütsel vatandaşlık davranışının tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada öncelikle ÖVD ile ilgili olan teorik ve ampirik gelişmelerin değerlendirilmesi yapılmış, ardından ÖVD' nin alt boyutları ile çalışanların değer yargılarından olan tutum ile olan ilişkisi incelenmiştir. İnceleme ülkemizdeki bir üniversitede gerçekleştirilmiştir.

ÖVD' nin fedakârlık, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik ve üyelik erdemi boyutlarına bir bütün olarak bakıldığında, en çok ilişkisinin tutum kavramı ile ilgili olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ÖVD boyutları ile tutuma ilişkin çalışan özellikleri açısından kuvvetli ilişkilerin varlığı, ayrıca tutuma ilişkin faktörlerden örgüte duyulan bağlılığın ve iş tatmininin artırılması, üniversite çalışanlarının işlerinde daha fazla gönüllü olacakları ve daha faydalı davranışları sergileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı bir çalışma olan ve çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan Gürbüz (2006), tekstil, gıda ve otomotiv sektöründe 136 çalışan üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılıkları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ancak ÖVD' nin alt boyutlarından nezaket ve bilinçlilik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı yönde bir ilişki bulunamamıştır.

Gürbüz ve Yüksel (2008), çalışmalarında duygusal zekânın, iş performansı, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkisini incelemişlerdir. Pearson analizi sonucunda iş performansı ve iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulgu, performans ile iş tatmini ve ÖVD arasında olumlu ilişki olduğu görüşünü destekler niteliktedir.

Yener ve Aykol (2009), girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine araştırma yapmışlardır. Girişimcilik değerlerinden “bağımsızlık” ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu ortaya koyulmuştur. Farklı bir boyut olan edilgenlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından kendini geliştirme ve örgütsel gelişime katkı arasında anlamlı ama ters bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda girişimciliğin özelliklerinden etken olma boyutunun önemi ortaya konmuştur. Bu özellikleri gösteren ve benimseyen, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık tanımına uyan kişiler, sistem içerisinde geliştirilmesi gereken alanların saptanmasını sağlayarak ve kendileri gibi düşünmekte olan diğer

çalışanları da harekete geçirip, şirketin gelişimine yönelik çalışmalarda öncü olabileceklerdir.

Yücel ve Samancı (2009) yapmış oldukları çalışmalarında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada Yard. Doç. Dr. Cemil Yücel'in geliştirdiği örgütsel vatandaşlık davranışı anketi ile Wayne K. Hoy ve Megan Tschannen Moran' ın (2003) geliştirdiği ' The Omnibus T-Scale(Seçme T Ölçeği)' kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu görülmüş, pek çok güven boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, kendini geliştirme tutumu sergileyen öğretmenlerin yardımsever, yardımsever öğretmenlerin gönüllü, sportmen ve titiz davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel güven duyguları arttıkça, kendilerini daha çok geliştirdikleri, daha fazla gönüllü davranışta buldukları, sportmenlik ve titiz davranışları daha çok sergiledikleri gibi bulgulara ulaşılmıştır.

Aktay ve Ekşi (2009) araştırmalarında, yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, Schwartz Değerler Ölçeği ve Yücel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ili Avrupa Yakası'ndaki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 252 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır. Değer tercihleri ölçeğinden alınan puanlarla örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment korelasyon analizi sonuçlarına baktığımız zaman, güç, başarı, hazcılık, uyarılma, evrensellik, yardım severlik, geleneksellik, vicdanlılık, örgütsel erdem, yardım severlik, sportmenlik boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri, demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Beğenirbaş ve Meydan (2012), öğretmenlerin duygusal emek gösterimleri ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma orta öğretim kurumunda çalışan 169 kişi ile yapılmış ve bunun sonucunda öğretmenlerin duygusal emeklerinin onların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Duygularını doğal olarak yaşayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olduğu tespitine ulaşılmıştır. Ayrıca doğal duyguların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve kişiye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2012) çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Verilerin toplanmasında 805 öğretmenin katılımı sağlanmış ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bu üç değişken arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olup, özel okullardaki öğretmenlerin iş doyumları ve adalet algıları, devlet okullarındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin oluştuğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları açısından incelendiğinde ise, yine devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin özel okullardaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespitine ulaşılmıştır. Bu anlamda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin yüksek olması, onların iş doyumları düzeylerinin artırılması ile mümkün olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Yücel ve Demirel (2012), psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisini incelemiş ve bazı bulgulara ulaşmışlardır. Bu amaç doğrultusunda bir kamu kurumunda çalışanlara yönelik araştırma gerçekleştirilmiş, psikolojik güçlendirme olarak; anlam, uyum, özerklik, etki, sosyo-politik destek, stratejik bilgiye-kaynaklara erişim ve birim kültürü boyutları ele alınıp, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları ile ilişkisine bakılmıştır. Çalışanların psikolojik güçlendirme algılamalarının alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt

boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan, anlam, uyum, özerklik ve etki, sosyo- politik destek, stratejik bilgiye-kaynaklara ulaşım ve birim kültürü bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Anlam/uyum, sosyo-politik destek, stratejik bilgiye/kaynaklara ulaşım ve birim kültürünün fedakârlığı ve vicdanlılığı olumlu etkilediği, sivil erdem üzerinde ise anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmüştür. Sportmenlik ve nezaket üzerinde, anlam/uyum, özerklik ve stratejik kaynaklara erişimin olumlu etkilediği görülmektedir. Korelasyon ve regresyon incelemeleri ile ulaşılan sonuçlar doğrultusunda literatüre katkıda bulunulmuştur. Çalışma sonucunda, psikolojik güçlendirmenin, çalışanların benimsediği değer yargılarından tutum ve iş davranışlarının iyileştirilmesi ve çalışanların pozitif yönde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri için etkili bir yaklaşım olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Argon ve Alğan (2013), Bolu ili merkez ilçe ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile problem çözme becerilerine yönelik araştırma yapmıştır. Araştırmada 373 öğretmene ulaşılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerde fazla aceleci davranmayan, daha çok düşünerek, değerlendirme yaparak ve planlı bir şekilde yaklaşım göstererek problemleri çözme yoluna gittikleri görülmektedir. Öğretmenlerin kaçınan bir tavır ve aceleci davranışları daha az gösteriyor olmaları, onların görev sorumluluğu bilincinin yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda incelendiğinde, planlı yaklaşım ile nezaket boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Çalışmada, planlı yaklaşım gösteren öğretmenlerin, görev sorumluluğunun yüksek olması söz konusudur. Aynı çalışmada planlı yaklaşım gösteren öğretmenlerin görev sorumluluklarının yüksek olması, vicdanlılık ve üyelik erdemi boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunun göstergesidir.

Serin ve Buluç (2014) yapmış oldukları çalışmalarında, sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş olup, ilişki tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışma yapmışlardır. Örneklemi ise seçkisiz oranlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 350 sınıf öğretmeni

oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Schwartz (1992) tarafından geliştirilen değer ölçeği ile DiaPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır. Ana değer boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre, dört ana değer boyutu olan özgenişletim, muhafazakâr, özaşkınlık ve yeniliğe açıklık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu dört ana değer boyutları kendi aralarında karşılaştırıldığında en yüksekten düşüğe doğru özaşkınlık, muhafazakârlık, özgenişletim ve yeniliğe açıklık olarak sıralanmaktadır. Çalışmada ayrıca ana değer boyutlarının örgütsel vatandaşlığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi de yapılmış olup, öğretmenlerin dört ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık puanları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Morrison' un (1994) çalışmasında 317 büro işçisine anket uygulanmıştır. Çalışmada farklılıklara bağlılık ve sosyal ipuçlarının ilgili olduğu, rol ve ekstra rol davranışı olarak tanımlanan farklılıkları gösteren çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinin daha muhtemel olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışlarının kavramlaştırılmasının gerekliliğini ortaya koymuş, ayrıca bu duruma ihtiyaç olduğunun altı da çizilmiştir.

Konovsky ve Organ (1996) çalışmalarında bazı ruhsal faktörler olan hoşluk, sorumluluk, hassasiyet, tutum ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bir hastanede 402 profesyonel ve idari çalışan ile örgütsel vatandaşlık davranışları, vicdanlı, algılanan adalet, süpervizör memnuniyeti anketi yapılmış, genel uyum söz konusu olduğu durumlarda çalışanların ruhsal anlamda özellikle vicdanlı olma eğilimi gösterdikleri ifade edilmiştir. Sportmenliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bağımsız bir etkisi varken, hoşluk ve özkaynak hassasiyeti örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememiştir.

Podsakoff ve diğ. (2000) yapmış oldukları çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına değişik düzeylerde etki eden birçok faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik gibi davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu, ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı çeşitli boyutlarda ve olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Ryan (2002) çalışmasında Protestan iş ahlakı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu inceleme iki ayrı anket verileri ile ele alınmıştır. Yapılan çalışmadaki bulgulara destek niteliğinde Protestan iş ahlakı ve ÖVD arasında iki boyutlu (sıkı çalışma ve bağımsızlık), anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Turnipseed (2002) yapmış olduğu çalışmasında daha fazla etik değerlere sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bağlamda, etik değerlere sahip olan çalışanların fedakârlık, üyelik erdemi, nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık davranışlarını göstermeye daha eğilimli olduğu ve dolayısıyla etik değerleri yüksek bireylerin kendilerini örgüte ve örgütün amaçlarına daha fazla adanmışlığı vurgulanmıştır.

İspanya'da yapılan bir çalışmada, Finans endüstrisinde çalışmakta olan 525 çalışan örneklem olarak seçilmiştir. Etik kültür ile etik niyet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, çok boyutlu bir ölçüm yöntemiyle incelenmiştir. Bu çalışmada etik kültürün her bir alt boyutunun farklı derecelerde olmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık düzeyi ve etik niyetle ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. (Palomino ve Canas, 2004).

Farklı bir çalışmada, araştırma sonuçları örgüt amaçlarına yönelimi öğrenme ve lider-üye değişim kalitesinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının doğrusal yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel adanmışlık ile değişim odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif ilişki, çalışanların amaçlara yönelimi öğrenmesi ile ilişkilidir. Liderlerin rastgele ödül dağıtımı ve dönüşümsel liderlik

davranışları ile lider-üye değişim kalitesi aracılığı ve değişim odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, olumlu yönde dolaylı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bettencourt, 2004).

Bragger, Srednicki, Kutcher, Indovino ve Roster' ın (2005) çalışmalarında 203 öğretmen incelemeye alınmış, iş-aile kültürünün önlemleri, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Pearson ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. İş-aile kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının; örgütsel bağlılık, iş-aile kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmış, olumlu bir iş-aile kültürünün gelişmesinde okulların önemli olduğu ve bu anlamda okulların desteklenmesi gerektiği konusunda görüş belirtilmiştir.

Bogler ve Somech (2005) çalışmalarında, öğretmenlerin güçlendirilmesi ile örgütsel adanmışlıkları, mesleki adanmışlıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma İsrail'de yapılmış ve ortaokul ile liselerde çalışan 983 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Pearson korelasyonu ve çoklu regresyon analizleri sonucu öğretmenlerin güçlendirildiklerine yönelik algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir.

Baker ve diğ. (2006), 489 çalışanla araştırma yapmıştır. Yapmış oldukları çalışmada etik davranışlarla ÖVD'nin alt boyutlarından sportmenlik ve nezaket davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve etik davranışların çalışanlardaki sportmenlik ve nezaket davranışlarını yordadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Baker ve diğ. (2006), örgütlerde etik değerlerin varlığının çalışan davranışlarında önemli bir etken olduğunu vurgulamış ve bu değerlerin çalışanların yüksek beklentilerini minimize etmenin yanı sıra çalışanlar arasındaki yardımseverlik duygusunu arttırdığının altını çizmiştir.

Walumbwa ve diğ. (2010) tarafından yapılan çalışmada 815 çalışan ve 123 yönetici örnekleme incelenmiştir. Araştırmada adalet algısının usulüne uygun

işlemesi, pozitif örgüt iklimi, çalışanların yöneticilerine olan adanmışlıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisini güçlendirdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Cohen ve Liu' nun (2011) İsrail'de 192 öğretmenle yaptığı çalışmasında, tüm değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hatta araştırmalarında beklenenin tersine yeniliğe açıklık değer grubunu oluşturan; uyarılım, hazcılık özyönelim ile özgenişletim değer grubunu oluşturan; başarı ve güç ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

Aigin ve diğ. (2012) çalışmalarında, örgütsel adaletin dürüstlük ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki arabulucu rolünü araştırmışlardır. 11 Çin hastanesinde çalışan 241 doktor ve hemşire çalışmaya kaynak olmuştur. Yapısal eşitlik modelleme analizi sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel adalet algıları anlamlı çıkmıştır. Vicdanlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarının 5 alt boyutu ile ilişkisi bakımından örgütsel adaletin aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Oplatka (2014) yapmış olduğu çalışmasında enerjik öğretmenlerin sosyal girişimcilik davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma İsrail'deki ilköğretim ve ortaöğretim düzeylerindeki okullarda çalışan 30 öğretmen ve 10 okul müdürü ile yapılmıştır. Görüşmede yarı yapılandırılmış soruların var olduğu form kullanılmıştır. Araştırma sonucunda enerjik öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını benimsedikleri, ayrıca örgütü ileriye taşıma, yeni projelerde yer alma ve yeni müfredat oluşturma gibi eğilimlerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardaki eğilimlerin dört faktör sonucu ortaya çıktığı, bunlardan ikisinin dışsal olan okul müdürü ve yerel eğitim otoritesi, diğer ikisinin ise içsel olan kişisel deneyimler ve duygusal adanmışlık olduğudur.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Gaziantep il merkezinde 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Gaziantep merkez ilçeleri olan Şahinbey ve Şehitkâmil'den oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilen 23 ilkokulda çalışmakta olan sınıf öğretmenleri bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.2. Veri Toplama Süreci

Araştırma öncesi, öncelikle araştırmada kullanılacak anketler için gerekli izinler alındı. İzinlerin ardından anketler çoğaltıldı. Daha sonra bu anketler, önceden belirlenmiş okullara gidilip, okul idaresinin haberi doğrultusunda öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtılan 547 anketten 443' ü doldurulmuş, doldurulan 39 ankette ise karşılaşılan eksik ve hatalardan dolayı, 404 anket kusursuz olarak uygulanabilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada iş etiği ve ÖVD arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ankete katılanlara iki anket uygulanmıştır. Anketin ilk kısmı kişisel bilgi formundan ve örgütsel vatandaşlık davranışları sorularını içeren toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Kişisel bilgi formu öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, görev gibi kişisel bilgilerini almaya yönelik soruları içermektedir. Anketin ikinci kısmı ise öğretmen etik davranışlar ölçeğinin bulunduğu toplam 26 sorudan oluşmaktadır.

3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği:

Çalışmada kullanılan bu ölçek, Organ ve diğ. (1990) tarafından geliştirilen ve Karakuş (2008) tarafından uyarlanan ölçektir. Ölçme aracı 5’li likert tipinde hazırlanmış 21 maddeden oluşmaktadır. Bu 5’li dereceleme, ‘(1)Hiç katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kısmen katılıyorum, (4)Katılıyorum, (5)Tamamen katılıyorum şeklindedir. Bu ölçeğin alt boyutlarını ise:

- 1- Fedakârlık (Altruism)
- 2- Vicdanlılık (Conscientiousness)
- 3- Nezaket (Courtesy)
- 4- Üyelik erdemi (Civic Virtue)
- 5- Sportmenlik (Sportmanship) oluşturmaktadır.

3.3.2. Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği:

Bu çalışmada kullanılan ‘Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği’, Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilmiş olan ölçektir.

Ölçme aracı 5’li likert tipinde hazırlanmış 48 maddeden oluşmaktadır. Bu 5’li dereceleme, ‘(1)Hiç katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kısmen katılıyorum, (4)Katılıyorum, (5)Tamamen katılıyorum şeklindedir. Geliştirilen ölçek maddeleri kapsam geçerliliği için alanında uzmanlaşmış 5 öğretim üyesine gösterilerek gelen öneriler doğrultusunda tekrar gözden geçirilmiştir. Ölçme aracının anlaşılabilirliğini belirlemek için 50 kişilik bir öğretmen grubuna pilot uygulama yapılmış ve gelen eleştiriler doğrultusunda ölçeğin son şekli oluşturulmuştur. Pilot uygulama yapılarak ölçeğin meydana gelmesini sağlayan maddelerin belirlenmesi amacıyla madde analizleri yapılmış ve (1, 2, 3, 6, 7, 13, 14, 17, 19, 21, 22, 24, 27, 28, 32, 37, 39, 40, 41, 43, 44, 45 numaralı) toplam 22 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu araştırmadaki alt boyutlar (Argon ve Alğan, 2013) :

- 1- Görev bilinci

- 2- Erdemlilik
- 3- İnsani duyarlılık
- 4- Mesleki yükümlülük
- 5- Ahlaki düşüncedir.

3.3. Verilerin Analizi

Gaziantep ili merkez ilçeleri olan Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinden toplanan veriler SPSS 18 paket programına girilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğindeki 18, 19, 20 ve 21. maddeler olumsuz ifadeler olması sebebiyle ters çevrilerek hesaplanmıştır. Öğretmen etik davranışlar ölçeğinde ise ters madde olmaması sebebiyle ölçek aynen dikkate alınarak hesaplama yapılmıştır.

İş etiği ölçeğinde yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin her birinin ilgili boyutun altında olmaması sebebiyle 6, 7, 8, ve 9 numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. İş etiği ölçeği alfa ve split-half yöntemleri kullanılarak ölçme aracının güvenilirliği, hem genel olarak hem de her bir boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Alfa yönteminde Cronbach Alfa katsayıları, split-half yönteminde ise testin iki yarısı arasındaki Spearman Brown iki yarı test güvenilirliği katsayıları hesaplanmış ve iki yarı test arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğindeki maddelerin her birinin ilgili olduğu boyutun altında olmaması sebebiyle 9-12-21 numaralı maddeler ölçme aracından çıkarılmıştır.

İncelemeler sonucu hem genel puanların hem de alt boyutların birbirleri ile olan ilişkisini saptanmak için en uygun yöntemin basit ve çoklu regresyon analizi olduğu düşünülmüştür. İlgili ölçeklerden elde edilen veriler doğrultusunda basit doğrusal regresyon analizleri ve çoklu regresyon analizleri yapılarak bazı verilere ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çeşitli açıklamalarda bulunulmuştur.

4.BULGULAR

4.1. İş Etiği Ölçeğinin Geçerliliği

Tablo 1. İş etiği ölçeğinin faktör analizi toplam varyans açıklama yüzde sonuçları

Faktör	Başlangıç Değeri			Toplam Açıklama Değerleri			Rotasyon Açıklama Değerleri		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi
1.	7,413	33,697	33,697	7,413	33,697	33,697	3,510	15,955	15,955
2.	1,906	8,663	42,360	1,906	8,663	42,360	3,025	13,751	29,706
3.	1,625	7,388	49,748	1,625	7,388	49,748	2,471	11,234	40,940
4.	1,221	5,551	55,299	1,221	5,551	55,299	2,179	9,903	50,842
5.	1,028	4,673	59,972	1,028	4,673	59,972	2,008	9,129	59,972
6.	,951	4,324	64,296						
7.	,823	3,741	68,036						
8.	,758	3,446	71,482						
9.	,696	3,164	74,646						
10.	,627	2,849	77,496						
11.	,598	2,717	80,213						
12.	,550	2,500	82,713						
13.	,539	2,449	85,162						
14.	,485	2,202	87,365						
15.	,466	2,120	89,484						
16.	,398	1,808	91,293						
17.	,373	1,698	92,990						
18.	,357	1,621	94,611						
19.	,334	1,516	96,128						
20.	,323	1,466	97,594						
21.	,274	1,245	98,839						
22.	,255	1,161	100,000						

Ölçeğin mevcut faktör yapısının daha önceki çalışmalar ile aynı olup olmadığını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelerin her birinin ilgili olduğu boyutun altında olmaması sebebiyle 6-7-8-9 numaralı maddeler ölçme aracından çıkarılmıştır. Bu maddeler atıldıktan sonra yapılan faktör analizinde ise, ölçme aracındaki varyansın %59,972 oranında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Sosyal bilimlerde açıklanan, varyansın %40 ile

%60 arasında olmasının yeterli görülmesi sebebiyle de ölçme aracındaki varyans yeterli görünmektedir.

Tablo 2. İş Etiği ölçeğinin döndürülmüş faktör yük değerleri

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktörler				
		İnsani Duyarlılık	Görev Bilinci	Erdemlilik	Ahlaki Düşünce	Mesleki Yükümlülük
17	,710	.802				
18	,702	.747				
16	,606	.690				
14	,578	.587				
15	,444	.508				
2	,729		,834			
1	,599		,763			
3	,630		,728			
4	,640		,715			
5	,516		,562			
10	,661			,767		
12	,650			,749		
11	,653			,710		
13	,582			,550		
26	,569				,698	
25	,511				,672	
24	,597				,630	
23	,481				,613	
21	,622					,707
20	,570					,635
19	,669					,583
22	,477					,554

Faktör analizi toplam varyans açıklama yüzdesi ve döndürülmüş faktör yük değerleri tablolarında rotasyon açıklama değeri ve döndürülmüş faktör yük değerlerine bakıldığında (Tablo1, Tablo2), ‘insani duyarlılık’ boyutunun, varyansın %15,955’ini açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,508 ile 0,802 arasında değişen 5 maddeden oluştuğu görülmektedir (14, 15, 16, 17, 18). ‘Görev bilinci’ boyutu varyansın %13,577’sini açıklamakta ve faktör yük değerleri 0,562 ile 0,834 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır (1, 2, 3, 4, 5). ‘Erdemlilik’ boyutunun, varyansın %11,234’ünü açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,550 ile 0,767 arasında değişen 4 maddeden oluştuğu görülmektedir (10, 11, 12, 13). ‘Ahlaki düşünce’ boyutunun, varyansın %9,903’ünü açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,613 ile 0,698 arasında

değişen 4 maddeden oluştuğu görülmektedir (23, 24, 25, 26). ‘Mesleki yükümlülük’ boyutunun, varyansın %9,129’unu açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,554 ile 0,707 arasında değişen 4 maddeden oluştuğu görülmektedir (19, 20, 21, 22). Genel olarak ölçme aracında yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,508 ile 0,834 arasında değişmektedir.

4.2. İş Etiği Ölçeğinin Alpha ve İki Yarı Test Güvenirliği

Alfa ve split-half yöntemleri kullanılarak ölçme aracının güvenirligi, hem genel olarak hem de her bir boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Alfa yönteminde Cronbach Alfa katsayıları, split-half yönteminde ise testin iki yarısı arasındaki Spearman Brown iki yarı test güvenirligi katsayıları hesaplanmış ve iki yarı test arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Güvenirlik katsayısı 1’e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır. Alfa katsayısı 0,40 ile 0,60 arasında ise ölçek orta derecede güvenilir, 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir, 0,80 ile 1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2006).

Tablo 3. İş Etiği ölçeğinin Alpha ve Spearman Brown iki yarı test güvenirligi katsayıları

Faktörler	Cronbach Alpha	İki Yarı Test Arası korelasyon	Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirlik
Görev Bilinci	.831	.621	.766
Erdemlilik	.786	.618	.764
İnsani Duyarlılık	.821	.640	.781
Mesleki Yükümlülük	.687	.475	.644
Ahlaki Düşünce	.673	.423	.594
Toplam Puan	.897	.655	.792

Spearman Brown iki yarı test güvenirlilik katsayılarında ‘ahlaki düşünce’ boyutunun 0,594 olması orta derecede güvenilir, diğer katsayıların ise 0,60’ın üzerinde olması dolayısıyla oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006). Tablo 3’te görüldüğü gibi, ölçme aracındaki her bir faktörün Cronbach Alpha katsayıları 0,60’ın üzerindeki değerlerdir. Bu da söz konusu ölçme aracının alt

boyutlarının oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tüm maddelerinin Cronbach Alpha değerinin 0,897 olması ve Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirlik 0,792 olması ise ölçeğin iç tutarlılığının ve güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, her bir faktör için hesaplanan iki yarı test arası korelasyon değerlerinin ve bu değerlere ilişkin Spearman Brown katsayılarının yüksekliği, hem ilgili faktörlerin hem de ölçme aracının genelinin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3. İş Etiği Ölçeğinin Korelasyon Matrisi

Tablo 4. İş etiği ölçeğine ait ortalama, standart sapma ve faktör puanları arasındaki korelasyonlar

Boyutlar	Görev Bilinci	Erdemlilik	İnsani Duyarlılık	Mesleki Yükümlülük	Ahlaki düşünce	\bar{X}	SS
Görev Bilinci	-					4.5441	.41622
Erdemlilik	.410*	-				4.4988	.44135
İnsani Duyarlılık	.498*	.606*	-			4.5653	.41604
Mesleki Yükümlülük	.384*	.429*	.549*	-		4.3800	.43938
Ahlaki Düşünce	.427*	.351*	.431*	.490*	-	4.4115	.44282
Genel Ortalama	.717*	.745*	.816*	.761*	.722*	4.4799	.32420

* $p < .01$

Her bir faktörün toplam puanının diğer faktörlerin toplam puanlarıyla ve ölçme aracındaki tüm maddelerin toplam puanıyla olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi hazırlanarak, iç tutarlılığı incelenmiştir. Tablo 4'te görüldüğü gibi, her bir faktörün, hem diğer faktörlerle hem de ölçme aracının geneliyle olan ilişkisini gösteren korelasyon katsayıları 0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu korelasyon değerleri, ölçme aracının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4. ÖVD Ölçeğinin Geçerliği

Tablo 5. ÖVD ölçeğinin faktör analizi toplam varyans açıklama yüzde sonuçları

Faktör	Başlangıç Değeri			Toplam Açıklama Değerleri			Rotasyon Açıklama Değerleri		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi
1.	4.286	23.812	23.812	4.286	23.812	23.812	2.678	14.877	14.877
2.	2.204	12.246	36.058	2.204	12.246	36.058	2.516	13.980	28.857
3.	1.909	10.607	46.665	1.909	10.607	46.665	2.092	11.622	40.479
4.	1.655	9.197	55.862	1.655	9.197	55.862	2.030	11.279	51.759
5.	1.240	6.890	62.752	1.240	6.890	62.752	1.979	10.994	62.752
6.	.774	4.300	67.052						
7.	.727	4.040	71.092						
8.	.702	3.902	74.995						
9.	.637	3.539	78.533						
10.	.601	3.338	81.871						
11.	.503	2.795	84.666						
12.	.484	2.687	87.353						
13.	.440	2.445	89.798						
14.	.423	2.347	92.145						
15.	.416	2.313	94.458						
16.	.374	2.076	96.534						
17.	.337	1.874	98.408						
18.	.287	1.592	100.000						

Yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin her birinin ilgili olduğu boyutun altında olmaması sebebiyle 9-12-21 numaralı maddeler ölçme aracından çıkarılmıştır. Bu maddeler atıldıktan sonra yapılan faktör analizinde ise ölçme aracındaki varyansın %62,752 oranında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olmasının yeterli görülmesi sebebiyle de ölçme aracındaki varyans yeterli görünmektedir.

Tablo 6. ÖVD ölçeğinin döndürülmüş faktör yük değerleri

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktörler				
		Üyelik Erdemi	Fedakarlık	Vicdanlılık	Nezaket	Sportmenlik
15	.781	.869				
16	.668	.779				
14	.620	.762				
17	.647	.758				
2	.698		.819			
1	.627		.782			
3	.628		.723			
4	.545		.647			
11	.693			.811		
10	.640			.766		
13	.471			.673		
6	.698				.811	
7	.642				.760	
5	.478				.569	
8	.503				.495	
19	.704					.826
18	.672					.796
20	.580					.738

Faktör analizi toplam varyans açıklama yüzdesi ve döndürülmüş faktör yük değerleri tablolarında rotasyon açıklama değeri ve döndürülmüş faktör yük değerlerine bakıldığında (Tablo5, Tablo6), ‘üyelik erdemi’ boyutunun, varyansın 14,877’sini açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,758 ile 0,869 arasında değişen 4 maddeden oluştuğu görülmektedir (14, 15, 16, 17). ‘Fedakarlık’ boyutunun, varyansın %13,980’ini açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,647 ile 0,819 arasında değişen 4 maddeden oluştuğu görülmektedir (1, 2, 3, 4). ‘Vicdanlılık’ boyutunun, varyansın %11,622’sini açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,673 ile 0,811 arasında değişen 3 maddeden oluştuğu görülmektedir (10, 11, 13). ‘Nezaket’ boyutunun, varyansın %11,279’ünü açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,495 ile 0,811 arasında değişen 4 maddeden oluştuğu görülmektedir (5, 6, 7, 8). ‘Sportmenlik’ boyutunun, varyansın %10,994’ünü açıkladığı ve faktör yük değerlerinin 0,738 ile 0,826 arasında değişen 3 maddeden oluştuğu görülmektedir (18, 19, 20).

4.5. ÖVD Ölçeğinin Alpha ve İki Yarı Test Güvenirliği

Tablo 7. ÖVD ölçeğinin Alpha ve Spearman Brown iki yarı test güvenirligi katsayıları

Faktörler	Cronbach Alpha	İki Yarı Test Arası korelasyon	Spearman Brown İki Yarı Test Güvenirlik
Fedakarlık	.776	.569	.725
Nezaket	.693	.516	.681
Vicdanlılık	.658	.383	.554
Üyelik Erdemi	.825	.685	.813
Sportmenlik	.699	.466	.635
Toplam Puan	.792	.385	.556

Tablo 7’de görüldüğü gibi, ölçme aracındaki her bir faktörün Cronbach Alpha katsayıları 0,60’ın üzerindeki değerlerdir. Bu da söz konusu ölçme aracının alt boyutlarının oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.6. ÖVD Ölçeğinin Korelasyon Matrisi

Tablo 8. ÖVD ölçeğine ait ortalama, standart sapma ve faktör puanları arasındaki korelasyonlar

Boyutlar	Fedakarlık	Nezaket	Vicdanlılık	Üyelik Erdemi	Sportmenlik	\bar{X}	SS
Fedakarlık	-					4.2871	.49737
Nezaket	.433*	-				4.3663	.43933
Vicdanlılık	.130*	.289*	-			4.4818	.48632
Üyelik Erdemi	.274*	.320*	.167*	-		3.9579	.64404
Sportmenlik	.013	.054	.121*	.173*	-	4.4653	.57917
Genel	.592*	.654*	.541*	.698*	.494*	4.3117	.31597
Ortalama							

*p<.01

Sportmenlik ile fedakârlık ve nezaket arasındaki korelasyonlar anlamsız çıkmıştır. Buna rağmen diğer alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının anlamlı çıkması ölçeğin iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu düşündürmektedir.

4.7. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo 9. Öğretmenlerin iş etiği genel ortalamasının, ÖVD düzeylerinin genel ortalaması üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 1	Yordanan Değişken; ÖVD Genel Ort.					
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	2.630	.334		7.884	.000	
İş Etiği Genel Ort.	.370	.074	.241	4.982	.000	.241
R=.511; R ² =.261						
F=141.968; p=.000						

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 9), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği genel ortalamasının, onların ÖVD düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif yönde yordamakta olduğu görülmektedir (β =.241, p <.001). ÖVD değişkenindeki varyansın %26,1' i, iş etiği tarafından açıklanmaktadır (R^2 =.261, p <.001).

4.8. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo 10. Öğretmenlerin iş etiğinin alt boyutlarının, ÖVD genel ortalaması üzerindeki etkisine ilişkin adimsal çoklu regresyon analizi sonuçları

Model 2	Yordanan Değişken; ÖVD Genel Ort.						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.000	.185		10.840	.000		
Görev Bilinci	.165	.038	.217	4.375	.000	.416	.214
Mesleki Yükümlülük	.140	.037	.195	3.774	.000	.413	.186

<i>Erdemlilik</i>	.125	.035	.174	3.528	.000	.390	.174
<i>Ahlaki Düşünce</i>	.088	.036	.123	2.407	.017	.372	.120
R=.534; R ² =.285							
F=39.691; p=0.000							

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 10), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “görev bilinci” ($\beta=.217$, $p<.0$), “mesleki yükümlülük” ($\beta=.195$, $p<.001$), “erdemlilik” ($\beta=.174$, $p<.001$) ve “ahlaki düşünce” ($\beta=.123$, $p<.001$) boyutlarının, onların ÖVD düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($F=39.691$, $p<.001$). İş etiğinin alt boyutlarından “insani duyarlılık” boyutunun ÖVD üzerindeki etkisi anlamsız olduğu için adımsal regresyon analizinde analizden çıkarılmıştır. ÖVD değişkenindeki varyansın %28,5’i bu dört alt boyut tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.285$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde, ÖVD’yi yordayan iş etiğinin alt boyutlarının görece önem sırası ise şöyledir: 1) Görev bilinci, 2) Mesleki yükümlülük, 3) Erdemlilik, 4) Ahlaki düşünce.

4.9. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo 11. Öğretmenlerin iş etiği genel ortalamasının, fedakârlık düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 3	Yordanan Değişken; Fedakarlık					
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
<i>Sabit</i>	2.081	.188		11.088	.000	
<i>İş Etiği Genel Ort.</i>	.498	.042	.511	11.915	.000	.511
R=.241; R ² =.058						
F=24.823; p=.000						

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 11), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği genel ortalamasının, onların fedakârlık düzeyini anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($\beta=.511$, $p<.001$). Fedakârlık değişkenindeki varyansın %5,8'i, iş etiği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.058$, $p<.001$).

4.10. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo12. Öğretmenlerin iş etiği genel ortalamasının, nezaket düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 4	Yordanan Değişken; Nezaket					
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1.770	.274		6.449	.000	
İş Etiği Genel Ort.	.580	.061	.428	9.488	.000	.428
R=.428; $R^2=.183$						
F=90.014; p=.000						

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 12), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği genel ortalamasının, onların nezaket düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamakta olduğu görülmektedir ($\beta=.428$, $p<.001$). Nezaket değişkenindeki varyansın %18,3'ü, iş etiği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.183$, $p<.001$).

4.11. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo13. Öğretmenlerin iş etiği genel ortalamasının, vicdanlılık düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 5	Yordanan Değişken; Vicdanlılık					
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1.765	.307		5.743	.000	
İş Etiği Genel Ort.	.606	.068	.404	8.861	.000	.404
R=.404; R ² =.163						
F=78.521; p=.000						

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 13), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği genel ortalamasının, onların vicdanlılık düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamakta olduğu görülmektedir (β =.404, p <.001). Vicdanlılık değişkenindeki varyansın %16,3'ü, iş etiği tarafından açıklanmaktadır (R^2 =.163, p <.001).

4.12. Altıncı Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo14. Öğretmenlerin iş etiği genel ortalamasının, üyelik erdemi düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 6	Yordanan Değişken; Üyelik Erdemi					
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1.204	.423		2.846	.005	
İş Etiği Genel Ort.	.615	.094	.309	6.523	.000	.309
R=.309; R ² =.096						
F=42.554; p=.000						

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 14), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği genel ortalamasının, onların üyelik erdemi düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamakta olduğu görülmektedir ($\beta=.309$, $p<.001$). Üyelik Erdemi değişkenindeki varyansın %9,6'sı, iş etiği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.096$, $p<.001$).

4.13. Yedinci Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo15. Öğretmenlerin iş etiği genel ortalamasının, sportmenlik düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 7	Yordanan Değişken; Sportmenlik					
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	R
Sabit	3.037	.394		7.712	.000	
İş Etiği Genel Ort.	.319	.088	.179	3.637	.000	.179
R=.179; R ² =.032						
F=13.231; p=.000						

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 15), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği genel ortalamasının, onların sportmenlik düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordamakta olduğu görülmektedir ($\beta=.179$, $p<.001$). Sportmenlik değişkenindeki varyansın %3'2'si, iş etiği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.032$, $p<.001$).

4.14. İş Etiği İle ÖVD Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Yapılan Diğer Regresyon Analizi Sonuçları

İş etiği ile ÖVD arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik adımsal çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 16. Öğretmenlerin iş etiğinin alt boyutlarının, fedakârlık boyutu üzerindeki etkisine ilişkin adimsal çoklu regresyon analizi sonuçları

Model 8	Yordanan Değişken; Fedakârlık						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.869	.263		10.929	.000		
Görev Bilinci	.312	.058	.261	5.425	.000	.261	.261
R=.261; R ² =.068							
F=29.429; p=0.000							

Yapılan adimsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 16), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından sadece “görev bilinci” ($\beta=.261$, $p<.0$) boyutunun, fedakârlık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($F=29.429$, $p<.001$). Fedakârlık değişkenindeki varyansın %6,8’i, sadece bir alt boyut tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.068$, $p<.001$).

Tablo 17. Öğretmenlerin iş etiğinin alt boyutlarının, nezaket boyutu üzerindeki etkisine ilişkin adimsal çoklu regresyon analizi sonuçları

Model 9	Yordanan Değişken; Nezaket						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.779	.263		6.768	.000		
Erdemlilik	.268	.051	.270	5.213	.000	.394	.252
Görev Bilinci	.186	.053	.176	3.484	.001	.334	.172
Mesleki Yükümlülük	.122	.051	.122	2.389	.017	.306	.119
R=.450; R ² =.202							
F=33.834; p=0.000							

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 17), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “erdemlilik” ($\beta=.270$, $p<.0$) “görev bilinci” ($\beta=.176$, $p<.001$), ve “mesleki yükümlülük” ($\beta=.122$, $p<.001$) boyutlarının, onların nezaket boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($F=33.834$, $p<.001$). Nezaket değişkenindeki varyansın %20,2’si bu üç alt boyut tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.202$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde, Nezaket’i yordayan iş etiğinin alt boyutlarının görece önem sırası ise şöyledir: 1) Erdemlilik, 2) Görev Bilinci, 3) Mesleki Yükümlülük.

Tablo 18. Öğretmenlerin iş etiğinin alt boyutlarının, vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine ilişkin adımsal çoklu regresyon analizi sonuçları

Model 10	Yordanan Değişken; Vicdanlılık						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.018	.282		7.167	.000		
İnsani Duyarlılık	.353	.061	.302	5.743	.000	.382	.276
Görev Bilinci	.187	.061	.160	3.050	.002	.311	.151
R=.407; $R^2=.146$							
F=39.700; p=0.000							

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 18), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “insani duyarlılık” ($\beta=.302$, $p<.0$) ve “görev bilinci” ($\beta=.160$, $p<.001$) boyutlarının, onların vicdanlılık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($F=39.700$, $p<.001$). Vicdanlılık değişkenindeki varyansın %14,6’sı bu iki alt boyut tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.146$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde, vicdanlılığı yordayan iş etiğinin alt boyutlarının görece önem sırası ise şöyledir: 1) İnsani Duyarlılık, 2) Görev Bilinci.

Tablo 19. Öğretmenlerin iş etiğinin alt boyutlarının, üyelik erdemi boyutu üzerindeki etkisine ilişkin adimsal çoklu regresyon analizi sonuçları

Model 11	Yordanan Değişken; Üyelik Erdemi						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.123	.405		2.772	.006		
Ahlaki Düşünce	.315	.080	.216	3.955	.000	.320	.194
Mesleki Yükümlülük	.348	.085	.237	4.110	.000	.297	.202
İnsani Duyarlılık	.501	.100	.324	5.006	.000	.077	.243
Görev Bilinci	.272	.084	.176	3.225	.001	.259	.160
Erdemlilik	.217	.085	.148	2.563	.011	.202	.127
R=.436; R ² =.190							
F=18.701; p=0.000							

Yapılan adimsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 19), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “ahlaki düşünce” ($\beta=.216$, $p<.001$), “mesleki yükümlülük” ($\beta=.237$, $p<.001$), “insani duyarlılık” ($\beta=.324$, $p<.001$), “görev bilinci” ($\beta=.176$, $p<.0$) ve “erdemlilik” ($\beta=.148$, $p<.001$) boyutlarının, üyelik erdemi boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($F=.18.701$, $p<.001$). Üyelik Erdemi değişkenindeki varyansın %19’u bu beş alt boyut tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.190$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde, üyelik erdemini yordayan iş etiğinin alt boyutlarının görece önem sırası ise şöyledir: , 1) Ahlaki düşünce, 2) Mesleki yükümlülük, 3) İnsani Duyarlılık, 4) Görev bilinci, 5) Erdemlilik.

Tablo 20. Öğretmenlerin iş etiğinin alt boyutlarının, sportmenlik boyutu üzerindeki etkisine ilişkin adimsal çoklu regresyon analizi sonuçları

Model 12	Yordanan Değişken; Sportmenlik						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.565	.286		12.473	.000		
Mesleki Yükümlülük	.205	.065	.156	3.164	.002	.156	.156
R=.156; R ² =.024							
F=10.011; p=0.000							

Yapılan adimsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 20), öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “ mesleki yükümlülük” ($\beta=.156$, $p<.0$) boyutunun, sportmenlik boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($F=.10.011$, $p<.001$). Sportmenlik değişkenindeki varyansın %2.4’ü, sadece bir alt boyut tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.024$, $p<.001$).

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgular özet olarak sunulmuştur. Ayrıca bu çalışmaya benzer çalışmalar ile karşılaştırılarak yorumlar yapılmıştır. Ulaşılan sonuca dayalı olarak, sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları problemlere çözüm olması düşünülen önerilerde bulunulmuştur. Daha sonraları yapılması muhtemel çalışmalara da tavsiye amacıyla çeşitli öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin genel ortalamasının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel ortalamasına olan etkisine; iş etiğinin alt boyutlarının, ÖVD genel ortalaması üzerindeki etkisine; öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarının, vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine; öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarının, onların üyelik erdemi boyutu üzerindeki etkisine; öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarının, onların sportmenlik boyutu üzerindeki etkisine ilişkin yapılan incelemelerin sonuçları sunulmaktadır. Öncelikle bağımsız değişken olarak iş etiği alt boyutlarının, bağımlı değişken olarak örgütsel vatandaşlık davranışları ortalaması üzerine etkisi ölçülmüştür. Daha sonra bağımsız değişken olarak iş etiği alt boyutlarının, bağımlı değişken olarak fedakârlık, nezaket, vicdanlılık, üyelik erdemi ve sportmenlik üzerindeki etkileri ölçülmüştür.

İş etiğinin genel ortalaması, örgütsel vatandaşlık davranışları genel ortalamasını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün alt boyutlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bu bulgu Turnipseed (2002)' in çalışması ile benzerlik göstermektedir.

Bu doğrultuda bakıldığında Turnipseed' in (2002) yapmış olduğu çalışma, daha fazla etik değerlere sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme

düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Etik değerlere sahip çalışanların fedakârlık, üyelik erdemi, nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık davranışlarını göstermeye daha eğilimli olduğu ve dolayısıyla etik değerleri yüksek bireylerin kendilerini örgüte ve örgütün amaçlarına daha fazla adanmış olduğu vurgulanmıştır. Bu doğrultuda bakıldığında, çalışmamızda elde ettiğimiz bulgu olan iş etiği yüksek düzeyde olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin yüksek olması, Turnipseed' in (2002) çalışması ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “görev bilinci” “mesleki yükümlülük”, “erdemlilik” ve “ahlaki düşünce” boyutlarının, onların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgu sonucu benzer bulgulara Aktay ve Ekşi (2009); Walumbwa ve diğ. (2010); Aslan (2008); Palomino ve diğ. (2013); Şener ve Hazer (2007); Serin ve Buluç' un (2014) çalışmalarında ulaşılmıştır.

Aktay ve Ekşi' nin (2009) yapmış oldukları çalışmalarında, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında gönüllülük, öz denetim, uyum ve güvenilirlik dışındaki tüm alt boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Değerler arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da olumlu yönde artmakta; değerler azaldıkça ise örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma görülmektedir. Bu doğrultuda incelendiği zaman öğretmenlerin değer tercihlerinden örgütsel erdemliliğin artması ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemesi, çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Walumbwa ve diğ.' nin (2010) araştırmalarında, adalet algısının usulüne uygun işlemesi ve pozitif örgüt ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisini güçlendirdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ahlaki düşünce, görev bilinci gibi özelliklere sahip bireylerin var olduğu örgütlerde, adalet algısı ile pozitif örgüt

ikliminin varlığı da söz konusudur. Bu anlamda ahlaki düşünceye ve görev bilincine sahip çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinin de güçlü olması olasıdır.

Çalışma bulgusu doğrultusunda bakıldığında, Aslan (2008) çalışmasında, mesleğe duygusal bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda iş etiğinin görev bilinci ve mesleki yükümlülük boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel ortalamasını anlamlı ve pozitif yönde yordamasına ilişkin bulgu ile paralellik gösterdiği aşikârdır.

Palomino ve diğ.'nin (2013) yapmış oldukları çalışmalarında elde edilen bulgu, etik kültürün her bir alt boyutunun farklı derecelerde olmakla beraber örgütsel vatandaşlık düzeyi ile ilişkili olduğudur.

Öz aşkınlık, bireye yakın veya uzak olan tüm insanların ve doğanın faydası amacıyla, bireyin bencil amaç ve gayelerinden vazgeçmesidir (Şener ve Hazer, 2007). Bu düşünce, erdemliliğin alçak gönüllü olma düşüncesi ile yakından bağdaşmaktadır. Serin ve Buluç'un (2014) sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalarında, öz aşkınlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ilişkinin tespit edilmiş olması, öğretmenlerin erdemlilik boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif yönde yordaması ile bağdaştırılabilir.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “görev bilinci” boyutunun, fedakârlık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. Bu bulgu Argon ve Alğan'ın (2013) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Planlı yaklaşım gösteren öğretmenlerin, görev sorumluluğunun yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı doğrultuda görev sorumluluğuna sahip öğretmenlerin,

daha fedakâr oldukları görülmüştür. Bu bulgunun, görev bilincinin fedakârlık boyutunu anlamlı ve pozitif yönde yordamasına ilişkin bulgu ile büyük oranda benzerlik gösterdiği söylenebilir (Argon ve Alğan, 2013).

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “erdemlilik”, “görev bilinci” ve “mesleki yükümlülük” boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. Benzer bulguya Baker ve diğ.’nin (2006) çalışmalarında ulaşılmıştır.

Baker ve diğ. (2006) yapmış oldukları çalışmada, etik davranışlarla örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sportmenlik ve nezaket davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada etik davranışların çalışanlardaki sportmenlik ve nezaket davranışlarını yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Baker ve diğ. (2006), örgütlerde etik değerlerin varlığının çalışan davranışlarında önemli bir etken olduğunu vurgulamış ve bu değerlerin çalışanların yüksek beklentilerini minimize etmenin yanı sıra çalışanlar arasındaki yardımseverlik duygusunu arttırdığının altını çizmiştir. Örgütlerdeki etik değerlerin çalışanların insani duyarlılığının oluşmasına katkı sağladığı göz önünde bulundurulacak olursa, etik davranışlarla sportmenlik ve nezaket davranışları arasındaki ilişkinin varlığı manidar olacaktır.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “insani duyarlılık” ve “görev bilinci” boyutları, onların vicdanlılık boyutunu anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Bu bulgu doğrultusunda benzer bulguya Beğenirbaş ve Meydan’ın (2012) çalışmasında ulaşılmıştır.

Beğenirbaş ve Meydan (2012), öğretmenlerin duygusal emek gösterimleri ve bunun ÖVD üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bu çalışmada, duygularını doğal olarak yaşayan öğretmenlerin ÖVD’lerinin yüksek olduğu tespitine ulaşılmıştır. Ayrıca doğal duyguların ÖVD’yi ve kişiye yönelik ÖVD’yi pozitif olarak etkilediği düşünülürse, iş etiğinin insani duyarlılık boyutunun ÖVD alt boyutlarından vicdanlılığı anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulgusuyla paralellik gösterdiği aşikardır.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından “ahlaki düşünce”, “mesleki yükümlülük”, “görev bilinci” ve “erdemlilik” boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından üyelik erdemini anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Oplatka’ nın (2014), Argon ve Alğan’ nın (2013) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Oplatka (2014) çalışmasında, enerjik öğretmenlerin sosyal girişimcilik davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, enerjik öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını benimsedikleri, ayrıca örgütü ileriye taşıma, yeni projelerde yer alma ve yeni müfredat oluşturma gibi eğilimlerinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgulardaki eğilimlerin dört faktör sonucu ortaya çıktığı, bunlardan ikisinin dışsal olan okul müdürü ve yerel eğitim otoritesi, diğer ikisinin ise içsel olan kişisel deneyimler ve duygusal adanmışlık eğilimleridir. İçsel faktörler bağlamında incelendiği zaman, ahlaki düşünce, mesleki yükümlülük, insani duyarlılık, görev bilinci ve erdemlilik boyutlarının üyelik erdemini anlamlı olarak açıklaması ile bu faktörlerin paralellik gösterdiği aşıkardır.

Argon ve Alğan (2013) çalışmalarında, öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerde fazla aceleci davranmadıklarını, daha çok düşünerek, değerlendirme yaparak ve olaylara planlı bir şekilde yaklaşım göstererek problemleri çözme yoluna gittikleri sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin kaçınan bir tavır sergilememeleri ve aceleci davranışları daha az gösteriyor olmaları, onlarda görev sorumluluğu bilincinin varlığının yüksek düzeyde olmasındandır. Bu anlamda incelendiğinde, planlı yaklaşım ile nezaket boyutunun orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkilerin saptanmış olması, görev bilincinin nezaket boyutunu anlamlı ve pozitif yönde yordaması bulgusuyla örtüşmektedir. Aynı çalışma, planlı yaklaşım gösteren öğretmenlerin görev sorumluluklarının yüksek olması, öğretmenlerde vicdanlılık ve üyelik erdemi boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu doğrultuda ise görev bilincinin vicdanlılık ve üyelik erdemini anlamlı ve pozitif yönde açıklıyor olması, çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

5.2. Öneriler

Bu kısımda, araştırma sonuçları doğrultusunda çeşitli öneriler sunulmuştur. Öneriler, uygulayıcılar ve araştırmacılar olmak üzere iki başlığa ayrılmıştır.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından görev bilinci, mesleki yükümlülük, erdemlilik ve ahlaki düşünce boyutlarının, onların ÖVD' lerinin genel ortalamasını anlamlı yönde açıklamaktadır. Öğretmenlerin mesleki yükümlülük, erdemlilik ve ahlaki düşüncelerinin artması, örgütsel vatandaşlık davranışlarını da artırmaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin iş etiğine ilişkin görüşlerinin gelişimine yönelik çeşitli hizmet içi eğitimler verilebilir.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından görev bilinci boyutunun, fedakârlık boyutunu anlamlı bir şekilde açıklamasından yola çıkılacak olursa, öğretmenlerde görev bilincinin varlığı önem kazanmaktadır. Öğretmenlerde görev bilincinin artması, onlardaki fedakârlığın da artmasını sağlamaktadır. Bu sayede görev bilincine sahip öğretmenler, daha fedakâr olmaktadır. Bundan dolayı mesleki fedakârlığın önem kazanması da dikkate alınmalıdır. Öğretmenlerin fedakâr özelliğe sahip olmaları doğrultusunda gerekli olan görev bilincinin lisans düzeyinde yerleştirilmesine yönelik çeşitli dersler verilip, görev bilincinin sürekliliğinin sağlanması doğrultusunda da hizmet içi eğitimlere devam edilebilir.

Araştırmamızda öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından erdemlilik, görev bilinci ve mesleki yükümlülük boyutları, ÖVD' nin nezaket alt boyutunu olumlu ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Öğretmenlerin erdemlilik, görev bilinci ve mesleki yükümlülüklerinin artması, onların daha nezaketli olmalarını sağlamaktadır. Bu doğrultuda nezaket duygusuna sahip öğretmenlerin artırılması için hem mesleki yükümlülüklerle ve görev bilincine sahip, hem de erdemli bireyler olma doğrultusunda öğretmenlere yönelik teşvik çalışmalarına yer verilebilir.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarından insani duyarlılık ve görev bilinci, öğretmenlerin daha vicdanlı olduklarını göstermektedir. Bu doğrultuda daha insancıl olan ve görev bilincine sahip öğretmenlerin bu özelliklerinin artması, onların daha vicdanlı olmalarını sağlamaktadır. Bu amaçla öğretmenlerin işlerine vicdani bir bakış açısı geliştirebilmeleri ve bunu sürdürebilmeleri için çeşitli hizmet içi eğitimler verilebilir.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutlarının tamamının, üyelik erdemini etkilediği ve açıkladığı görülmüştür. Öğretmenlerde iş etiğinin artması, onlardaki üyelik erdeminin de artmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlere örgütün benimsetilmesi, öğretmenlerin örgütün faydasına yönelik alınan veya alınacak kararlara katılmaları yönünde istekli olmaları doğrultusunda, okul idarecileri tarafından çeşitli etkinliklere yer verilebilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Eğitim alanında farklı kavramlarla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında çalışmalar olmasına rağmen, iş etiği ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında pek fazla çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu anlamda, iş etiği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların sayısının artırılması için yeni bilimsel çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırma ilkökul öğretmenlerinin iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemesi sebebiyle, benzer çalışmalar ortaokul ve orta öğretimdeki branş öğretmenlerine yönelik de yapılabilir.

Araştırmada öğretmenlerin fedakârlık, vicdanlılık gibi sahip olunabilecek kavramların varlığını ortaya koymuştur. Bu amaçla öğretmenlerin fedakârlık ve vicdanlılık gibi kavramlara ne düzeyde sahip olmaları gerektiği, bu kavramların öğretmenlerin mesleklerine olan bakış açılarını ne derecede etkilediği araştırılabilir.

Bu çalışmada ilkokul retmenlerinin iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmamızda ele alınan örgütsel vatandaşlık davranışlarından farklı olarak örgütsel bağlılık, örgütsel kültür, örgütsel iletişim kavramları dikkate alınabilir. Bu konular ile ilgili yeni çalışmalar yapılarak literatüre kazandırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.G. (2000). Etik değerlerin kurumsallaştırılması üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aigin, L., Xiugin, S., Youngfu, C., Yonggang, S., Xiaoyang, C. (2012). Conscientiousness and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Organizational Justice. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(8), 1293-1300.
- Aktay, A. (2008). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktay, E., Ekşi, H. (2009). Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 19-65.
- Argon, T., Alğan, Y. (2013). İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Problem Çözme Becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13 (1), 142-163.
- Arslan, M. (1995). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel.
- Arslan, M., Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*, İstanbul: TÜSİAD.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Aşçıgil, S. F. (2001). İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar. *Ekonomi Forumu*, İstanbul.
- Atay, S. (2003). Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal ve Dini Tercihleri İle Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 87–120.
- Ateş, H., Oral, B. (2003). Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve ‘Örgütsel Ruhçuluk’ Kuramı Ekseninde Bir Analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 55-71.
- Avey, J.B., Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital And

- Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science Arlington*, 44(1), 48-70.
- Aydan, A. T. (2006). İşletmelerde iş etiğinin değerlendirilmesi ve bir kamu kurumunda uygulanması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Baker, L.T., Hunt, T.G., Andrews, M.C. (2006). Promoting Ethical Behavior And Organizational Citizenship Behaviors: The Influence Of Corporate Ethical Values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849–857.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel davranış. Ankara: Feryal.
- Bateman, T.S., Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bayrak, S. (2001). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. İstanbul: Beta.
- Bektaş, Ç. & Köseoğlu, M.A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Bettencourt, L.A. (2004). Change-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Direct And Moderating Influence Of Goal Orientation. *Journal of Retailing*, 80(3), 165-180.
- Beğenirbaş, M., Meydan, C.H. (2012). Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Bektaş, Ç. & Köseoğlu, M.A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Bogler, R. & Somech, A. (2005). Organizational Citizenship Behavior İn School. *Journal of Educational Administration*, 43(59), 420-438.
- Bolat, T., & Seymen, O.A. (2003). Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde ‘Dönüşümcü Liderlik Tarzı’ nın Etkileri Üzerine bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 59-85.
- Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L., Rosner, E. (2005). Work-family Conflict, Work-family Culture, and Organizational Citizenship

- Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.
- Butler, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17, 643-663.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: AnıYayıncılık.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T.(2004). *Eğitim örgütlerinde çokboyutlu iş etiğine örgütsel adanmışlık*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Cohen, A. and Liu, Y. (2011). Relationships Between In-Role Performance And Individual Values, Commitment, And Organizational Citizenship Behavior Among Israeli Teachers. *International Journal of Psychology*. 46(4), 271-287.
- Çabuk, S., Şengül, S. (2005). İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin Ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,14(1), 171-180.
- Çağlayan, A. (2004). *Bilgi tabanlı organizasyonlarda liderlik* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çelebi, N., Akbağ, M. (2012). Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Etik Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye. (<http://www.akademikbakis.org/eskisine/17/6ogretmen.pdf>)
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı; bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çerik, Ş. (2008). Örgütsel Davranışta Etkin Bir Olgu: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Jale Poussard (Ed.), M., Turhan Erkmen (Ed.). *Yönetim Kültür İletişim*.(175-211). İstanbul: Arıkan.

- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel.
- Çınar, Z. (2012). *İş etiğinin insan kaynakları temin ve seçim sürecindeki önemi ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çileli, M. (1991). *Ahlak psikolojisi ve eğitimi*. Ankara: V Yayınları.
- Demirel Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, F. (2012). İşletme Kültürü İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 29.
- Dilmaç, B., ve Ekşi, H. (2007). Değerler Eğitiminde Temel Tartışmalar ve Temel Yaklaşımlar. *İlköğretmen Eğitimci Dergisi*, 14, 21-29.
- DiPaola, M.F. and Tschannen, M. M. (2001). Organizational Citizenship Behavior In Schools And Its Relationship To School Climate. *Journal of School Leadership*, 11, 424-447.
- DiPaola, M. F. and Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship Of Faculty And Achievement Of High School Students. *The High School Journal*, 88, 35-44.
- Doğan, N. (2007). *İş etiğinin kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Dönmez, B., Cömert, M. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Değer Sistemleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 5(14), 29-59.
- Drucker, P. (1998). *Yeni gerçekler*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri* (Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, Kocaeli.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: *Değerler*. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- 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), 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), 241-253.

- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational Citizenship Behaviours İn Relation To Job Status, Job İnsecurity, Organizational Commitment And İdentification, Job Satisfaction And Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- George, J.M. and Brief, A.P. (1992). Feeling Good Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Goodlad, J. (1992). Moral Dimensions Of Schooling and Teacher Education. *Journal Of Moral Education*, 21(21), 87-97.
- Gök, S. (2008) İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki Ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 8.
- Gözener, E. (2008). Etik ve İşletme Etiği Üzerine. *Eğitim Dergisi*. Sayı 19.
- Grace, G. (2000). Research And The Challenges of Contemporary School Leadership: The Contribution Of Critical Scholarship, *British Journal of Educational Studies*, 48, 3. (<http://www.eric.ed.gov/searchdb/index.html>)
- Gül, H., Gökçe, H. (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), 377-389.
- Güler, A. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- Halıcı, A. (2000). *İşletme işlevleri açısından iş etiği ve istanbul menkul kıymetler borsasında işlem gören işletmelere yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Çalışanın yöneticilere duydukları güvenin örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Kalaycı, Ş. (2006). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (s. 321-331). Ankara: Asil.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve işdoyumunu düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karaman, K., Yücel, C. & Hakan, D. (2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 53, 49-74.
- Kaygısız, E.G. (2013). Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları. *3. Ulusal Güvenlik Sempozyumu*, Gaziantep.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kırel, A.Ç. (2013). *Organizasyonlarda davranış*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Konovsky, M.A., Organ, D.W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.

- Kuşdil, M. E. ve Kağıtcıbaşı, C. (2000). Türk Öğretmenlerin Değerler Yönelimi ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Küçüköğlü, M.T. (2012) Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 179. (http://sobiad.org/eJOURNALS/dergi_HIA/arşiv/2012/mubeyyen_tepkucukoglu.pdf)
- Lynch, T.D. and Lynch, E.C. (1998). Applying Spiritual Wisdom to the Practice of Public Administration. *Paper presented at the Public Administration Theory Network Conference*, Colorado.
- Mchugh, P.F. (1992). *İş ahlakı*. İstanbul: TÜSİAD.
- Moorman, R.H. & Blakely, G.I. (1995). Individualism-Collectivism As An Individual Difference Predictor Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 127-142.
- Morrison, E.W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employees perspective, *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Nalbant, Z.E. (2005). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 193-202.
- Olson, T.M. (2004). What lies beneath using self determination theory to understand the motives underlying citizenship behaviors in organizational (Ph.D. Thesis). Purdue University, ABD.
- Oplatka, I. (2014). Understanding teacher entrepreneurship in the globalized society: Some lessons from self-starter Israeli school teachers in road safety education. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 8(1), 20-33.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Özdemir, S.ve Sezgin, F. (2011). Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-21.

- 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.
- Özgen, M. (1998). *Kurumsal, kuramsal ve tarihsel açıdan gazetecinin etik kimliği*. İstanbul: Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Yayını.
- Özgener, Ş. (2004). *İş ahlakının temelleri yönetsel bir yaklaşım*. İstanbul: Nobel.
- Özkalp, E. (2003). *Örgütsel davranış*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkalp, E., Kırel, Ç. (2003). *Örgütsel davranış*.(1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin.
- Palomino, P.R., Canas, R.M. & Fontrodona, J. (2013). Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and Mediating Role of Person–Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 173-188.
- Pelit, E., Arslantürk, Y. (2011) Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yerindeki Tercihindeki Önemi: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 3
- Podsakoff P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Ryan, J. (2002). Work Values And Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for Employees and Organizations *Journal of Business & Psychology*, 17(1), 123-132.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25(1), 317-339.
- Shaw, W.H. (1996). Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 15(5) 489-500.

- Serin, M.K., Buluç, B. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1).
- Somech, A. and Ron, I. (2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior In Schools: The Impact Of Individual And Organizational Characteristic. *Educational Administration Quarterly*, 43, 38-66.
- Şahin, F. N., (2010). Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Değer Sistemlerine İlişkin Algıları. *Eğitim ve Bilim*. 35(156), 71-83.
- Şener, A., Hazer, O. (2007). Değerlerin Kadınların Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bir Araştırma. (<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/De.pdf>)
- Taşcı, K. (2010). Özel Sektör ve kamu sektöründe iş etiği algısı ve karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*. 17, 1-28.
- Torlak, Ö. (2006). *Pazarlama ahlâkı*. İstanbul: Beta.
- Torlak, Ö. (2007). *Pazarlama ahlâkı*. İstanbul: Beta.
- Torlak, Ö., Ünder, H., Şeker, A., Çiftçioğlu, B.A., Sabuncuoğlu, Z. & Koç, U. (2013). *İş Etiği*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Tuomo, T. (2006). Ethical Enterprise-What is it?. *Elektronik Journal Of Business Ethics and Organization Studies*, 11(1). (http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol11_no1_page_4.pdf)
- Turnipseed, D.L. (2002). Exploring The Link Between Organization Citizenship Behavior And Personal Ethics. *Journal of Business Research* January, 55(1), 1–15.
- Tutan, A.A. (2006). *İşletmelerde iş etiğinin değerlendirilmesi ve bir kamu kurumunda uygulanması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Konya.
- Türkçe Sözlük. (1983). *Türk dil kurumu yayınları*, (7. Baskı). Ankara.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior* (A Thesis

- Submitted To The Graduate). School Of Social Sciences Of Middle East Technical Universty.
- Van., D. D., Yaffe, T. & Levontin, L. (2008). *The effect of Personal values on organizational citizenship behaviors*. Third Intennational Conference on Interdisciplinary Social Sciences. 22-25 July 2008, Monash University Centre. Prato, Tuscany, Italy.
- Walle, A.H. (1995). Business Ethics and Tourism: From Micro to Macro Perspectives, *Tourism Management*, 16(4), 263-268.
- Walumbwa, F.O., Hartnell, C.A. & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517-529.
- Yayla, A. (2005). Eğitim Kavramının Etik Açından Analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(1), <http://efdergi.yyu.edu.tr>.
- Yener M., Aykol, S.E. (2009). Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 255-271.
- Yıldız, G. (2009). İş etiğinin kurumsallaşmasında örgüt kültürünün etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. and Çokluk, B. Ö. (2008). Organizational Citizenship Behaviors And Organizational Commitment İn Turkish Primary Schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5), 775-780.
- Yılmaz, S. (2012). Öğretmenlerinin İş Doyumları, Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Kayseri’de Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 239-262.
- Yücel, C. & Samancı, G.(2009). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Yücel, İ., Demirel, Y. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 19 – 48.

EKLER

EK 1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği bölümünde yapılmakta olan bir yüksek lisans teziyle ilgili olarak, ilkokul öğretmenlerinin iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmaktadır. Veriler başka hiçbir amaçla kullanılmayacak ve okul veya kişi isimleri kesinlikle kaydedilmeyecektir. Bulguların sağlıklı olabilmesi, vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Bu nedenle lütfen soruları hiç kimseden çekinmeden ve samimiyetle cevaplayınız.

Mesut ÜLKÜ

Zirve Üniversitesi

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ								
M A D D E N O	Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	Yaşınız?	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
	Branşınız?	<input type="checkbox"/> Sınıf Öğrt. <input type="checkbox"/> Branş Öğrt.					
	Görev yaptığınız okul türü?	<input type="checkbox"/> Özel Okul <input type="checkbox"/> Devlet Okulu	Mesleki Kıdeminiz?(Yıl)					
	Öğrenim Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora	Göreviniz? <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müdür yard. <input type="checkbox"/> Öğretmen					
	Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili sorular:							

1	Zorunlu olmasam bile, yeni gelen öğretmenlerin ortama uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
2	İşle ilgili sorunları olanlara gönüllü olarak yardım ederim.	1	2	3	4	5
3	Zorunlu olmasam bile, iş yükü çok fazla olanlara yardım etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
4	Zorunlu olmasam bile, yardım isteyen çalışma arkadaşlarıma her zaman yardım etmeye hazırım.	1	2	3	4	5
5	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5
6	Karar alırken, kararlarımdan etkilenebilecek diğer kişilere ve yöneticilere bilgi veririm.	1	2	3	4	5
7	Davranışlarımdan diğer çalışanların üzerindeki etkisini göz önünde tutarım.	1	2	3	4	5
8	Başkalarının haklarına karşı dikkatli olurum.	1	2	3	4	5
9	Eğer hiç kimse beni izlemiyorsa, mesai zamanında işimi aksatabilirim.	1	2	3	4	5
10	Hiç kimse izlemediğinde bile okulun ve öğretmenlik mesleğinin kurallarına uymaya çalışırım.	1	2	3	4	5
11	Aldığım paranın hakkını verebilmek için bütün gücümle çalışırım.	1	2	3	4	5
12	Elimden geldiği kadar molaları ve tatilleri uzatmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
13	Çok zor durumda kalmadığım sürece mutlaka işe gelirim ve mazeret üretmem.	1	2	3	4	5
14	Görevim olmasa bile, okulumla ilgili toplantı ve etkinliklerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15	Görevim olmasa bile, okulumun gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunurum.	1	2	3	4	5
16	Görevim olmasa bile, okulumla ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemeye ve bunlara ayak uydurmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
17	Okulumun imajını olumlu yönde etkileyecek faaliyetlere gönüllü olarak katılmak isterim.	1	2	3	4	5
18	Önemsiz konularla ilgili şikâyet ederek çok zaman kaybederim.	1	2	3	4	5
19	Olumlu yönlere odaklanmak yerine her zaman hata ararım.	1	2	3	4	5

20	Okuldaki idari uygulamalarda her zaman kusur bulurum.	1	2	3	4	5
21	Okulda çoğu zaman başkaları tarafından idare edilmesi ve açıkları kapatılması gereken biriyimdir.	1	2	3	4	5

ÖĞRETMEN ETİK DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	HİÇ KATILMIYORUM		KISMEN KATILMIYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
	1	2			
1. Öğrencileri tanımaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2. Öğrencilerin sorunlarına zaman ayırım.	1	2	3	4	5
3. Öğrencilerin haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerle ilişkilerimde güvenli bir ortam yaratmaya çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
5. Her öğrencinin değerli olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
6. Başarılı olan öğrencileri ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
7. Öğrencilere kendilerini geliştirecek ödev ve projeler veririm.	1	2	3	4	5
8. Mesleğimle ilgili yenilik ve gelişmeleri takip ederim.	1	2	3	4	5
9. Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım.	1	2	3	4	5
10. Başkalarına ön yargılı yaklaşmam.	1	2	3	4	5
11. İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	1	2	3	4	5
12. Bencil davranmam..	1	2	3	4	5
13. Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam.	1	2	3	4	5
14. Okulun kaynaklarını kendi çıkarım için kullanmam.	1	2	3	4	5
15. Kişisel işlerimi iş yerimde yapmam.	1	2	3	4	5
16. Verdiğim sözde dururum.	1	2	3	4	5
17. Öğrencilere inançlarından dolayı baskı yapmam.	1	2	3	4	5

18. Kişisel düşünce ve fikirlere saygı duyarım.	1	2	3	4	5
19. Mesleki ilke kurallara bağlı hareket ederim.	1	2	3	4	5
20. Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm.	1	2	3	4	5
21. Mesleğimin gerektirdiği davranışlara sahibim.	1	2	3	4	5
22. Görevimi yaparken herşeyin yönetmeliklere uygun olmasına özen gösteririm.	1	2	3	4	5
23. Haksızlığın düzeltilmesi için öğrencilerimin çaba göstermelerini isterim.	1	2	3	4	5
24. Öğrencilerimi sorumluluk almaya teşvik ederim.	1	2	3	4	5
25. Öğrencilerime dayak vb. gibi bedensel tacizde bulunmam.	1	2	3	4	5
26. Öğrencilerin kendi kararlarını kendilerinin vermesini isterim.	1	2	3	4	5
27.					



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/1621612
Konu: Araştırma İzin Talebi

22/04/2014

ZİRVE ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi : 09/04/2014 tarih ve 38196035-605.01/497 sayılı yazınız.

Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mesut ÜLKÜ'nün "İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulamak isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 18/04/2014 tarih ve 605.01/1589576 sayılı Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Nursal ÇAKIROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER :
1- Valilik Oluru (1 Adet)
2- Değerlendirme Formu (1 Adet)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır

22/4/2014



LEVENT KARATAŞ
Kayıt Memuru

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	02.05.14
EVRAK NO	192

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 83bf-b2de-39c9-92ca-da1d kodu ile yapılabilir.

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Şb.Md.M.Şakir ULUDAĞ-Strateji Geliştirme Şefi M.KÖK
Tel: (0342) 231 10 58 -4330
Faks:(0342) 232 24 10



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/1589576
Konu: Araştırma İzin Talebi

18/04/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 09/04/2014 tarih ve 38196035-605.01/497 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mesut ÜLKÜ'nün "İlkokul Öğretmenlerinin Sahip Oldukları İş Etiği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup, Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulanması Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../04/2014

Nursal ÇAKIROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Yeni Valilik Binası 3. Kat Şahinbey/GAZİANTEP
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Şb.Md. Şaban KÜTÜK-Strateji Geliştirme Şefi E. YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58-4330
Faks: (0342) 232 24 10

T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı:	Mesut ÜLKÜ
Kurumu / Üniversitesi	Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma yapılacak iller	Gaziantep
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Gaziantep Şehitkâmil ve Şahinbey ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri
Araştırmanın konusu	İlkokul öğretmenlerinin sahip oldukları iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Var
Veri toplama araçları	Anket 2 sayfa
Görüş istenilecek Birim/Birimler	---

KOMİSYON GÖRÜŞÜ

Bu araştırma, 2012/13 sayılı "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışmanın bu genelgede belirtilen şartları taşıdığı tespit edilmiş ve çalışmanın, Gaziantep Şehitkâmil ve Şahinbey ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine yapılması uygun görülmüştür.

Araştırmacı, yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde, Müdürlüğümüze araştırmanın iki örneğini CD'ye kayıtlı olarak vermeyi taahhüt eder.

Komisyon kararı Oybirliği ile alınmıştır.

KOMİSYON

16/04/2014
Komisyon Başkanı
Şaban KUTLU
Şube Müdürü

Üye
Ercan KARATEKE
Öğretmen

Üye
Ozan Emre EMRAĞ
Öğretmen

Outlook.com - mesut-ulkü x

Microsoft Corporation [US] https://dub120.mail.live.com/default.aspx?id=64855#tid=cm5xLWwU554xGqaug5NbD_nA2&fid=flsent&paid=cmwj6HAqV74xGmJ-g5NBH

Outlook.com Yeni Yanıtla Sil Arşivle Şuraya taşı Kategoriler

Gönderilmiş öğesini ar

Klasörler

Gelen kutusu 8

Gereksiz 2

Taslaqlar 13

Gönderilmiş

Silinmiş

Yeni klasör

Anket izni

mesut mesut 09.01.2014
Kime: nurcelebi@marmara.edu.tr

Sayın Nurhayat ÇELEBİ

" Genel liseelerde çalışan öğretmenlerin etik davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma " adlı makalenizde kullanmış olduğunuz "Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği" ni, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlamış olduğum " Sınıf öğretmenlerinin iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki " adlı yüksek lisans tezimde kullanmak üzere tarafıma anketinizi göndermenizi ve gereken izni vermenizi rica eder, saygılarımla sunarım...

Mesut ÜLKÜ

mesut mesut

Facebook Kaydol

Twitter Kaydol

Zaten Facebook üyesi misiniz?

Zaten Twitter üyesi misiniz?

© 2014 Microsoft Koşullar Gizlilik ve tanımlama bilgileri Geliştiriciler Türkçe

18:48
28.06.2014

Outlook.com - mesut-ulkü x

Microsoft Corporation [US] https://dub120.mail.live.com/default.aspx?tid=64855#tid=cmF_POWfB54xGUOWAjfeSiUg2&fid=flinbox&paid=cm9WShW_564xGQ-QAhWtc

Outlook.com | Yeni Yanıtla Sili Arşivle Gereksiz Supur Şuraya taşı Kategoriler mesut mesut

E-postada ara anket

Klasörler

Gelen kutusu 8

Gereksiz 2

Taslaqlar 13

Gönderilmiş

Silinmiş

Yeni klasör

nurcelebi (nurcelebi@marmara.edu.tr) Kişilere ekle 10.01.2014 Belgeler
Kime: mesut-ulku@hotmail.com

1 ek (17,2 KB) Outlook.com Etkin Görünüm

Anket-etik[1].docx

Çevrimiçi göster

Zip olarak indir

Size iyi çalışmalar. Anketi ekte gönderiyorum. Doç.Dr. Nurhayat Çelebi

© 2014 Microsoft Koşullar Gizlilik ve tanımlama bilgileri Geliştiriciler Türkçe AdChoice

tez2 tezim1 - M... TEZ(NURT... tertzertkaya... Outlook.c... Adsz - Paint

18:54
28.06.2014

