



**TC
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DEĞERLERE GÖRE YÖNETİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN: Merve UYANIK

DÜZCE 2019



**TC
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DEĞERLERE GÖRE YÖNETİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN: Merve UYANIK

Danışman

Doç. Dr. Abdurrahman İLĞAN

DÜZCE 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafındanEğitim Bilimleri..... Anabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Doç. Dr. Selda POLAT HÜSREVŞAHİ

Üye Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

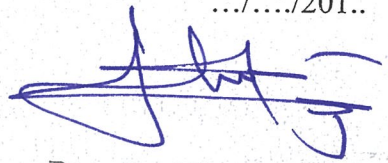
Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY

Üye Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Doç. Dr. Abdurrahman İLĞAN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../201..



Doç. Dr. Ali ERTUĞRUL
Enstitü Müdürü

(İmza Yeri)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Günümüzde örgütlerin yararına olduğu düşünülerek üzerinde birçok araştırma yapılmış olan değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışı önemli konulardır. Değerlere göre yönetimin örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Eğitimde son yıllarda konunun önemi üzerinde durulmaya başlanmıştır. Özellikle okul yöneticilerinin, değerlere göre yönetimin eğitim açısından faydalı olacağını kavraması ve okullarını yönetirken değerleri göz önünde bulundurması gereklidir. Çünkü örgüt kültürünü oluşturan öğeler arasında ilk akla gelen kavram değerlerdir. Örgütteki bireylerin benzer ve güçlü değerlere sahip olması, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel adanmışlık, örgütsel iletişim, iş doyumu, işbirliği, örgütsel performans ve güdülenme üzerinde etkilidir. Yine okul müdürü ve öğretmenler arasındaki değer uyumu sağlıklı bir okul kültürü oluşturarak bireyler arasındaki çatışmaları azaltır. Karar verme sürecinde de değerler çok gerekli bir araçtır. Aynı zamanda başarılı okullar güçlü değerlere sahip okullardır. Eğitimle kültürü aktarma ve güçlü nesiller yetiştirme görevi olan okullarda bu görevi yerine getiren öğretmenlerin değerlere göre yönetim algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının araştırılması yararlı olacaktır. Yine okulların başarıya ulaşabilmesi için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri faydalı olacaktır.

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenin değerlere göre yönetimle ilgili görüşlerinin nasıl olduğu ve bu algının örgütsel vatandaşlık davranışını ne derece yordadığı araştırılmıştır. Okulların başarılı olması için değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışı önemli birer konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma konunun belirlenmesinde ve çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında bilgilerini, tecrübelerini ve değerli zamanlarını esirgemeyerek bana her fırsatta yardımcı olan değerli Hocam Doç. Dr. Abdurrahman İLĞAN'a teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans tez çalışmamda bana her türlü desteği sağlayan okul idarecilerime, tezime katkı sağlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma ilgi ve desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Tez sürecim boyunca maddi ve manevi anlamda desteğini esirgemeyen, bana her konuda yardımcı olan babam İsmail UYANIK ve annem Zihniye UYANIK'a, teşekkürlerimi sunarım.

Merve UYANIK

ÖZET

DEĞERLERE GÖRE YÖNETİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

UYANIK, Merve

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdurrahman İLĞAN

Aralık, 2019

Eğitimin önemi her geçen gün artmaktadır. Çünkü eğitim hayatın kendisidir. Eğitimin bireysel ve toplumsal pek çok faydası vardır. Bu yüzden eğitime gereken önemi verilmelidir. Eğitimde çok önemli bir yeri olan öğretmenlerin üretken olması ve kendini geliştirmesi gerekmektedir. Ayrıca değerlere bağlı kalınması ve değerlerin korunması da başarı için önemli bir gerekliliktir. Bu araştırmada, değerlere göre yönetimin, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada bağımsız değişken olan değerlere göre yönetimin, yaş, cinsiyet, mezuniyet değişkenlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Devamında bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile bu düzeyin demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı ve son olarak da değerlere göre yönetimin örgütsel vatandaşlık davranışını yordamasına ilişkin analizler yapılmıştır. Araştırma tarama modelinde ilişkisel bir çalışmadır. Bu amaçla Düzce İli Merkez, Gümüşova ve Cumayeri İlçeleri okullarında görev yapan 325 öğretmen üzerinde görgül bir araştırma yapılmıştır. Değerlere göre yönetim ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5'li likert tipi olup değerlere göre yönetim ölçeği tek boyut, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği beş alt boyuttan oluşmaktadır. Veriler anket yoluyla toplanmış olup sonuçları ise SPSS 23 programında analiz edilmiştir. Değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik olan test tekniklerinden t, ANOVA, Kruskal Wallis H testleri ile analiz edilmiştir. Değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyut puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Değerlere göre yönetim ölçeğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutlarına etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda, değerlere göre yönetim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, değerlere göre yönetim

ABSTRACT

The importance of education is increasing day by day. Because education is life itself. Education has many personal and social benefits. Therefore, we must give importance to education. Teachers who have a very important place in education should be productive and develop themselves. In addition, adherence to values and protection of values is also an important requirement for success. In this study, it was tried to determine whether the values and management by values significantly predicted organizational citizenship behavior. According to the variables management by values which are independent variables, it was investigated whether the management differed according to age, gender, graduation. Afterwards, the analysis of organizational citizenship behavior which is a dependent variable and whether this level is differentiated in terms of demographic variables and finally the analysis of organizational citizenship behavior according to the values. Research is a relational study in the survey model. For this purpose, an empirical study was carried out on 325 teachers who work in Düzce Province, Gümüşova and Cumayeri District schools. Management scale and organizational citizenship behavior scale were used. The scales were 5-point Likert-type scale. The management by value scale is composed of one dimension and the organizational citizenship behavior scale is composed of five sub-dimensions. The data were collected by questionnaire and the results were analyzed in SPSS 23 program. Differences between management scale and organizational citizenship behavior scale and subscale scores according to demographic variables were analyzed by t, ANOVA, Kruskal Wallis H tests. Pearson correlation test was used to analyze the relationship between the management scale and the organizational citizenship behavior and the subscale scores. The effect of the values management scale on the organizational citizenship behavior scale and its sub-dimensions was analyzed by regression test.

As a result of the research, a significant positive relationship was found between management according to values and organizational citizenship behavior.

Key Words: Organizational citizenship behavior, management according to values

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	viii
BÖLÜM I GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Varsayımları	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.5. Araştırmanın Önemi.....	7
1.6. Tanımlar.....	9
BÖLÜM II KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1 Değer kavramı.....	10
2.2. Değerlerin Sınıflandırılması.....	12
2.3. Okullarda Değer Kavramı.....	13
2.4. Değerlere Göre Yönetim.....	14
2.5. Değerlere Göre Yönetimin Önemi.....	15
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı.....	16
2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi.....	18
2.8. Örgütsel Vatandaşlık Tanımının Alt Boyutları	19
2.8.1. Diğergamlık.....	19
2.8.2. Nezaket.....	20
2.8.3. Bilinçlilik.....	21
2.8.4. Sportmenlik.....	21
2.8.5. Sivil Erdem.....	22
2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları.....	23
2.10. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	24
2.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler.....	25
2.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi.....	28

2.12.1. Örgütsel Bağlılık.....	28
2.13.2. Örgütsel Adalet.....	28
2.13.3. Örgütsel Güven.....	29
2.13.4. Örgüt Kültürü.....	30
2.13.5. Liderlik.....	30
2.13.6. İş Tatmini.....	31
2.14. Örgütsel Vatandaşlık ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar.....	31
2.14.1. Örgütsel Spontanlık.....	32
2.14.2. Psikolojik Kontratlar.....	32
2.14.3. Rol Davranışları.....	33
2.14.4. Sosyal temelli örgütsel davranış (Prososyal örgütsel davranış).....	33
BÖLÜM III YÖNTEM.....	34
3.1. Model.....	34
3.2. Evren ve Örneklem.....	34
3.3. Örneklem İlişkin Dağılım (Cinsiyet, Yaş, Mezuniyet).....	34
3.4. Veri Toplama Araçları.....	35
3.5. Verilerin Toplanması	36
3.7. Verilerin Analizi.....	36
BÖLÜM IV BULGULAR VE TARTIŞMA	37
4.1. Bulgular	37
4.2. Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşleri.....	37
4.3. Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişki Dağılım.....	37
4.4. Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Cinsiyet Tablosu....	39
4.5. Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Yaş Tablosu.....	39
4.6. Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Eğitim Durumu Tablosu.....	40
4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Görüşleri.....	40
4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım.....	40
4.9. Değerlere Göre yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	42
4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Cinsiyet Tablosu.....	42
4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Yaş Tablosu.....	43

4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Eğitim Durumları Tablosu.....	43
4.13. Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim ile Örgütsel Vatandaşlık Puanları İlişki Tablosu	44
4.14. Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	44
4.15. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması t testi Sonuçları.....	45
4.16. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması ANOVA testi sonuçları.....	46
4.17. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması Kruskal Wallis H testi Sonuçları.....	48
BÖLÜM V.....	50
5.SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	50
5.1.Sonuç ve Tartışma.....	50
5.2. Öneriler	55
KAYNAKLAR	57
EKLER	66
EK-1. Anket Formu	66
EK-2. Okullar Listesi.....	68
EK-3.Araştırma İzin Belgesi.....	69

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Örnekleme İlişkin Dağılım (Cinsiyet, Yaş, Mezuniyet).....	34
Tablo 2: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşleri.....	36
Tablo 3: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım.....	36
Tablo 4: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Cinsiyet Tablosu.....	38
Tablo 5: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Yaş Tablosu.....	38
Tablo 6: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Eğitim Durumu Tablosu.....	39
Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Görüşleri.....	40
Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım.....	40
Tablo 9: Değerlere Göre yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	42
Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Cinsiyet Tablosu.....	42
Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Yaş Tablosu.....	43
Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Eğitim Durumları Tablosu.....	43
Tablo 13: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim ile Örgütsel Vatandaşlık Puanları İlişki Tablosu	44
Tablo 14: Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	44
Tablo 15: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması t testi Sonuçları.....	45
Tablo 16: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması ANOVA testi sonuçları.....	46
Tablo 17: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması Kruskal Wallis H testi Sonuçları.....	48

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, varsayımları, önemi, sınırlılıkları ve tanımları üzerinde durulacaktır.

1.1. Problem Durumu

Değişen ve gelişen dünyada insan da bu değişime ayak uydurmaktadır. Günümüz bilgi çağıdır. Bilgi üretmek kadar, bilginin insani değerlere uygun ve insanların faydasına olması da çok önemlidir. İnsanlar, doğumdan itibaren yaşadıkları çevreyi anlamlandırmaya çalışır, ait olduğu toplumun kültürünü ve değerlerini öğrenerek toplumsallaşır. Günümüzde artık milli değerleri özümsemiş, evrensel değerlere de sahip bireylere ihtiyaç vardır. Bunun için de eğitimin amacı bilgili olduğu kadar değerlerine bağlı, saygılı, dürüst ve iyi insanlar yetiştirmek olmuştur. Bireyler sahip oldukları değerlere göre davranır ve hayatlarına yön verirler.

Örgüt belirli amaçların, birden fazla kişi ile ve bir grup olarak gerçekleştirilmesi için oluşturulur. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için kullanılan yönetsel araçlardan biri de değerlerdir. Değerlerin bazıları değişime uğrayarak, bazıları ise değişmeden günümüze kadar gelmiştir. Günümüzde insanların bireysel ve örgütsel yaşamda yaşadığı problemlerin değerlere gereken önemin verilmemesinden dolayı olduğu düşünülünce bilimsel anlamda değerler konu edilmeye başlanmıştır. Örgütsel bakımdan da değerler üzerinde pek fazla çalışma yapılmadığı görülür. Bu nedenle yönetim biliminde de değerlere artık daha fazla önem verilmesi gerektiği kabul edilmiştir.

Yönetim biliminde bilimsel çalışmaların başlıca amacı, örgütlerin verimliliğini ve karlılığını arttırmaktır. Bu yüzden insan davranışlarının temeli olan değerler üzerinde daha fazla durulması bir zorunluluktur. Bu zorunluluk gereği bireysel ve örgütsel değerlerin istenilen yönde şekillenmesi için yöneticilerin çalışma yapmaları gerekmektedir. Sosyal bilimciler için değer kavramı bu yüzden önemli hale gelmiştir. Yöneticilerin ve örgüt üyelerinin değerleri ve bu değerlerle örgüt hedeflerinin örtüştürülmesine yönelik çalışmalar artmıştır. Yöneticiler, içinde buldukları toplum ve örgütlerin kültürlerinden etkilendiği gibi, kendileri de kültürü ve toplumu etkiler. Aldıkları bazı kararlarda kültürel güçlerin etkisi görülür. Bu güçlerin başında da değerler gelir (Demirtaş, Kılıç 2015).

İnsanlar içinde yaşadıkları toplumun değerlerini çoğunlukla benimseyerek, onları tutum ve davranışlarında birer ölçüt olarak kullanırlar. Sadece günlük hayatta değil iş ortamında da çalışanların davranışlarında önemli bir etkisi vardır. Örgütlerin amaçlarına ulaşmak için kullandığı değerler ile çalışanların davranışlarını nitelendirecek, değerlendirecek ve yargılayacak ölçütlerin kaynağı oluşturulur.

Örgütler insanlardan oluştuğu için çalışanların değer ve eylemlerinden etkilendiği gibi kendi değerleri ile de çalışanları etkiler. Bundan dolayı örgütlerin değer sistemlerinin çalışan davranışları üzerinde etkisi çoktur. Beldağ ve Yaylacı (2015), değerlere göre yönetim tanımını insanların ortak değerler etrafında birleşerek değer odaklı davranmaları olarak yapar. Bu yaklaşım örgütün ortak hareketini sağlayacak ve örgütsel kültürün oluşmasında etkili olacaktır.

Yöneticiler, davranışlarıyla örgüt için nelerin önemli olduğunu gösterirler ve çalışanlara örnek olurlar. Aynı zamanda çalışanlar sürekli yöneticinin davranışlarını değerlendirirler ve bir yargıya varmaya çalışırlar. Bu yüzden yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanları etkileyen faktörler arasında çok önemlidir.

Kurum çalışanları ile yönetici değerlerinin uyuşması başarıyı getirir. Farklı değerlerin oluşması kurumsal çatışmalara sebep olur. Yöneticilerin bu durumda çevresel faktörlerin olumsuz etkilerini de azaltacak güçlü kurumsal değerlerin önemini dikkate alması, çalışanlarca kolay benimsenebilecek değerler belirlemeye özen göstermesi gerektiği sonucu çıkmaktadır (Argon, İsmetoğlu, İşeri, 2014).

Bilgi ve teknolojinin yaşamın her alanını etkilediği ve toplumsal hayata yön verdiği günümüzde değişime ayak uydurmak zorunda olan toplumlar varlıklarını sürdürebilmek için eğitim sisteminde değerlere önem vererek yenilikler yaparlar ve eğitimin önemini vurgularlar. Eğitime önem veren ülkeler gelişmişlik açısından önde gelen ülkelerdir. Bu açıdan baktığımızda da nitelikli eğitim ile bireylerin ve toplumun yararına hizmet edilmelidir. Nitelikli eğitimin sağlanabilmesi için de en önemli unsur öğretmendir.

Toplumunu etkileyen eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşımını çok önemlidir ve bunu sağlayacak en önemli öğelerin başında ise öğretmen vardır. Bu sebeple öğretmenlerin görevlerini yaparken çalışma ortamının en uygun şekilde düzenlenmesi, yeterli imkânların sağlanması, görevlerini yapmalarını zorlaştıran nedenlerin belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleğine karşı tutum ve davranışları olumlu ise kendilerinden beklenenin fazlasını yapmak için daima istekli olurlar. Bu sebeple değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık eğitim örgütlerinin etkililiği için çok önemli faktörlerdir.

Toplumunu aydınlık bir geleceğe taşıyan öğretmenlerin, okulda demokratik bir ortama sahip olması ve bu sayede sorunlarını kolayca çözebilmesi görevini daha etkin bir şekilde yerine getirmesini sağlar. Böylece öğrencilere ve toplumun diğer bireylerine de her konuda yardımcı olabilir. Öğrencilerin yaratıcı, eleştirel düşünebilen, sorgulayan, üreten bireyler olarak yetişmesi okuldaki ortamın öğretmenler için elverişli ve iletişimin kaliteli olmasına bağlıdır.

Toplumdaki değişme ve gelişmeler değerlerin de değişmesine sebep olur. Örgütlerin başarılı olabilmesi için bu değişimlere ve gelişmelere açık, değerlere önem veren nitelikli çalışanlara ihtiyacı vardır. Bütün örgütlerde değerler önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Toplumlarda kültürün aktarılması eğitimle gerçekleştiği için eğitim örgütlerinde ise önemi daha büyüktür. Son yıllarda eğitim ve yönetim alanlarında değerler konusuna daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Okul yöneticilerinin de bu konuya gereken önemi vermesi gerekmektedir.

Öğretmen, öğrencileri her zaman erdemli bir kişi olmaya ve kendilerini geliştirmelerine teşvik etmelidir. Bu yüzden öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin olumlu değerlere sahip olması çok önemlidir. Yöneticiler, öğretmenlerin ihtiyaç ve isteklerini yerine getirirken her zaman saygılı olmalı ve onların görüşlerinin değerli olduğunu hissettirmelidir.

Çalışmanın konusu değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi olduğu için araştırmanın diğer değişkeni olan örgütsel vatandaşlık davranışından da bahsetmek gerekmektedir. Bilginin hızla yayıldığı ve çoğaldığı günümüzde eğitim örgütlerinden beklentiler çoğalmıştır. Yapılan yenilikler ve gelişmeler ile eğitimin kalitesi artırılmaya çalışılmıştır. Kullanılan araç-gereçlere, yöntem tekniklere, programlara, ölçme ve değerlendirme süreçleri, öğretmen ve yönetici yeterliliklerine odaklanılmıştır.

Günümüzde örgütlerin başarılı olabilmesi için çalışanların görev tanımlarının üzerinde olan davranışlarda bulunmalarının önemi anlaşılmıştır. Aynı şekilde eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin okulun amaçlarını üst düzeyde gerçekleştirmesi için bu tür davranışlar göstermeleri gereklidir.

Örgütsel vatandaşlık, görev yürütmek ile benzer potansiyel taşıyan ama beklenenin üstünde örgütsel işlev yerine getirmek anlamına gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, rol üstü veya rol dışı davranış olarak kabul edilmektedir (Özyer, Orhan, Orhan, 2012). İş tanımları ve biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan tanımlanmayan, organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan gönüllülük esasına dayalı davranışlar alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılır. Bu kavram çalışanların gönüllü davranışlarının önemini ortaya koyar. Örgütün işleyişini engelleyen davranışlardan korunmasını, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesini, birlikte hareket edilerek örgütün verimliliği ile başarısını artırmayı hedefler (Uslu, Balcı, 2012).

Türkiye’de örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çok sayıda çalışma vardır: (Kamer, 2001; Köse, Kartal, Kayalı, 2003; Ölçüm, Çetin, 2004; Topaloğlu, 2005; Gürbüz, 2006; Arslantaş, Pekdemir, 2007; Geçer, 2008; Aslan, 2008; Aslan, 2009; Çetin, 2011; Demirel, Seçkin, Özçınar, 2011; Sökmen, Boylu, 2011; Mert, 2011; Kaplan, 2011; Dönmez-Orhan, Orhan, Özyer, 2012; Aksoy, 2012; Köksal, 2012; Tokgöz, 2012; Kaya, 2013; Şanal, 2013; Yeşilyurt, 2013; Kılıçlar, Harbalıoğlu, 2014; Yeşilyurt, Koçak, 2014; Gürbüz, Ayhan, Sert, 2016; Ağca, Döven, 2016). Yapılan bu çalışmalarda; örgütsel vatandaşlık davranışı çeşitli açılardan incelenmiştir. Bu çalışmalara baktığımızda, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin başarısı için önemli ve gerekli olduğunu görürüz. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi ve geliştirmesi önerilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlere verimlilik ve performans açısından çok faydasının olacağı özellikle belirtilmektedir.

Eğitim örgütlerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının, öğretimsel liderlik, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, değer tercihleri, örgütsel adalet, örgütsel öğrenme değerleri, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sosyalleşme, mesleki imaj algısı, tükenmişlik ve örgütsel yabancılaşma gibi kavramlarla ilişkisi (Sezgin, 2005; Dönder, 2006; Mercan, 2006; Taşçı, Koç, 2007; Polat, Ceep, 2008; Özer, 2009; Buluç, 2008; Aktay, Ekşi, 2009; Titrek, Bayrakçı, Zafer, 2009; Baş, Şentürk, 2011; Arlı, 2011; Gökmen, 2011; Balcı, Uslu, 2012; Güler, 2013; Taşlıyan, Hırlak, 2014; Avcı, 2015) incelenmiştir. Yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının önemli sonuçları olduğu görülmektedir.

Yönetim alanında değerlerin önemi üzerinde çok durulmaya başlanmıştır. Değerlere göre yönetimi açıklamak açısından alanyazında çok sayıda araştırma yapılmıştır (Yılmaz 2007; Altinkurt, Yılmaz 2010; Altinkurt, Yılmaz 2012; Argon, İsmetoğlu, İşyeri 2014; Ayık, Şayir, Yücel 2015; Demirtaş, Kılıç 2015). Ayrıca okullarda değerlere göre yönetim konusunda yapılan çalışmalar artmıştır (Ekşi, 2003; Sağnak, 2003; Sezgin, 2006; Yılmaz, 2007; Taşdan, 2008; Karataş, 2009). Bu çalışmalarda değerlere göre yönetim konusu birçok konu ile ilişkisel ya da tek başına araştırılmış ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisel inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bireylerin örgütle ilgili olumlu düşüncelere sahip olması, örgüte faydalı olması ve bundan memnun olması örgütün etkililiğine önemli düzeyde etki etmektedir. Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışının pek çok değişkenle ilişkisi vardır. Bu araştırmada değerlere göre yönetim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Dolayısıyla araştırmanın, bu eksikliği gidermesi ve alanda konunun tartışılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Problem Cümlesi

1. Araştırmanın problem cümlesi ‘öğretmenlerin değerlere göre yönetim algısı ile onların örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki var mıdır? Ve değerlere göre yönetim öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını ne derece yordamaktadır.’ şeklinde belirlenmiştir.

Alt Problemler

1. Öğretmenlerin değerlere göre yönetim görüşleri ne düzeydedir?
2. Okulların değerlere göre yönetilmesine ilişkin öğretmen görüşleri, onların, cinsiyet, yaş, mezuniyet değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri onların, cinsiyet, yaş, mezuniyet değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin değerlere göre yönetim algısı ile onların örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Örgütlerin etkili olabilmesi için sahip olduğu en önemli unsur insan kaynaklarıdır. İnsana önem veren örgütler başarıya ulaşır. Bu yüzden günümüzde çalışanlardan gönüllülük esasına dayanan davranışlar göstermelerinin gerektiğini söyleyebiliriz. Bu durum da örgütsel vatandaşlık davranışının üzerinde araştırma yapılarak önemini artırmıştır. Türkiye’de yapılan alan yazında değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu araştırmanın amacı, değerlere göre yönetimin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

1. Veri toplama araçlarının araştırmanın amacına uygun bilgiler toplayabilecek geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğu,
2. Araştırmaya katılacak öğretmenlerin ve yöneticilerin kişisel bilgi formu, değerlere göre yönetim ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini içtenlikle yanıtladığı,
3. Örnekleme yer alan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin evreni temsil ettiği, varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. 2017-2018 öğretim yılı ikinci yarıyılı,
2. Düzce İli, Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler,
3. Çalışanların cevapladıkları kişisel bilgi formu, değerlere göre yönetim ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyum içinde olmasının, örgütlere ve çalışanlara olumlu sonuçları olacaktır. Örgütsel değerler, örgütte birlik beraberlik ruhu oluşturur. Örgüt üyeleri örgütün amaçlarını benimser ve örgüte güven duyar. Bunun sonucunda olumlu tutum ve davranışları daha çok pekişmiş olur. Aynı zamanda değer uyumsuzluğundan kaynaklı çatışmalarda olabilir. Örgütsel değerler çalışanların davranışlarını kontrol etmede yöneticilere kolaylıklar sağlar. Bu yüzden yöneticiler örgütsel değerlerin farkında olmalıdır ve onları iyi tanımalıdır.

Örgütsel değerler, örgüt açısından neyin önemli olduğuna ilişkin ortak beklentileri veya kuralları belirterek işgörenlerin uygun davranış ve tutumlarının neler olması gerektiğini ifade eder. Örgütsel boyutta benimsenen değerler; insanları güdülemenin, etkili iletişimin, ortak bir kültür oluşturmanın, çatışmayı yönetmenin ön koşulu olarak kabul edilebilir (Demirtaş, Ekmekyapar, 2012).

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu örgüt kültürü bağlamında, bireyin örgüte uyumunu, iş doyumunu, örgütsel bağlılıklarını desteklemektedir. Ayrıca örgütsel stresi azalttığı da söylenebilir. Bu uyumun, güçlü bir örgüt kültürü sağlayarak ve işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini artırarak örgüte olumlu anlamda katkılar sağladığı söylenebilir. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır (Sezgin, 2005). Karar vermeyi yönetimin kalbi olarak gören Bursalıoğlu'na göre ise (1994), bütün yönetim süreçlerinde yer alması gereken değerler, özellikle karar alma sürecinde çok önemlidir.

Sökmen ve Boylu (2011), örgütler açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel performansa katkıda bulunduğunu öngörür. Çünkü bu tür davranışlar, bireyler arasında dayanışmayı artırarak, örgüte uzun vadeli kalıcılık, gelişim ve değişim için gerekli uyumu sağlar.

Okul örgütleri açısından değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışları önemli iki kavramdır. Bireylere değer kazandırmak ailede başlar. Fakat günümüzde çeşitli sebeplerden ailelerin bu konuda yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu sebeple okullara değerlerin sistemli bir şekilde öğretilmesi konusunda fazlaca yük düşmektedir. Öğretmenlerden beklenen rol model olarak, öğrencilere yaparak ve yaşayarak öğrenme fırsatları sunarak değerler kazandırmalarıdır. Okul yöneticilerinden beklenen ise günümüz şartlarının bir gereği olarak okullarını yönetirken değerleri esas almasıdır. Gökmen (2011) ise, öğretmenlerin birbirlerine yardım etmelerini, saygılı ve hoşgörülü davranmalarını, okulun gelişimi için gerekli etkinliklere katılmalarını, işbirliği yapmalarını ve okulu koruma davranışlarında bulunmalarını önemli görmektedir. Yöneticiler tarafından istenilen davranışlar sadece öğretmenlerin verdikleri görevleri yerine getirmeleri ve derslere girmeleri değildir. Gönüllü olarak rol davranışların ötesine geçilerek, ödül beklentisi olmadan yapılan olumlu davranışlar ya da olumsuz davranışlardan kaçınmadır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyin artırılması etkili bir okul için önemlidir.

Güçlü bir okul kültürünün oluşmasında değerlere göre yönetimin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkisi vardır. Ancak yapılan alan yazın taramasında bugüne kadar değerlere göre yönetimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış olması dolayısıyla bu çalışmanın bu anlamda literatüre katkıda bulunması umulmaktadır.

1.6. Tanımlar

Değerler: Bu çalışmada değerler bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren, toplum yapısını ve kültürü oluşturan öğelerdir.

Örgütsel değerler: Bu çalışmada örgütsel değerler, örgüt üyelerinin örgütsel yargılarını ve davranışlarını etkileyen ölçütler, örgüt kültürünün oluşumunda önemli kültürel öğelerdir.

Değerlere Göre Yönetim: Bu çalışmada değerlere göre yönetim okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin davranışlarına okullarının örgütsel değerlerini yansıtmaları, ortak değerler etrafında birleşmelerini ifade eder.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bu kavram, öğretmenlerin zorunluluk ve ödül beklentisi olmadan görevleri dışında fazladan çaba göstermeleri ve çalışmalarınıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı konularında literatürden derlenen kavramsal ve kuramsal bilgiler verilmiştir.

2.1. Değer Kavramı

Değer kavramı öznel olmasından dolayı anlaşılması ve açıklanması zor bir kavramdır. Bundan dolayı pek çok tanım yapılmış ve değer kavramının tanımı üzerinde fikir birliği sağlanamamıştır. Değerler, neyin kıymetli, neyin faydalı ve neyin zararlı olduğunu tanımlar. Davranışlara yön ve tutarlılık veren bir kılavuzdur. Birinin veya bir nesnenin kıymetli olduğuna dair bir inanç, duygu, düşüncüdür. Değerler hedeflerimizi, eylemlerimizi, kararlarımızı ve tutumlarımızı yönlendiren standartlardır. Değerler, hayata anlam katar ve insanların hayatlarının yönünü belirler.

Değerlerin farklı yönleri ve tanımlarının olması bilim açısından ne kadar önemli ve araştırılmaya değer bir konu olduğunu gösterir. İnsanı insan yapan özelliklerin hepsine değer denilmektedir (Özkan, 2017).

Doğuştan getirdiğimiz kişilik özellikleri, toplumun etkileri ve eğitim ile değerler oluşur ve şekillenir. Vurgun ve Öztop (2011), değerlerin oluşmasında kişiliği, önemli bir etken olarak belirtmektedir. Bireyler toplum değerlerini farklı seviyelerde benimsendiğinden dolayı benzer durumlarda farklı tutum ve davranışlar gösterebilmektedir. Ailemizden, okuldan, çevreden ve çeşitli kaynaklardan farklı değerler kazanırız. Değer aktarımındaki bu farklılıklar sebebiyle toplumların ortak değerler oluşturabilmesi ve koruyabilmesi çok önemlidir. Ayrıca değerler hayata, sevgi, saygı, yardımseverlik, hoşgörü, merhamet, şefkat gibi insanları birbirine yakınlaştıran ve bağlayan etkili güçler katar. Bu değerlerin yanı sıra doğruluk, dürüstlük, adalet, bilimsellik, estetik, çalışkanlık, dayanışma, doğa sevgisi, güven, misafirperverlik, öz güven, sabır, sorumluluk, paylaşma ve vatanseverlik eğitimle kazandırılmak istenen değerlerdir. Değerler öğrenilerek ve öğretilerek nesilden nesile aktarılır.

Değerler Rokeach (1973) tarafından, belirli davranışların kişisel ya da toplumsal olarak kabul edilebilir olup olmadığını işaret eden, seçimlerde varlığını hissettiren, devamlılığı olan inançlar olarak tanımlanmıştır (akt. Fidan, Küçükali, 2014). Değerlerin insanların seçimlerini kolaylaştırdığı görülür. Aktepe ve Yel (2009), bireylerin kendileri için önemli gördükleri bazı davranış ve tutumlar olduğundan bahseder. Değer, bir rehberdir. Hayata bakış açımızı ve amaçlarımızı belirler, aldığımız kararları etkiler, inançlarımızı ve kurallarımızı yansıtır.

Değer; sosyal çalışmalara konu olan önemli bir kavram olarak ifade edilebilir. İnsanlar etrafındaki varlıklara anlam yüklerken kendilerine özgü ölçütler kullanırlar. Bu ölçütler bazen duyu organlarının bazen de duygusal durumun yansımalarıdır. İnsanlar, varlıkları, tanımlarken duyu organları vasıtasıyla elde ettikleri özellikleri kullanırlar. Bireyler, varlığa karşı önem ve kıymet verirken duygusal olarak sahip olduğu izlenimlerden etkilenir. Bu izlenimler değer olarak adlandırılır (Kart, 2017).

Pek çok farklı tanım yapılmıştır ve değer kavramı soyut bir kavramdır. İnsanların inanışlarının, tercihlerinin, amaçlarının belirlenip davranışlarının anlaşılmasını sağlamaktadır. Değerler, insanların büyük kısmının üzerinde anlaştığı, benimsediği ve paylaştığı duygu, düşünce, davranış ve kuraldır. Değerler toplum hayatını düzenler ve bireyler arasındaki ilişkileri güçlendirir.

Değer, bir şeyi değerli görme, onu tercih etme, ona bağlılık gösterme, onun için çabalama anlamına gelir (Aydın, 2005). Akbaba ve Altun (2003), insanoğlunun toplumda, sevgiyi, dostluğu, mutluluğu, özgürlüğü, barışı yaşaması ve oluşturması aynı zamanda yaratıcılık ve tutarlılığı en üst düzeyde başarabilmesi için etik değerlere uymasını gerekli görür. Ayrıca değerler bireysel ve aynı zamanda örgütsel düzeyde de gelişmektedir (Aydın, 2002).

Polat'ın tanımına göre (2012) örgütsel değerler, örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçimde değerlendirme ve yargılamada kullandıkları ölçütlerdir. Bir örgütün temel hedefleri, idealleri, standartları değerlerle yansıtılmaktadır. Değerler, örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedir (Altınkurt, Yılmaz, 2011). Örgütsel değerler, örgüt üyelerinin kabul ettiği ve onların davranışlarını yöneten standartlardır. Bir örgütteki beklentileri ve tercih edilen amaçlı, onaylanmış davranış tarzlarını belirten inançlardır.

Değerler soyut kavramlardır. Ancak sonuçları somut ve inançlarımız ile davranışlarımız arasında bir köprü oluşturmaktadırlar. Örgütsel değerler, çalışanların davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağını teşkil etmektedir (Ayık, Şayır, Yücel, 2015). Yöneticiler örgütsel değerleri tanırlarsa, çalışanların davranışlarını anlamak ve yönetmek kolaylaşır.

Vurgun ve Öztıp'a göre (2011), geleneksel yönetim anlayışı olan örgütlerde itaat kültürü görülür. Günümüzde ise, yöneticiler ve her örgüt üyesinin dâhil olacağı bir değerler kültürü oluşturmak ön plana çıkmıştır.

2.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Değerler değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Sosyolojik anlamda toplumsal değerler ve bireysel değerler, ahlaksal açıdan etik olan ve olmayan değerlerden bahsedilir. Değerler, sürekli veya geçici, genel veya özel olmalarına, zorlayıcılık derecelerine ve işlevlerine göre de sınıflandırılabilir (Ünal, 1981). Spranger yaptığı çalışmaların sonucunda değerleri altı kategoride toplamıştır. Bunlar “estetik, teorik (veya ilmi), iktisadi, siyasi, sosyal ve dini” değerlerdir (Akt. Özkan, 2017: 13).

Kahle (1983) tarafından geliştirilen değerler listesi, bireylerin değerlerini önem sırasına göre sınıflandırılmalarını sağlamaktadır. Üç grupta toplanan bu değerler şunlardır: Hazcı (hedonik) değerler: Heyecan arama, yaşamda mutluluk ve haz ile diğer insanlar ile iyi ilişkiler kurma arzusunu içermektedir. Empatik değerler: Özsaygı, diğer bireylerden saygı görme, güvende olma ve aidiyet değerlerini yansıtmaktadır. Kendini gerçekleştirme: Kişisel gelişim ve başarıya duygusuna ait değerleri içermektedir (Akt. Çalışkur, Demirhan, Bozkurt, 2012: 223).

Sosyoloji ve psikoloji ile ilgili literatürde, değerlerin farklı tanımları ve farklı sınıflandırmaları yapılmıştır. M. Rokeach (1973), değerleri “gaye/amaç değerler” ve “vasıta/araç değerler” olarak ikiye ayırmaktadır. Vasıta değerler “gaye değerlerin elde edilmesi yolunda gerekli görülen vasıtaları temsil ederler. “Eşitlik”, “aile güvenliği”, “kendine saygı”, “sosyal itibar” birer gaye değerdir. Bunların yanında “nezaket”, “sorumluluk”, “zekâ” birer vasıta değer teşkil eder.” (Akt. Yazıcı, 2014: 211).

Başaran da (1992) bir örgütteki değerleri öz (evrensel), özel (birim veya kümelerce geliştirilen), seçimlik ve geçici değerler olarak sınıflandırmaktadır. Değerler, toplumsal bağlamda toplumsal değerler, bireysel bağlamda bireysel değerler, küçük grup bağlamında ise aile değerleri olarak da sınıflandırılabilir (Dilmaç, Bozgeyikli, Çıkılı, 2008).

2.3. Okullarda Değer Kavramı

Eğitimin içinde değerler her zaman var olmuştur. Değerler eğitim öğretime anlam katar. Eğitim sistemleri değerler üzerine kurulur. Eğitim öğretim faaliyetleri ile bireylere toplumsal değerlerle çatışmayan bilgiler verilir. Okulun en önemli görevlerinden biri kültür aktarımı, bu konuda en önemli kişiler ise öğretmenler ve okul yöneticileridir.

Değerler eğitimin ve hayatın temelinde ve bütün evrelerinde mevcuttur. Hem kültürel bir unsur hem de eğitim programlarının olmazsa olmaz bir parçasıdır. Değerler toplumsal yapının bozulmadan devam ettirilmesi, kültürün nesilden nesle aktarılması ve örnek bireyler yetiştirilmesi açısından çok önemli olgulardır. Toplum değerlerini genç nesillere okullar aracılığıyla aktararak geleceğini istenilen yönde şekillendirir.

Okullarda öğretmen ve yöneticiler, okulun değerlerini benimsediklerinde örgüt başarısı, istikrar ve devamlılığı için üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirirler. Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde değerlerin önemi büyüktür. Okulun amaçlarına ulaşabilmesi için, okulun amaç ve değerleri ile öğretmen ve öğrencilerin amaç ve değerleri uyum göstermelidir. Okulun verdiği hizmetin niteliğinin ve eğitim-öğretim kalitesinin artmasında değerler etkilidir. Değerler okul yaşamını ve okuldaki ilişkileri düzenler.

Etkili okulların değerleri de güçlüdür. Öğretmenin kişisel değerleriyle okulun örgütsel değerleri arasında bir bütünlük sağlanamazsa, okul yaşamının anlamı olmaz (Çelik, 2012). Okullar oldukça, değerlere olan ihtiyaç daha önem kazanmaktadır. Değerlerin kazandırılmasında öğretmenin rolü önemlidir. Kurum içerisinde değer uyumu sağlandığında; kurum ve birey benzer özellikleri paylaşır, hem kurum bireyin hem de birey kurumun gereksinimlerini veya beklentilerini sağlayabilmekte zorlanmaz. Bu türden bir değer uyumu sağlayabilen eğitim kurumlarında öğretmen ve yöneticiler yabancılaşmanın getireceği kendine yabancılaşma, yalıtılmışlık, kuralsızlık, anlamsızlık ve güçsüzlük durumlarını aşabileceklerdir (Polat, Yavaş, 2012).

Değerler toplumun özüdür. Topluma ışık tutar, onları diğer toplumlardan farklı ve özel yapar. Okul ikliminin de belirleyicisidir. Bu yüzden toplumun geleceğinin güvencesi için değerlerimizi mutlaka iyi anlamalı ve korumalıyız. Bir örgütteki iş görenlerin değerlerinin gücü ve birbirlerinin değerlerinin benzerliğine ilişkin algı düzeyi mesleki tutumları etkiler. Sağlıklı bir okul kültüründe öğretmenler ile okul müdürlerinin ve örgütün değerlerinin uyumu da çok önemlidir. Astlarıyla benzer değer sistemlerine sahip yöneticiler daha düşünceli, sıcak ve güvenilir olarak algılanmaktadır. Ayrıca değerler, örgütteki tüm iş görenlere ortak bir yön verir ve onların günlük davranışlarına rehberlik eder (Şahin-Fırat, 2010).

Okul yöneticileri başkalarına özen göstermeyi gerektiren bir mesleğe sahip olmaları dolayısıyla mesleklerini icra ederlerken her bireye saygı göstermeli, dürüst ve doğru bir iletişim kurmalı, özgüvenlerini geliştirmeli, herkesin yararına olacak adil bir kültürel sistem oluşturmalıdırlar. Her bireye saygı gösterme, doğru ve dürüst iletişim kurma özellikleri, temelinde, her bireyin sahip olduğu değerlerin farkında olmayı ve bu bireylerin sahip olduğu değerlere saygı göstermeyi gerektirir. Okul yöneticilerinin, çalışanların özgüvenlerini geliştirmeleri ve adil bir kültürel sistem oluşturmaları ise, onların güçlerini etik olmayan yönlerde, baskı aracı olarak kullanmalarını ortadan kaldıracığı gibi, bürokratik bir kültürün yerleşmesini de engelleyerek, daha yaratıcı çalışmaların çıkmasına imkân ve olanak sağlar. Okul yöneticilerinin astlarını güçlendirmeleri ve onlarla daha adil bir ilişki ağı oluşturmaları; onlara, kendi değerlerini aşlamayı önleyerek etik davranmalarını temin eder (Akbaba-Altun, 2003).

2.4. Değerlere Göre Yönetim

Örgütlerde insan ilişkileri, paylaşılan değerler ve işbirliğinin öneminin anlaşılmasıyla birlikte yönetim süreçlerinde değerlere yer vermeye başlanmıştır. Örgütlerde verimliliğin artırılması için değerlerin yöneticilere kılavuzluk etmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu yenilikler tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de görülmüştür.

İnsanların da örgütlerin de davranışlarını yönlendiren değerlerdir. Yöneticilerin davranışları, adaletli olup olmadığı, çalışanlar ile arasındaki ilişkilerde sahip oldukları değerlerin etkisi vardır. Yöneticilerin davranışlarına bakarak değerlerini anlamak mümkündür. Pek çok çalışanın olduğu örgütlerde yöneticilerin kendi değerlerini üyelere aktarması kolay değildir.

Örgütler öncelikle kendi kimliklerine ve özelliklerine uygun değerleri seçerler. Daha sonra tüm çalışanların bu değerleri içselleştirmeleri ve uygun davranışlar sergilemeleri için planlı çalışmalar yürütülür. Bu çalışmalar başarılı bir şekilde gerçekleştiği takdirde herhangi bir sorunla karşılaşan çalışanlar, bu sorun karşısında nasıl davranması gerektiğini bilir ve sorunu en doğru şekilde çözebilir. Çünkü örgütsel değerler çalışanlara en doğru yolu işaret eder.

Çalışanların başkalarına danışmaya ihtiyaç duymadan karar alabilmeleri ve uygulayabilmeleri için örgütün bir değerler sisteminin olması gereklidir. Değer sisteminin olması yöneticilere bu açıdan kolaylık sağlamış olur. Değerlerini benimseten örgütlerin üyeleri arasında güçlü bir bağ oluşur ve birlikte işbirliği içerisinde hareket ederler. Örgüt kültürü çok sağlam olur. Bütün bu sebeplerden dolayı örgütler değerlere göre yönetilmelidir.

Değerlerle yönetim, çalışanları ortak değerler etrafında toplayıp, değer odaklı davranmalarını sağlamaya çalışır. Paylaşılan değerler ortaklaşa ruhu oluşturabilecek en önemli etkidir (Demirtaş, Kılıç, 2015). Okul bazında değerlere göre yönetim anlayışı ise, öğretmenlerin bireysel değerlerinin ve okulların örgütsel değerlerinin farkında olunması, yönetimde değerlere önem verilmesi, çalışanların motive edilmesi ve yeteneklerinin geliştirilmesi, yöneticilerin okullarını örgütsel değerlere göre yönetmesidir (Ayık, Şayir, Yücel, 2015).

2.5. Değerlere Göre Yönetimin Önemi

Bireyler çalışma ortamlarında yöneticilerin davranışlarını, karar ve uygulamalarını düşünür, değerlendirir ve yargıda bulunurlar. Yöneticinin adaletli olup olmadığını sorgular. Kendilerine haksızlık yapıldığını düşündüklerinde ise örgüte zarar verecek olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Bundan dolayı örgütlerde yöneticilerin sahip oldukları ve yönetim süreçlerine kattıkları değerler çok önemlidir.

Örgüt kültürünün bir parçası olan değerler benimsedikleri takdirde anlam kazanır. İş görenlerin davranışlarını anlama ve yönetmede örgüt kültürü ile bütünleşen değerler, önemli bir rol oynar (Çelik, 2000). Eğitim yöneticileri, örgütün vizyon, misyon ve değerlerini tüm çalışanlarla paylaşmalıdır. Yöneticilerin yönetim uygulamaları çalışanları ortak değerler etrafında toplayabilir. Oluşturulan değerlere uygun hareket etmeleri sağlandığında, örgütün değerlere dayalı olarak yönetildiğinden söz edilebilir (Akın, İş, Öter, 2018).

Belirli sağlam değerlere sahip olan kurumlar her zaman ayakta kalırlar, değişen koşullara uyum sağlayabilir ve kendilerini yenileyebilirler (Erdoğan, 2012). Uzun vadede başarılı organizasyonlar değer temeline dayalı olanlardır. Onların koydukları hedefler açıktır. Bu organizasyonlar değişen çevreye hızla uyarlanabilir (Özgener, 2000).

Değerlerle yönetimin yararı, çeşitli seviyelerde liderlik aracı olmasıdır. Ama temel olarak üçlü bir amacı vardır: kolaylaştırmak, rehberlik etmek ve verilen sözleri güvence altına almaktır. Kolaylaştırmak, örgütün her kademesinde değişmeye adapte olmak için sürekli artan ihtiyacın oluşturduğu örgütsel karmaşıklığı sindirmeyi içerir; rehberlik, şirketin gelecekte olmak istediği yere yönelik stratejik vizyonunu yönlendirme anlamındadır, sözleri güvence altına alma ise; stratejik yönetimin bir parçasıdır ki bu şekilde insanlara yönelik politikayla, her işçinin, günden güne olan işlerde yüksek kalite performansı göstermek için gelişimin amacıyla verdikleri sözle bütünleşmek zorundadır. Değerlerle yönetim, değerler üzerine şekillenmiştir. Doğru liderlik değerlerle olan ilişkidir (Töremen, Akdemir, 2007).

Dünyada meydana gelen değişim ve gelişimin sonucunda öğrenen örgütlerde bu değişim ve gelişimden etkilenmekte ve kendilerine bu gelişim ve değişime paralel olarak değiştirmektedirler. Başka bir ifade ile öğrenen örgütler kendilerine toplumdaki diğer örgütlerden farklı kılacak çeşitli değerler oluşturmakta ve bu değerlerde örgütün geleceğe yönelik olarak izleyeceği rotayı belirlemekte ve örgütlerin vizyonunu oluşturmaktadır. Örgütler temel değerlerin özünden taviz vermeden vizyonunu geleceğe yönelik değerleri üzerine inşa etmelidir. Bu değerler örgütlere yalnız vizyon oluşturmada değil aynı zamanda vizyonu gerçekleştirmede de yol gösterici olacaktır (Demir, 2004).

2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı (ÖVD)

Çalışanların sergilediği olumlu ya da olumsuz davranışların önemi fark edildikten sonra çeşitli araştırmacılar tarafından araştırma konusu yapılmıştır ve örgütsel vatandaşlık davranışı günümüzde halen yapılan araştırmalar arasındadır.

İnsanların birbirlerine yardım ederek işlerin üstesinden ortak olarak gelmesine yardımlaşma denir. Tarih boyunca insanlar yardımlaşmaya önem vermiştir ve tek başına yapamadıklarını destek alarak yapmışlardır. Yardımlaşarak işlerin kolay şekilde yapılmasını ve sorunların giderilmesini sağlamışlardır. Bir grup insanın, iş bölümü yaparak, otorite ve sorumluluk sınıflaması altında; belirli ortak bir amacı gerçekleştirmek için oluşturdukları, akılcı, planlı ve koordinasyonlu olarak yapılanmaları örgütler olarak tanımlanır (Oktay,1996).

Örgütsel vatandaşlık davranışları gereğinden fazla yapılan iş davranışı olarak belirtilmiştir. Bunlar zorunluluk ya da emir değildir, ancak yine de örgütün işleyişi için önemli faktörlerdir (Ölçüm-Çetin, 2004). Bu tür davranışlar iş ve görev tanımlarında zorunlu tutulmaz, ihmali durumunda ceza gerektirmez ve bireysel tercihler sonucunda ortaya çıkar.

ÖVD; örgütün çalışma uyumunu düzenleyen olumlu ve rol fazlası davranışlar ile olumsuz kaçınma davranışlarını kapsayan, çalışanların sağduyularına bağlı olan davranışlar şeklinde tanımlanabilir (Berber, 2010). Sağduyu kelimesinin içerisinde takdir ve gönüllülük hakkı bulunmaktadır. Çalışanların bazı beklentiler ve korkuya bağlı davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmemektedir (İlisu, 2012).

Günümüzde örgütsel performans ve başarı için insan faktörünün öneminin büyük olduğu anlaşılmıştır. Örgütlerin devamlı değişen şartlar altında başarılı olmaları için, formal iş tanımlarına bağlı kalmadan, görevin gerektirdiklerinin ötesinde, örgütsel etkililiğe ve gelişime katkı sağlamaya istekli çalışanlara olan ihtiyacı giderek artmaktadır (Sezgin, 2005).

Bir örgütte çalışanlar, kendilerini örgütle bütünleşmiş, örgütün bir parçası olmuş ve mutlu hissedersen örgüte devamlılığı sağlanır. Çalışanların örgüte bağlılığı ve özverili çalışmaları sonucunda gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha çok olduğu örgütlerde sorunların çıkması önlenir, başarı ve verimlilik artar, üst düzeyde koordinasyon ve işbirliği görülür, çevreye daha kolay uyum sağlar, çalışanların adanmışlık ve bağlılıkları artar, daha fazla bireysel sorumluluk alınır ve çalışanlar kendilerini geliştirmeye istekli olur. Bu sebeplerden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi artmıştır.

ÖVD, diğer örgüt çalışanlarının görevlerini icra etme örgüte karşı destek vermelerine ve bilinç kazanmalarına yardımcı olan, fazladan rol, isteğe bağlı davranış olarak tanımlanmaktadır. ÖVD bir başka şekilde, “prososyal örgütsel davranış, özgecilik, ekstra-rol davranışı ve gönüllülük” olarak da tanımlanmaktadır (Kaya, 2013: 269). Bu fazladan rol davranışları, örgüt tarafından istenilen, yaralı görülen ve örgütün verimliliğine katkıda bulunan davranışlardır.

İlk olarak 1983 yılında Organ ve arkadaşları tarafından ÖVD bağımsız bir kavram olarak kullanılmıştır. Bateman ve Organ'ın çalışmasında; “örgütün sosyal mekanizmasını güçlendiren ancak sıradan görev performansı anlayışının doğasında yer almayan hareketleri içeren davranışlar” olarak belirtilmiştir. Organ daha sonra; “resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açık olarak tanımlanmayan ancak bir bütün olarak ele alındığında örgütün

etkili bir şekilde işleyişine katkı sağlayan isteğe bağlı bireysel davranışlar” şeklinde yeni bir tanımlama yapmıştır. 1997 yılına gelindiğinde ise Organ; “görev performansının gerçekleştiği sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen performans” olarak daha kısa ve öz olan bu tanımın daha iyi olacağını düşünerek literatüre yeni bir katkı sağlamıştır (Akt. Ürek, 2015: 36-37).

Temel olarak ÖVD ikiye ayrılmaktadır. Birincisi; örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere katkı ve aktif katılım olarak meydana gelen ÖVD’dir. İkincisi ise, hedefler ve uygulamalara zarar verecek her türlü davranıştan uzaklaşma şeklinde ortaya çıkan ÖVD’dir (Güler, 2013).

2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

ÖVD kavramını 1930’larda biçimsel rol davranışı dışında “ekstra rol davranışları” ifadesi ile ilk kez Barnard kullanmıştır. Bu ifade organizasyon tarafından önceden belirlenmemiş, işverenin vereceği ödüle bakılmaksızın; işgörenlerin gönüllü olarak örgüt adına faaliyetlere katılmalarını içerir (Akt. Ölçüm-Çetin, 2004: 4). Kısacası Barnard’ın açıklama ve yorumlamaları; örgütsel itaat ya da ücretlendirme için gerekli olan uğraşların ötesinde ve kendiliğinden meydana gelen bireysel katkıların önemine vurgu yapmaktadır.

Organ, Barnard’ın araştırmalarını ÖVD’nin temeli olarak nitelendirmiştir. 1960–1970 yılları arasında, birçok davranış ve sosyal bilimci bu konuyla özel ilgilenmiş, ancak “prososyal davranışla” alakalı bulgular ÖVD’ye ait araştırmalara, 1980’li yıllarda uyarlanmıştır (Akt; Gökmen, 2011: 3).

1927-1932 yılları arasında “Hawthorne Araştırmaları” yürüten Roethlisberg ve diğerleri resmi olan ve resmi olmayan örgüt arasındaki farka dikkat çeker. Organ ve diğerleri bu çalışmalarda yer alan “işbirliği” ve “resmi olmayan” kavramlarının ikisinin beraber ÖVD’nin ne olduğu ile ilgili temel nitelikleri içerdiğini belirtmektedir (Akt. Ürek, 2015: 32).

ÖVD’nin kuramsal temellerini oluşturan teorilerden bir diğeri ise, 1960’lı yıllarda Gouldner’in makalesinde bahsettiği; “karşılıklılık normları teorisi” dir. Bireylerin kendilerine yardımcı olana aynı şekilde karşılık verecekleri önermesine dayanır. Blau’nun, “sosyal değişim teorisi” de aynı temele dayanır (Akt. Gürbüz, 2006: 53).

Gouldner'ın makalesi ve Blau'nun kitabının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının kavramsallaştırılmasına önemli katkıları olmuştur. Katz ve Kahn, öngörülen rol gereğinin ötesinde yenilikçi ve spontan faaliyetler ile bir örgütün etkin işleyişi arasında önemli bir bağ olduğunu söylemiştir. Katz tarafından bu faaliyetler için “ekstra rol” terimi kullanılmıştır (Akt. Güler, 2013: 14).

Resmi iş ve görev tanımlarının ötesindeki bu tarz davranışlar, ilk olarak 1983 yılında Organ ve arkadaşları tarafından ÖVD olarak isimlendirilmiştir. Teorisi ve boyutları Organ (1988) tarafından yazılmıştır. Başlangıçta alanında yeterince ilgilenilmeyen teori, daha sonraki yıllarda hızla gelişmiş ve örgütsel davranış alanından insan kaynakları yönetimi, iletişim psikolojisi, uluslararası yönetim, pazarlama, endüstri ve iş ilişkileri, sağlık kurumları yönetimi, stratejik yönetim, askeri psikoloji, liderlik ve iktisat gibi çok çeşitli alanlara kadar genişlemiştir (Akt. Kalkan, 2013: 67).

2.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları

İlk olarak Smith ve arkadaşları (1983) “özgecilik” (fedakarlık) ve “vicdanlılık” (genel uyumluluk) olmak üzere iki boyuttan bahsetmiştir. Organ (1988) çalışmalarına devam ederek bu boyutlara “nezaket”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” şeklinde isimlendirilen üç farklı boyut eklenerek toplam beş boyuttan oluşan yeni bir sınıflandırma yapmıştır (Akt. Karaca, Özmen, 2018: 12). Literatürde araştırmacıların en çok kullandığı boyutlandırma olarak karşımıza çıkar. ÖVD'nin alt boyutları aşağıdaki başlıklar altında tartışılmıştır.

2.8.1. Diğerlerini Düşünme; Diğergamlılık; Özgecilik; Yardım Etme (Altruizm)

Çalışanların, diğer çalışanlara üstesinden gelemediği işini tamamlayabilmesi ve başarması için yardımcı olarak onların yaşadığı problemleri çözebilmeleri için gönüllü katkıda bulunmaları konusundaki eylem ve tutumlarını içerir. Örgüt içinde bireylere yönelik yardım etme davranışı olan özgecilik, kişisel düzeyde bir davranış olmasına rağmen, sonuçta örgüte katkıda bulunur ve örgütün performansını, verimliliğini artırır. Dayanışma ve işbirliğini artırıcı etkisiyle grup etkinliğine ve örgütsel hedeflerin başarılmasına, örgüt içi çatışmaların azalmasına da katkı sağlar (Demirel, Seçkin, Özçınar, 2011). Bu boyutta, görev ya da sorunlarda örgüt üyelerine karşılıksız yardım etmek ve problemlerin çıkmasını engellemek için gönüllü davranışlar esastır (Arslantaş, Pekdemir, 2007).

Bu boyut örneğini; yeni çalışanın örgüte alışması konusunda, ağır iş yükü olan iş arkadaşına, bir bilgisayar programını anlamasına, sunumların hazırlanmasına, ekipmanı kullanmasına yardımcı olan davranışları içerir (Özyer, Orhan, 2012). Vicdanlılık ile diğergamlık davranışları diğerlerine yardımcı olma davranışlarını içerirler. Bu sebeple birbirine eş kavramlar olarak görülmekte ve aynı boyut altında incelenmektedir. Vicdanlılık boyutunda yardım etme davranışları örgütün bütününe kapsarken; diğergamlık boyutunda yardım etme davranışları bireylere karşı gösterilir (Çetin, 2011). Yapılan bazı çalışmaların sonuçlarına göre kadınların diğergamlık davranışlarında daha çok buldukları görülmüştür (Çetin, 2011).

2.8.2. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy)

Başkalarının işlerine etki edecek karar ve eylemler hakkında önce diğer örgüt üyelerini haberdar etmeye dayanan davranışlardır. Bu boyutta sorunları önlemek ve bilgileri ilgili kişilere iletme önemli rol oynar. Sürekli iletişim ve etkileşim halinde olarak olumlu davranışlar sergilemek esastır. Böylelikle zamanın yapıcı biçimde kullanılması kolaylaşır (Yeşilyurt, Koçak, 2014).

Nezaket boyutu örgüt üyelerinin sebep olduğu sorunların önlenmesine ve bu sorunların gelecekteki etkilerini azaltmak için gereken girişimlerde bulunmaya odaklı gönüllü eylemleri içerir (Arslantaş, Pekdemir, 2007). Başka bir söyleyişle; nezaket, bir üyenin çalışma arkadaşlarının motivasyonları düştüğünde, kişisel ve mesleki gelişimleri konusunda istekleri azaldığında onları yüreklendirmesidir.

Bu boyutun amacı, olumsuz sonuca yol açabilecek davranışlara karşı çalışanların zamanından önce haber vererek diğer bireyleri ve örgütünü korumaları, sorunların üstesinden gelmeleridir. Örgüt içinde karar ve eylemlerden etkilenebilecek tüm üyelerin önceden düşüncelerini sormak, sorunlara ortak çözüm bulmaya çalışmak ve yapıcı davranmak, iş arkadaşlarının hak ve ayrıcalıklarına saygı duymak, sorunlar ortaya çıkmadan etkilenecek tarafları uyarmak gibi davranışlar nezaket davranışları olarak görülmektedir (Çetin, 2011). Bireyler arasında iletişim ve bilgi paylaşımı güçlenir, böylece iletişim kopukluğu olmayacağı için işler daha hızlı bir şekilde ilerler (Özler, 2010).

Özgecilik boyutunda, sorun oluştuğunda birine yardım etmek; nezaket boyutunda ise, sorun oluşmadan birine yardım etmek esastır. Nezaket davranışları gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları önleyici tedbir amacı taşıyan davranışlardır (Çetin, 2011).

2.8.3. İleri Görev Bilinci; Vicdanlılık, Bilinçlilik (Conscientiousness):

Örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ve biçimsel görev gereklerinin ötesinde bir davranış sergilemeye ve bir bütün olarak örgütün işleyişine gönüllü katkı sağlamalarını ifade eder (Taşlıyan, Hırlak, 2014).

Vicdanlılık bir kişilik özelliği olmakla birlikte öz disiplin kavramıyla da açıklanmaktadır. Başarılı insanların ortak özelliği olan öz disiplin, hedefe ulaşma sürecinde yaşanan zorluklar karşısında yılmamak, hedefe odaklanarak davranışlarını ve alışkanlıklarını kontrol edebilmektir. Bu kapsamda vicdanlılık, çalışanların kural ve yönetmeliklere uymaları, disiplinli ve titiz olmaları, yaptıkları görevi benimseyerek özenli yapmaları gibi davranışlarla açıklanmaktadır. Çalışanların kendi istekleriyle kabul ettiği ve içselleştirdiği davranışlar bu boyutun temelidir (Çetin, 2011). Bu kaliteye sahip kişiler, görevlerini doğru yerine getirmek ister ve kendilerine ve başkalarına karşı yükümlülüklerini çok ciddiye alırlar. Titiz ve dakiktirler. Verimli ve düzenli olma eğilimindedirler. Büyük bir disipline sahiplerdir ve görevleri olarak algıladıklarına göre hareket ederler. Genelde davranışlarını da planlarlar, sistematik ve organize olurlar. Öz disiplin hedefe ulaştıracak davranışları yapmak, başarmaya istekli, disiplinli olmak ve istikrar sağlayabilmektir. Çalışanların, iş ve rol sorumlulukları ötesine geçerek örgütün işleyişine gönüllü katkı sağlamaları, işlerine zamanında gelmeye çalışmaları, işten geç çıkmaları, yemek ve dinlenme aralarını dikkatli kullanmaları, dakik olmaları ve toplantılara düzenli olarak katılmaları, görevlerini ve çalışmalarını zamanından önce tamamlamaları, şirket kaynaklarının israfından kaçınmaları, yapıcı önerilerde bulunmaları gibi davranışlar bu boyuta örnektir (Kaya, 2013).

Biçimsel rol davranışı ile birbirinden ayrıldığı nokta; vicdanlılık davranışları extra rol davranışlarıdır ve aşırılık söz konusudur (Şenturan, 2014). Ayrıca diğergamlılık boyutu bireylere yönelik yardım davranışlarını konu alırken; vicdanlılık boyutu örgüte yönelik davranışları kapsar (İplik, 2015).

2.8.4. Centilmenlik, Sportmenlik (Sportmanship):

Örgütteki olumsuzluklara karşı hoşgörülü olmayı ifade etmektedir. Bu boyut sorunları, işle ilgili rahatsızlıkları ve zorlukları şikâyet etmekten, gereksiz yere büyütmekten, gerçek ya da gerçekte olmayan saygısızlıklar hakkında yakınmaktan vazgeçmeyi gerektirmektedir. İş yerindeki hoşnutsuz durumların ve zorlukların şikâyet etmeden hoşgörü ile karşılanmasıdır (Kılıçlar, Harbalıoğlu, 2014).

Çalışanların gerek yöneticiler ile gerekse diğer çalışanlarla aralarındaki rahatsızlık ve zorluklara hoşgörü göstermesini ve gerginlik yaratabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmasını ifade eder. Bu boyut iş sürecinde gerçekleşen rahatsızlık ve zorlama konusunda duyarlı olma, olumsuz gelişmeler karşısında pozitif kalabilmek, farklı düşüncede olanlara saygı gösterme, grup çalışmalarında istekli olma gibi eylemleri kapsamaktadır. (Demirel, Seçkin, Özçınar, 2011). Çalışanların zamanlarını sızlanmakla harcamak yerine işiyle ilgili faaliyetlere harcayarak geçirmeleri, arkadaşlarının küçük hatalarında tolerans gösterme gibi tutumlar bu boyuta örnek gösterilebilir (Çetin, 2011). Bu tip davranışlar ile örgütte olumsuzluklara harcanan zaman azalır çalışanların olumlu çabaları artar. Bu sayede olumlu örgüt iklimi ve örgütsel mutluluğun sağlanmasında centilmenlik davranışları önemli rol oynar.

2.8.5. Örgütün Gelişimine Destek Verme; Sivil Erdem (Civic Virtue):

Kendini geliştirme olarak da bilinen bu boyut örgütü ilgilendiren olaylara karşı çalışanların kendisini sorumlu hissederek bilgili kılmasıdır. Bu boyut, örgütün işleyişinden endişe duyarak, örgüt faaliyetlerine, toplantı, karar ve tartışmalara aktif ve gönüllü olarak katılımı, örgüt çıkarlarını önde tutmayı, üst seviyede ilgiyi, bir bütün olarak örgüte bağlılığı belirtmektedir (Uslu, Balcı, 2012).

Bireysel maliyeti fazla olsa da örgüt ortamındaki fırsat ve tehditleri gözlemek, örgüt yönetiminde aktif katılıma isteklilik, örgütün çıkarlarını bireysel çıkarlarının önünde tutmaya çalışmak (örneğin; kapıları kilitlemek, yangın tehlikesi durumlarını bildirmek, mesai bitiminde ışıkları söndürmek vb.) gibi davranışlar bu boyut içerisindedir (Özaslan, Beyhan-Acar, Acar, 2009).

Sivil erdem boyutu örgütün politik hayatına sorumlu ve aktif olarak katılımı tanımladığı için esasını politik sosyoloji alanındaki araştırmalar oluşturmuştur. Organizasyonun ilerleme ve gelişimine katkı sağlama olarak da sayılabilir. Çalışanların kendi düşüncesini örgüt içinde özgürce ifade etme davranışı olarak da tanımlanan bu davranışlara, örgüt için uygun gördükleri ve benimsedikleri politikalara sahip çıkma, çeşitli problemlerle ilgili görüşler önerme, farklı konularda eleştiriler yapma örnek verilebilir (Gürbüz, 2006).

Bu boyut altındaki örnek davranışlara; örgütün amaçlarına uygun olarak alınan kararlara destek olmak, örgüt içinde yapılan toplantılara düzenli olarak katılmak, kurumdaki değişimlere ayak uydurmak ve çalışma arkadaşlarının da kabul etmesinde aktif rol oynamak, örgütle ilgili pozitif düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşmak, örgütteki duyuru panosundan yararlanmak, kendisinden istenilmediği halde kendisini geliştirmek amacıyla kurslara katılmak eklenebilir (Gürbüz, 2006).

Bu davranışların oluşmasında kişisel düşüncenin açıklanması açısından bireysel inisiyatif sahibi olmak önemli görülmektedir. İlgili yönetsel konulara katılma, emin olduğu düşüncelerini rahatlıkla ifade etme ve savunma gibi davranışların ortaya çıkmasında esas payı bulunmaktadır (Çetin, 2011).

2.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

İçinde bulunduğumuz küresel dünyada yükselen rekabet ve yarış ortamında örgütsel açıdan fark yaratan insan kaynağının öneminin anlaşılmasıyla ÖVD örgütlerde yöneticilerin önemini vurguladıkları öncelikli konulardan biri haline gelmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerin başarısı açısından önemlidir. (Mert, 2011).

Örgütlerde başarı, çalışanların gayreti, fedakârlığı ve işini iyi yapmasına bağlı olduğu için örgütsel vatandaşlık davranışının önemi artmıştır. Çalışanların verimli olması için örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri gerektiği düşünülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları tüm örgüt üyelerinin katılımını gerektirir. Gerçekte bu davranışlar, önerileri kabul etme, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, etkin bir koordinasyon sağlama, yetenek ve beceri geliştirme gibi konuları kapsar. ÖVD, kurumun performansı ve başarısı ile büyük ölçüde ilişkilidir (Aktay, Ekşi, 2009). ÖVD çalışanların moral ve motivasyonlarını yükselterek grubun ahengini, çalışanların aidiyet ve bağlılık duygularını artırır (Bitmiş, Sökmen, Turgut, 2014).

Resmi görev ve iş yükümlülükleri ötesinde çalışan örgütler etkili örgütlerdir. Görevlerini emir verildiğinden, zorunlu olduğundan, ödül, ücret, terfi veya statü elde etmek için yapmazlar. İş tanımını içerisinde yer almayan bu fedakâr davranışlar ile örgütün düzenli işleyiş ve yapısına ayak uydururlar (Ölçüm, Çetin, 2004).

ÖVD'nin faydalarından birincisi, kişilerin örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırmasıdır. Eskiden beri çalışan üyeler ile örgüte yeni katılan üyeler açısından yardımlaşma önemli bir kazançtır. ÖVD'nin ikinci önemli faydası ise, çalışanlarda sorumluluk duygusunun gelişmesiyle, örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşmaktadır. Bireylerin özdenetimini artırarak yöneticilerin denetimlerinde kolaylık sağlayacaktır. Üçüncü faydası ise, olumlu düşünce iş başarımı, diğerler çalışanlarla iyi anlaşmayı ve durumlara olumlu yaklaşmayı beraberinde getirir. ÖVD, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsurdur (Şanal, 2013).

ÖVD, iş gurupları ve takım arkadaşları arasındaki etkinlikleri etkili bir şekilde eşgüdümleyerek örgütsel performansı artırır ve devamlılık sağlar. Örgütün değişen çevre koşullarına göre kendini yenilemesi ve geliştirmesi kolaylaşır (Dönder, 2006).

ÖVD örgütlerde çalışanlar arasındaki çatışmaları önler ve sosyal mekanizmanın işleyişini kolaylaştırır. Bu sayede çalışanların bu özverili davranışları ile örgütsel performans pozitif yönde gelişme gösterebilecek ve örgütün etkinliği artacaktır. İş yerinde yöneticiler ile çalışanlar açısından olumlu bir örgüt iklimi kurulacak, pozitif ilişkiler oluşturulacak, çalışanların stres seviyeleri azalacaktır. Böylelikle örgüte adanmışlık gösteren çalışanların örgütte kalma süreleri uzun, üretimleri kaliteli ve örgütün başarısına katılımları fazladır. Sonuç olarak, örgüt içinde daha güzel bir iş ortamı oluşacak, düşük iş gücü devri sağlanacak, çalışanların güveni, bağlılığı, iş tatmini ve verimlilik artacaktır (Gürbüz, 2006). ÖVD sayesinde örgütler rakiplerine karşı rekabet etme konusunda daha başarılı olacaklar ve rakiplerinin önüne geçeceklerdir.

2.10. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

ÖVD bir kurumun nerede olduğunu gösteren ve nereye gidebileceğini öngören en önemli faktörlerdendir. Bu faktörlerin olumlu olması öğretmenlerin stresini azaltabilir, moralini artırabilir, başarılı ve mutlu olmasını destekleyebilir, işini sevmesine ve sahip çıkmasına katkısı olabilir. En önemlisi de öğretmenlerin kurumsal aidiyetlerini ve bağlılıklarını yükseltebilir. Öğretmenlerin pozitif enerjisi de verimli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturarak doğrudan öğrencilere etki edebilir (Avcı, 2015).

Öğretmenler okullarda, öğrencilere ve meslektaşlarına başarılı olmaları için yardımcı olurlar. Okullarının amaçlarını gerçekleştirmek için çok çaba göstererek örgütsel vatandaşlık davranışları sergilerler.

Örgütsel vatandaşlık davranışının bulunduğu okullarda, öğretmenler; kurallara uyarlar, görevlerini yaparken özenli, dakik ve titiz hareket ederler. Kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirirler, fikirlerini açık şekilde ifade edebilirler. Çalışma arkadaşlarının ve öğrencilerinin yarar sağlaması için kendi görev tanımları dışında yardımcı olur, bütün beceri ve çabasını ortaya koyar, işbirliği yapar, örgüt çıkarlarını bireysel çıkarlarının önünde tutarlar. Görevleri dışındaki faaliyetlerde isteyerek rol alırlar, okuldaki ders, program ve diğer faaliyetlerin kaliteli olması için fikirler üretirler, derslerine en iyi şekilde hazırlık yaparlar, okula yenilikçi çözümler getirirler, müfredatın dışında aktiviteler ortaya koyabilirler (Çimen, 2016).

ÖVD okullarda performansın yükseltilmesi açısından önemlidir (Buluç, 2008). Çalışanların yalnızca iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleri bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de devamlılığın sağlanması için yeterli değildir. Çalışanların belirlenmiş rol tanımlarının üzerinde olan gönüllü davranışlar ortaya koymaları örgütlerin başarılı olabilmeleri için gereklidir (Balcı, Uslu, 2012). Eğitim kurumlarında gösterilen ÖVD, başarılı ve mutlu öğrencilerin yetişmesi adına gerekli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturarak öğrencilerin bireysel, akademik ve sosyal gelişimlerine destek olur (Avcı,2015).

ÖVD gösteren öğretmenler sorunların çözümüne katkıda bulunurlar, herkese karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilerler, okullarını en iyi şekilde temsil ederler, gereksiz konularla vakit kaybetmezler, dedikodu yapmaz, şikâyet etmez, zararlı faaliyetlerden uzak dururlar. Öğrencilerine sadece okul sürelerinde değil her zaman vakit ayırırlar, zamanlarını etkili kullanabilirler. İşlerinde daha etkilidirler ve dolayısıyla öğrencinin okul yaşamındaki kalitesini artırırılar, okula bağlılık duygusu geliştirerek okulun gelişimine daha fazla katkı sağlarlar, okulun paydaşlarından daha iyi geri dönüt aldıkları için çevrede pozitif bir okul imajı etkisi bırakırlar (Çimen, 2016).

2.11. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler

Blau 1964 yılında “sosyal mübadele teorisi” terimini ilk kez kullanmıştır. Sosyal mübadele, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yapmalarını öngörür. Örgüt tarafından çalışanlara tatmin edici hakların tanınması buna karşılık çalışanların örgüt için gösterdikleri sorumlulukları ve etkinlikleri içermektedir. Sosyal mübadele ilişkisi taraflar birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece devam eder. Tarafların ödül beklentisiyle bir ilişkiye başlamaları ve sürdürmeleri temel varsayımdır (Köksal, 2012: 15).

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişki güvene dayanır. Sosyal mübadelenin çalışanları ÖVD göstermeye yönlendirdiği düşünülebilir. Çünkü sosyal mübadele, çalışanları işlerinde daha fazla sorumluluk almaya, daha çalışkan ve yaratıcı olmaya, zaman ve emek harcamaya yönlendirir (Taşçı, 2007).

Tarafların sağladıkları ödül ve katlandıkları bedel analizini yapan SMT, insanlar arasındaki etkileşimlerin; ödüllerin en fazla ve bedellerin en az olması kapsamında gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Teoriye göre insanlar arasındaki etkileşimler, kazanımların mümkün oldukça artırılması yönünde şekillendirilmekte, bireyler katlanılan bedellere nazaran ödüllerin daha fazla olduğu etkileşimleri gerçekleştirmekte ve sürdürmektedir. Tarafların beklenti-edinim kıyaslaması yapmasıyla mevcut etkileşimin sürdürmeye değer olup olmadığı belirlenmektedir (Erdoğan, 2013).

Bireyler; örgüte sağladıkları katkılara değer verilmesi, kendi iyiliklerinin gözetilmesi, onlara nasıl davranıldığı ve ihtiyaçlarıyla ne şekilde ilgilenildiğine ilişkin inançlar geliştirmektedir. Bireyler örgüte fiziksel güçlerini, düşüncelerini ve çabalarını kattıkları için, karşılık olarak örgütten birtakım getiriler beklerler. Örgütçe karşılanan bu beklentiler, iş tatminine, motivasyona, örgütsel bağlılığa, ÖVD'na yansiyacaktır. ÖVD'nın sergilenmesinin şartları sosyal mübadele teorisi açısından, adil ve tatminkâr çalışma koşullarıyla ilgilidir. Bunun aksi durumunda ise işe karşı çabalarını azaltma, devamsızlık ve işten ayrılma davranışları sergilenebilir (Bayar, 2019). Çalışanlar için adalet çok önemlidir. Örgütsel adaletin temelini, Adams'ın tanımladığı "eşitlik teorisi" oluşturmaktadır (Akt. Baş ve Şentürk, 2011: 33).

Blau'nun sosyal mübadele teorisine göre; örgüt tarafından adil davranılan, değer gören, çalışanın karşılık olarak örgütüne yönelik tutum ve davranışları olumlu olacak ve ÖVD sergileyecektir. Adams'ın eşitlik teorisi ise; çalışanın örgütsel çıktıların dağıtımında adaletsizlik algılaması sonucu ÖVD göstermekten niçin vazgeçtiğine açıklama getirir (Akt. Gürbüz, Ayhan, Sert, 2016: 63-64). ÖVD'nın kuramsal temelini oluşturan bir başka teori de Gouldner tarafından ileri sürülen "karşılıklılık norm teorisi"dir. Temel varsayımı sosyal mübadele teorisinde olduğu gibi insanlar elde ettikleri faydalara karşılık olumlu davranış göstereceklerdir. Karşılıklılık norm teorisinden bahsedilebilmesi için bireylerin kendilerine yardım edenlere zarar vermekten kaçınmaları ve yardım etmeleri gerekir (Akt. Gürbüz, 2006: 53).

Sonuç olarak, bu teoriye göre bireyler kendilerine yardım edene bir şekilde yardımla karşılık vereceklerdir. Çalışanlar, çalışma ortamında yöneticilerden algıladıkları adil ve eşit davranış, tutum ve süreçlere bu teori gereği bir karşılık verme ihtiyacı duyacaklardır. Bu ihtiyaç ise ÖVD göstermelerini sağlayacaktır (Gürbüz, 2006).

Kişiler, örgütleri onlara çeşitli imkânlar sunduklarında buna karşılık verme zorunluluğu duyabilirler ve bu sebeple de ÖVD sergileyebilirler (Tokgöz, 2012). Psikolojik sözleşme kuramı, insanların kendilerine iyilik yapıldığında karşı tarafa iyilik yapma zorunluluğu duyarak birbirlerine karşı gösterdikleri davranışların karşılıklılık temelinde olduğu varsayımında bulunur (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Aselage ve Eisenberger karşılıklılık kuramının, psikolojik sözleşme kuramının temelini oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Çünkü işverenlerin çalışanlara verdikleri sözleri yerine getirmekte zorlanması veya çalışanların beklediği şekilde bu sözleri yerine getirememesi durumunda, çalışanların örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirmelerinde sorunlar yaşanacaktır (Akt. Topaloğlu, Arastaman, 2016: 27).

Psikolojik sözleşme, “İş ilişkisinde yazılı, sözlü, tutumsal ve davranışsal mesajların algılanması ve yorumlanması ile anlaşma taraflarının (bireyin ve organizasyonun) yükümlülükleriyle ilgili bireyce oluşturulan zihinsel beklentiler kümesi” olarak tanımlanabilir. Rousseau (1990) psikolojik sözleşmeyi tanımlarken: “Psikolojik sözleşme örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle ilgili olarak bireyin inanç ve algılamalarıdır.” ifadelerini kullanmıştır (Akt. Karcıoğlu, Türker, 2010: 122).

Örgütlerde yüksek düzeyde örgütsel destek ve sıcak bir örgüt iklimi sağlamak, insan kaynaklarını etkin yönetmek için, psikolojik sözleşmeler önemlidir. İşgörenlerin davranışlarını, motivasyonlarını, işte kalma arzularının nedenlerini anlamaya kadar tüm süreçlerde çok önemli bir rolü vardır (Topaloğlu, Arastaman, 2016: 30).

Sözleşmenin ihlali durumunda, işgörenlerin çalıştıkları kurumlara olan güvenlerinin ve verimliliklerinin azaldığı, işgörenlerin örgütle aralarındaki ilişkilerin yıprandığı görülebilir (Mimaroğlu, 2008). Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünen çalışanların performanslarında düşüş, örgüte olan bağlılıklarında azalma olabilir. Aynı zamanda onları iş değiştirme konusunda da cesaretlendirebilir (Arslan ve Ulaş, 2004).

2.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi

Bu başlık altında ÖVD ile ilişkili çeşitli kavramlar tartışılmıştır.

2.12.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı hisleridir. Kişilerin örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşılması için çaba göstermesi ve örgütte kalma isteğidir (Mercan, 2006).

Bireylerin bağlılıkları örgütün performansını artırmaktadır. Hizmet ve ürün kalitesini arttırarak; işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışları da azaltır. Ayrıca örgütün çıkarları için bireysel çıkarları feda etme, görev tanımı dışında roller üstlenerek daha verimli çalışma, ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunma, örgüt kültürünü benimseme, örgütsel amaç ve hedefleri içselleştirerek gerçekleştirmeye çalışma ve örgütte kalmak için güçlü bir istek duyma gibi olumlu davranışlara da neden olmaktadır (Paşamehmetoğlu, 2016).

Alan yazındaki bulgulara baktığımızda, örgütsel bağlılık ve ÖVD arasında pozitif ilişki görülmüştür. ÖVD'nin işgörenlerin örgüte bağlılıklarının bir göstergesi olduğu belirtilmektedir. Çünkü örgüte bağlılık hisseden çalışanlar yine örgüte katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler.

2.12.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, kişilerin görev yapmakta oldukları örgütlerde kendilerine adaletli davranışlarda bulunulup bulunulmadığını belirlemede kullandıkları yollar ve adaletin işle ilişkili diğer değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgilidir. Çalışanların yöneticilerine karşı daha olumlu düşünce ve tutumlara sahip olmaları, iş tatminlerinin, örgütün performansının yüksek olması ve etkin bir şekilde işleyebilmesi için kendilerine adil davranıldığını algıları önemlidir (Uysal, 2002).

Yavuz'a göre (2010) aslında örgütlerde çalışanların, bireysel adalet beklentileri örgütsel adalet beklentilerinden daha fazladır. Çünkü yöneticilerin örgütteki bireylere karşı göstermiş olduğu tavır ve davranışlar sonucunda kişiler kendilerini önemli ve değerli hissederler ayrıca adaletin uygulandığını düşünürler.

Organ, ÖVD ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi vurgulayan ilk araştırmacıdır. Organ, çalışanın örgüt içinde kendisine adaletli davranıldığına ilişkin algısının ÖVD'lerini desteklediğini ifade etmektedir (Akt. Gürbüz, Ayhan, Sert, 2016: 63).

Örgütsel adalet, ÖVD, motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütün iklimi, üretkenlik ve iş tatmini gibi örgütsel çıktılarla doğrudan alakalıdır. Çalışanlar örgütsel adalet algıladıklarında örgüte duydukları bağlılıkları artacak, iş tatminleri yükselebilecek, yöneticilerine daha fazla güvenecek ve ÖVD daha fazla gösterebileceklerdir (Gürbüz, 2007: 98).

Eğitim örgütleri açısından örgütsel adalet kavramına bakacak olursak yöneticiler eğitimin en önemli kişisi olan öğretmenlere çıktılarının dağıtılmasında, süreçlerin işleyişinde ve etkileşimde adaletli davranarak onların etkililiğini artırabilir. Örgütsel adaletle ilişkin algılar performanslarını, işbirlikçi çalışmalarını, gergin davranışlar sergilememelerini, örgütsel bağlılığı, yönetime olan güvenlerini, motive olmalarını ve iş tatminlerini etkilemektedir (Öztürk, 2015). ÖVD ile örgütsel adalet ilişkisini daha iyi anlamak için örgütsel adaletin boyutlarına bakmak yararlı olacaktır.

Dağıtım adaleti, herkesin yatırımları oranında kaynaklardan pay alması ve bu kaynakların yatırımları oranında değere sahip olmasıdır (Çakır, 2006). İşlem adaleti, kazanımların nasıl dağıtılacağı ile ilgili ve çalışma koşullarına yönelik kararlar alırken belirlenen süreçlerin (yöntemlerin) ve politikaların adil olma derecesi ile alakalıdır (Şanlımeşhur, 2015). Etkileşim adaleti, kişiler arası ilişkilere yapılan yatırımlar ve bunun sonucunda elde edilebilecek çıktılara odaklanır (Keleş, 2019).

2.12.3. Örgütsel Güven

Çalışanlar çalıştıkları şirketin kendi lehlerine ya da en azından kendilerine zarar vermeyecek kararlar alacağı konusunda inanç duyuyorlarsa, örgüte güvenmektedirler (Gürbüz, Dede, 2017). Örgütsel güvenin olmadığı örgütlerde, yöneticilerle çalışanlar arasında bilgi paylaşımından, sağlıklı örgütsel iletişimden, katılımdan, örgütsel performanstan, paylaşımından ve örgütsel etkililikten bahsetmek mümkün olmaz (Baş, Şentürk, 2011).

Çalışan, yönetici davranışlarını olumlu algırsa rol sınırlarını genişletir, olumsuz algırsa sadece rol sınırları içerisinde davranır. Çalışanların yöneticilerine yüksek güven duymaları ÖVD gösterme eğilimlerini artırdığı için örgütsel güvenin, ÖVD oluşumunda önemli rolü vardır (Arlı, 2011).

Öğrenci gelişimini ve akademik gelişmeyi, eğitim açısından başarıyı artırmak için daha fazla ÖVD sergilemeleri gerekli olan öğretmenlerin eğitim kurumlarının etkinliğinde önemli rolü vardır. Öğretmenlerin örgütlerine ve yöneticilerine güvenmeleri bu durumda önemlidir. Örgütsel güven, yöneticilerin dürüst olacağı ve bireyin destekleneceği yönündeki pozitif fikirlerini içermektedir (Gürbüz, Dede, 2017).

2.12.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, kişilerin çalıştığı ortamda nasıl davranışlarda bulunacağıyla alakalı paylaşılan inançlar ile hangi amaca yönelik işlerin önemli olduğunun ayırt edilmesini sağlayan değerlerin meydana getirdiği bir kümedir. Literatürdeki bir başka görüşe göre ise örgüt kültürü; bir örgütte zaman içinde gelişen ortak değerler ve inançlar olarak tanımlanmaktadır (Karahan, 2008).

Örgüt kültürü, kurumları bir arada tuttuğu gibi bir örgütün yaşamını sürdürebilmesi için de gerekli olan en temel unsurdur. Örgüt kültürü, örgütün amaçlarının, stratejilerinin belirlenmesi ve gerçekleştirilebilmesi için çalışanların sergiledikleri davranışlar üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanların örgütün performansını ve rekabet gücünü artırıcı davranışlar sergilemesi ve özveride bulunması, çalışanları bu yönde motive edecek ortak değerlerin ve inançların bulunmasına bağlıdır. Örgüt kültürünün, işbirliğin teşvik edilmesi, katılımın desteklenmesi gibi niteliklere sahip olması, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenebilmesi için motive etmektedir (Koşar, Yalçınkaya, 2013).

Bazı araştırmacılar güçlü örgütsel kültürlerin etkili örgütlerin oluşumuna yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Güçlü kültürlerin, örgüt çalışanlarının faaliyetlerine yön ve anlam verdiğini açıklamışlardır (Kalkan, 2013). Özetle çalışanlar ve bir örgüte yeni katılanlar örgütsel kültürünü benimseyebildikleri ve aynı kültürü paylaşabildikleri ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilirler.

2.12.5. Liderlik

Liderlik en basit tanımıyla bir amacın başarılması için bir grup insanı etkileyerek ve yönlendirerek, bir araya getirme, gruba öncelik etme becerisi olarak ifade edilebilir (Özcan vd. 2012). ÖVD ve liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmasının sonucunda Topaloğlu (2005) dönüştürücü liderlik ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmıştır.

Aslan'ın (2009), çalışmasında karizmatik liderlikle ÖVD arasında, Özer'in (2009) çalışmasında ise, okul müdürlerinin sürdürücü ve dönüşücü lider davranış biçimleri ile ÖVD arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Aksoy (2012), araştırmasında etik liderliğin ÖVD alt boyutlarına anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalardan liderlik ile ÖVD arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır.

2.12.6. İş Tatmini

Çalışanın işine karşı olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumunu olarak ifade edilir. İşine karşı olumsuz tutumları ise işinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanır (Eğinli,2009). İş doyumunu, işgörenlerin yaptıkları işe, işin karşılığı olarak aldığı ücret ve terfi olanaklarına, iş arkadaşları ve yöneticilerine karşı duydukları memnuniyet, mutluluk ve hoşnutluk hali olarak tanımlayabiliriz (Ulutaş, 2018).

İş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilidir. Üstlerinin ya da işverenin kendisine davranışından memnun olan kişi, ÖVD gösterecektir. Böylece, ÖVD'nin bağlamsal performansta artış anlamına geldiği, iş doyumunun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgüt performansına katkı sağlayacağı düşünülebilir (Geçer, 2008).

Bir çalışanın ÖVD göstermesinin en temel gerekliliklerinden biri olarak iş doyumunu kabul edilmektedir. İş doyumunu yüksek olan bir çalışan, işletme ile alakalı pozitif düşünecek, diğerlerine daha çok yardımcı olacak ve performansını artıracaktır. Bu sebeple, ÖVD ve iş doyumunu arasında yakın bir ilişki bulunur (Yeşilyurt, 2013).

Değerlere göre yönetim özellikle bireylerin yeteneklerini geliştirmeye, güdülemeye, yenilikleri ve sinerjiyi, desteklemeye hedeflenmiş bir yönetim şekli olduğu için çalışanların potansiyelini artırarak, örgüt kültürünü güçlendirerek, çalışanın iş doyumuna önemli faydaları olur (Altinkurt, Yılmaz, 2012).

2.13. Örgütsel Vatandaşlık İle Benzer Nitelikte Olan Davranışlar

Bu başlık altında ÖVD ile anahtar nitelikte olan örgütsel spontanlık, psikolojik kontratlar, rol davranışları ve sosyal temelli örgütsel davranış arasındaki benzerlik ve farklılıklar tartışılmıştır.

2.13.1. Örgütsel Spontanlık

Örgütsel spontanlık (kendiliğindenlik), bireylerin örgütsel amaçlara ulaşılması için örgüt etkililiğine katkı sağlayıcı özgür iradeye ve gönüllülüğe dayalı bir takım davranışlarıdır. ÖVD'yi örgütsel spontanlıktan ayıran özellikler, ÖVD'nin zamanında işinin başında olma ve işe devam etme gibi rol davranışları olması, spontanlığın ise yalnızca ekstra rol davranışlarını içermesidir (Tokgöz, 2012).

ÖVD ödül sisteminin önemsemediği etkin ve edilgen davranışları kapsarken, örgütsel spontanlık, ödüllendirilen yalnızca etkin davranışları içermektedir. Edilgen davranışlara şikayet etmekten sakınma örnek olarak verilebilir (Kamer, 2001). Örneğin bir işyerinde başarılı bir proje geliştiren çalışan ödüllendirilecekse, çalışanların proje geliştirmeleri örgütsel spontanlıktır ve aktif bir harekettir.

2.13.2. Psikolojik Kontratlar

Araştırmacılara göre psikolojik sözleşme genel olarak; söylenmeyen sözler, işverenin ve çalışanın karşılıklı ne vereceğine dair karşılıklılık temeline dayanan, dinamik, iş sözleşmelerinde yazılmamış beklentilerle ilgili konuların tamamıdır (Nam, 2018). Bireyler arasındaki ilişkilerin temelinde oluşan bu beklentilerin gerçekleşmesi durumunda daha verimli bir çalışma ortamı oluşur, aksi takdirde ise iş doyumunu azalır, performansta düşüş ve işten ayrılımlar gibi negatif sonuçlar görülür (Akmaz, Erbaşı, 2016).

Psikolojik sözleşme dürüstlük, çaba ve bağlılık gibi çalışan katkıları ile ücret, terfi, iş güvenliği ve mesleki ilerleme olanakları gibi işveren katkılarından oluşan karşılıklı sorumlulukların sadece çalışanın kişisel bakış açısından değerlendirilmesi ile alakalı bir kavramdır (Aydın, 2016).

Özetle, karşılıklı beklentiler karşılandığı zaman sağlıklı bir psikolojik sözleşmenin oluşması amaçlanır. Bunun sonucunda ise; ÖVD gelişir, çalışanlar örgüte katkı sağlamak ister, işletmede gönüllü olarak kalmak ve bağlılık ile motivasyon artar (Cihangiroğlu, Şahin, 2010).

2.13.3. Rol Davranışları

Örgütsel ortamda genellikle kişisel özelliklerin ve çevresel faktörlerin etkisiyle çalışanlar pek çok davranış biçimi sergiler. Bu tür davranışların bir kısmı yapılan işlerle ilgili olarak rol davranışları biçiminde ortaya çıkar, diğerleri rol fazlası davranışlar olarak kendini gösterir. Rol davranışları örgütsel düzenin temelini oluşturan ve yönetim tarafından belirlenen, örgütün sistemleri, kuralları, politikaları ve etkin üretim teknikleriyle ilgili olarak yapılması ya da olması gereken davranışlardır. Bir işte yönetim tarafından belirlenen gereksinimler biçimsel rol davranışlarıdır. Rol fazlası davranışlar ise, çalışanların bireysel inisiyatiflerine bağlı olarak sergilenen ve örgüte farklı açılardan pozitif ya da negatif etkileri olan davranışlardan oluşmaktadır (Çetin, Fıkırkoca, 2010).

Aynı işi yapan iki işgörenin algıladıkları görev kapsamı farklılık gösterdiğinde, bununla birlikte rol davranışlarının kapsamı da değişebilmektedir. İşgören geniş bir rol kapsamı algılasa, örgüt içi etkinliklerini o derece örgütsel rolü olarak algılamaktadır. Örneğin, arkadaşlarına yardım etme, görevlerini yaparken gerektiğinden fazla dikkatli ve özenli yapma gibi örgütsel vatandaşlık davranışını kişi, rol davranışı olarak düşünebilir ve böylece gerektiğinden fazla bir rol davranışı gösterir (İşbaşı, 2000).

2.13.4. Sosyal Temelli Örgütsel Davranış (Prososyal Örgütsel Davranış)

Prososyal davranış, kişilerin örgütsel amaçlara ulaşmada gönüllü ve kendiliğinden yaptıkları davranışlarıdır (Aslan, 2008). “İyi asker sendromu” olarak adlandırılan prososyal davranışların içindeki davranışlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel ödül sisteminde açık ve doğrudan tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgüt fonksiyonlarının etkililiğini artırmaya çalışan, gönüllülüğe dayalı bireysel davranıştır. Prososyal davranışlar, “fazladan rol davranış”ını ve “biçimsel rol davranış”ını kapsayan daha geniş bir kavramdır (Kaya, 2013: 276).

Sosyal temelli örgütsel davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışının benzer yönü, ikisinin de rol ve rol üstü (ekstra rol davranışlarını) davranışları içermesidir. İki davranış şeklinin farkı ise sosyal temelli örgütsel davranış örgütün yararına davranışları içerdiği gibi örgüte zarar veren davranışları (örgüt amaçlarıyla uyuşmasa bile iş arkadaşlarına kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için yardım etme) da içerebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise her zaman örgüte katkı sağlayan olumlu davranışlardır (Serinkan ve Erdiş, 2014: 88).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Model

Araştırmamızın modeli ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli genel tarama yöntemi içinde yer alır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalardır (Karasar, 2006).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Düzce İlinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Düzce ilinde görev yapan öğretmenlerin sayısı 4.323'tür (<https://duzce.meb.gov.tr>).

Örneklemin belirlenmesinde oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Buna göre %95 güvenlik düzeyine göre araştırma için 325 öğretmene ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Elde edilen veri toplama araçlarından kullanılabilir durumda olan 325 tanesi ile analizler yapılmıştır. Katılımcıların %56,4'ü erkek, %43,6'sı kadındır. Araştırmaya katılanların yaşları 24 ile 56 arasında değişmektedir. Tablo 1'de örnekleme ilişkin dağılım (Cinsiyet, Yaş, Mezuniyet) yer almaktadır.

Tablo 1: Örneklem İlişkin Dağılım (Cinsiyet, Yaş, Mezuniyet, Görev Türü, Çalışma Süresi)

Değişken/Boyut	Düzye	N	%
Cinsiyet	Erkek	184	56,6
	Kadın	141	43,4
Yaş	18-25	89	27,4
	26-33	63	19,4
	34-41	91	28
	42-49	48	14,8
	50 yaş ve üzeri	34	10,5
Eğitim durumu	Lisansüstü	70	21,5
	Lisans	243	74,8
	Yüksekokul	12	3,7

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma kapsamında iki adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birincisi Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen değerlere göre yönetim ölçeği öğretmen formudur. 25 madde kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .36 ile .87 arasında değişmektedir. Buna göre ölçekte yer alan maddelerin oluşturduğu tek faktörün toplam varyansın % 40'ını açıkladığı görülmüştür. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = .94$ olarak belirlenmiştir. Ölçekte kullanılan yanıt ölçeği, (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta derecede katılıyorum, (4) çok katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum, seçeneklerinden oluşmuştur.

İkinci ölçek ise Basım (2006) tarafından geliştirilen ÖVD ölçeğidir. Bu ölçekte yönetme durumları konusunda, öğretmenlerin görüşlerini belirlemeye dönük Likert tipi 25 madde bulunmaktadır. Basım (2006) tarafından yapılan güvenirlik analizleri sonucunda, ÖVD boyutlarının, birinci örneklem için hesaplanan cronbach alpha değerleri 0.75 ile 0.86 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam güvenirligi ise 0.89 olarak bulunmuştur. İkinci örneklem için hesaplanan cronbach alpha değerleri ise 0.77 ile 0.87 arasında değişirken, ölçeğin toplam güvenirligi 0.94 olarak bulunmuştur.

ÖVD boyutları birçok çalışmada birbirlerinden tam olarak ayırlamamış ve bazı çalışmalarda iki boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle ölçeğin ayırma geçerliliğinin olmamasının kabul edilebilir bir eksiklik olduğu söylenebilir. Değerler incelendiğinde ÖVD ölçmek üzere hazırlanan bu ölçeğin güvenirlik değerlerinin yüksek ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Faktör analizi sonuçlarının ÖVD ölçeğinin geçerliliğinin kabul edilebilir olduğunu ortaya koyduğu ve ölçeğin yakınsama geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Güvenirlik katsayısına ilişkin değer aralıklarını Özdamar (1999) aşağıdaki gibi açıklamıştır.

$0.00 < \alpha < 0,40$ güvenilir değildir.

$0.41 < \alpha < 0,60$ güvenilirliği düşüktür.

$0.61 < \alpha < 0,80$ güvenilirliği orta seviyededir.

$0.81 < \alpha < 1.00$ güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Araştırmada değerlere göre yönetim ölçeği öğretmen formu, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile birlikte araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada katılımcıların görüşlerini belirlemek amacıyla betimsel istatistikler kullanılmıştır. Değerlerle yönetimin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amaçlanmıştır. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki bazı özelliklerine göre, okullarındaki değerlere göre yönetim ve ÖVD hakkındaki algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston 2013).

Değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik olan test tekniklerinden t, ANOVA, Kruskal Wallis H testleri ile analiz edilmiştir. Değerlere göre yönetim ölçeği ile ÖVD ölçeği ve alt boyut puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Bulgular

Bu bölümde öncelikle katılımcıların değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki görüşleri genel olarak değerlendirilmiştir. Daha sonra da değerlere göre yönetimin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 2’de değerlere göre yönetim ölçeğine katılım düzeyleri ve ortalaması verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşleri

Değerlere Göre Yönetim	N	En Düşük	En Yüksek	Toplam	\bar{x}	Ss
Öğretmen Görüşleri	325	50,00	117,00	29849,00	91,84	11,07

Öğretmenlerin değerlere göre yönetim hakkındaki görüşlerinin aritmetik ortalaması yüksektir. Tablo 3’te öğretmenlerin değerlere göre yönetim hakkındaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım

İFADELER	N	\bar{x}	Ss	Sıra
Zor durumda olan kişilere yardım edilir	325	3,94	1,03	1
Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	325	3,92	1,09	2
Diğerlerine iyilik yapmak erdem olarak görülür	325	3,91	1,04	3
İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	325	3,88	0,99	4
Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	325	3,82	1,02	5
Bütün çalışmaların başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	325	3,81	1,04	6
Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	325	3,8	1,13	7
Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	325	3,75	0,99	8
İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	325	3,74	1,03	9
İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	325	3,70	1,13	10
Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	325	3,70	1,09	11
Meslektaşlarla iş birliği özendirilir	325	3,69	1,1	12
Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	325	3,69	1,15	13
Kurallar herkese eşit olarak uygulanır	325	3,67	1,16	14

Demokratik bir ortam vardır	325	3,67	1,06	15
Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	325	3,67	1,08	16
İşlerin gizli yapılması hoş karşılanmaz	325	3,66	1,12	17
Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	325	3,66	1,1	18
Çalışanlar, okul için gerektiğinde özel zamanlarından fedakârlık ederler	325	3,66	1,02	19
Bilimsel esaslar rehber olarak görülür	325	3,64	1,09	20
Yapılan işler zevk alınarak yapılır	325	3,57	1,41	21
Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	325	3,55	1,07	22
Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	325	3,51	1,23	23
Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	325	3,51	1,18	24
Bireylere konumuna göre davranılır	325	2,70	1,27	25
TOPLAM	325	91,84	11,07	

Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinde ortalaması en yüksek olan ifadeler;

“Zor durumda olan kişilere yardım edilir ($X = 3.94$)”, “Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz ($X = 3.92$)”, “Diğerlerine iyilik yapmak erdem olarak görülür ($X = 3.91$)”, “İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir ($X = 3.88$)”, “Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür ($X = 3.82$)”.

Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinde ortalaması en düşük olan ifadeler;

“Bireylere konumuna göre davranılır ($X = 2.70$)”, “Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir ($X = 3.51$)”, “Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir ($X = 3.51$)”, “Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir ($X = 3.55$)”, “Yapılan işler zevk alınarak yapılır ($X = 3.57$)”.

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin Tablo 3’te yer alan maddelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin yukarıda yer alan maddelerden birine “orta derecede katılıyorum” yanıtına yakın olduğu, kalan 24 maddenin ise “çok katılıyorum” yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Yukarıda yer alan bulgulardan, “Bireylere konumuna göre davranılır” maddesine katılımın düşük olması olumlu bir sonuçtur. Çalışanların topluluk önünde takdir edilmesi maddesine gösterilen katılımın düşük olması ise olumsuz bir bulgudur. Çünkü öğretmenlerin motive olmaları ve okulda olumlu bir örgüt kültürü olması için çabalarının ve başarılı çalışmalarının takdir edilmesi gereklidir. Öğretmenler takdir edildiklerinde çalışmalarının önemli görüldüğünü ve okulda kendilerine ihtiyaç duyulduğunu düşünürler.

Öğretmenlerin başarılarının nasıl ödüllendirildiği ile ilgili düşüncesi okula karşı genel tutumuna etki eder. Takdir edilmediklerini düşünen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

davranışı değerlerinin de düşük olması anlaşılır bir durumdur. Tablo 4'te öğretmenlerin değerlere göre yönetim puanları cinsiyet istatistikleri verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Cinsiyet Tablosu

Gruplar	N	\bar{x}	S	Sd	T	P
Erkek	184	91,40	11,28	323	-0,820	0,413
Kadın	141	92,42	10,81			

Öğretmenlerin cinsiyete göre değerlere göre yönetim puanlarında farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, cinsiyet değişkenini erkek olarak işaretleyen katılımcılar ($\bar{x}= 91,40$) ile cinsiyet değişkenini kadın olarak işaretleyen katılımcıların ($\bar{x}= 92,42$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir [$t(323) = -0,820, p>0,05$]. Tablo 5'te değerlere göre yönetim puanları yaş istatistikleri verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Yaş Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	235,25	4	58,81	0,477	0,753	-
Gruplar İçi	39471,75	320	123,35			
Toplam	39707,00	324				

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre değerlere göre yönetim puanlarında farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan One-Way ANOVA testinde değerlere göre yönetim ortalama puanlarına baktığımızda, yaşını 18-25 yaş olarak işaretleyen katılımcıların ($\bar{x}_1= 90,97$), yaşını 26-33 yaş olarak işaretleyen katılımcıların ($\bar{x}_2= 91,11$), yaşını 34-41 yaş olarak işaretleyen katılımcıların ($\bar{x}_3=92,15$), yaşını 42-49 yaş olarak işaretleyen katılımcıların ($\bar{x}_4= 92,69$), yaşını 50 yaş ve üzeri olarak işaretleyen katılımcıların ($\bar{x}_5= 93,47$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir [$F_{(4-320)} = 0,48, p>0,05$]. Aritmetik ortalamalar yaşla doğru orantılı olarak artıyor. Tablo 6'da öğretmenlerin değerlere göre yönetim puanları eğitim durumu istatistikleri verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Puanları Eğitim Durumu Tablosu

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Anlamlı Fark
Yüksek Okul	12	160,39				
Fakülte (Lisans)	243	166,77	3	1,594	0,451	-
Yüksek Lisans ve Üzeri	70	193,83				

Öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre değerlere göre yönetim puanlarında farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal-Wallis H testine göre, grupların değerlere göre yönetim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$X^2_{(3)}=1,59$, $p>0,05$].

325 öğretmene adayına uygulanmış olan değerlere göre yönetim ölçeğinin, Cronbach's α güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak bulunmuştur. Çalışmanın orta düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Tablo 7'de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki görüşleri verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Görüşleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	N	En Düşük	En Yüksek	Toplam	\bar{x}	Ss
Öğretmen Görüşleri	325	48,00	112,00	26558,00	81,72	13,35

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki görüşlerinin aritmetik ortalaması yüksektir. Tablo 8'de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım

İfade	N	\bar{x}	Ss	Sıra
Diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim	325	4,78	1,17	1
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	325	4,72	1,32	2
Önemsiz sorunları şikâyet etmekle zamanımı boşa harcamam	325	4,72	1,22	3
Görevle ilgili problemlerde elimdeki malzemeleri diğerleriyle paylaşmaktan kaçınmam	325	4,58	1,29	4
Mesai ortamı ile ilgili problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	325	4,50	1,16	5

Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	325	4,47	1,23	6
Görev esnasında sorun yaşayanlara yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	325	4,47	1,22	7
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	325	4,44	1,36	8
Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	325	4,38	1,32	9
Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum	325	4,35	1,31	10
Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım	325	4,28	1,37	11
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	325	4,27	1,41	12
Üst makamlarca yayımlanan bildirimleri okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	325	4,25	1,3	13
Aşırı iş yükü olan bir kurum çalışanına yardım ederim	325	4,20	1,27	14
Her türlü geliştirici etkinlik yapan araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	325	4,12	1,35	15
Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm	325	4,08	1,26	16
Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum	325	4,00	1,35	17
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım	325	3,89	1,33	18
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım	325	3,20	1,6	19
TOPLAM	325	81,72	13,35	

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde ortalaması en yüksek olan ifadeler;

“Diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim ($X = 4,78$)”, “Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm ($X = 4,72$)” ve “Önemsiz sorunları şikâyet etmekle zamanımı boşa harcamam ($X = 4,72$)”.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde ortalaması en düşük olan ifadeler;

“Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım ($X = 3,20$)”, “Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım ($X = 3,89$)” ve “Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum ($X = 4,00$)”.

Tablo 9’da değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyut puanlarına ait betimsel istatistikler verilmiştir.

Tablo 9: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Diğergamlık	325	8,00	30,00	20,81	4,45	-,078	-,515
Vicdanlılık	325	4,00	18,00	12,90	2,80	-,415	-,202
Nezaket	325	6,00	18,00	13,98	2,75	-,563	-,385
Centilmenlik	325	7,00	24,00	17,38	3,33	-,266	-,137
Sivil Erdem	325	5,00	24,00	16,65	3,73	-,387	,181
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	325	48,00	112,00	81,72	13,35	,036	-,459
Değerlere Göre Yönetim Ölçeği	325	50,00	117,00	91,84	11,07	-,323	,077

Diğergamlık puanları ortalaması 20,81; Vicdanlılık puanları ortalaması 12,90; Nezaket puanları ortalaması 13,98; Centilmenlik puanları ortalaması 17,38; Sivil Erdem puanları ortalaması 16,65; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanları ortalaması 81,72'dir.

Değerlere göre yönetim ölçeği puanları ortalaması 91,84'dür. Değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyut puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları +1,5 ile -1,5 arasında olduğundan normallik sağlanmıştır ve analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır. Tablo 10'da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı puanları cinsiyet istatistikleri verilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Cinsiyet Tablosu

Gruplar	N	\bar{x}	S	Sd	T	P
Erkek	184	81,70	13,52	323	-0,024	0,981
Kadın	141	81,74	13,26			

Öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, cinsiyet değişkenini erkek olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}= 81,70$) ile cinsiyet değişkenini kadın olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}= 81,74$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir [$t(323) = -0,024, p>0,05$]. Tablo 11'de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı puanları yaş istatistikleri verilmiştir.

Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Yaş Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	887,40	4	221,85	1,249	0,290	-
Gruplar İçi	56846,56	320	177,65			
Toplam	57733,96	324				

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan One-Way ANOVA testinde, yaşını 18-25 yaş olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}_1=79,72$), yaşını 26-33 yaş olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}_2=81,08$), yaşını 34-41 yaş olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}_3=81,88$), yaşını 42-49 yaş olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}_4=84,13$), yaşını 50 yaş ve üzeri olarak işaretleyen katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları ($\bar{x}_5=84,29$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir [$F_{(4-320)}=1,25, p>0,05$]. Yaşla doğru orantılı olarak örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında artış görülmüştür. Tablo 12’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı puanları eğitim durumu istatistikleri verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanları Eğitim Durumu Tablosu

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Anlamlı Fark
Yüksek Okul	12	211,38				
Fakülte (Lisans)	243	164,98	3	5,117	0,077	-
Yüksek Lisans ve Üzeri	70	147,83				

Öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal-Wallis H testine göre, grupların örgütsel vatandaşlık davranışı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$X^2_{(3)}=5,12, p>0,05$]. 325 öğretmene adayına uygulanmış olan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin, Cronbach’s α güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur.

Çalışmanın yüksek düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Tablo 13’de öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile örgütsel vatandaşlık puanları ilişki istatistikleri verilmiştir.

Tablo 13: Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim ile Örgütsel Vatandaşlık Puanları İlişki Tablosu

		Değerlere Göre Yönetim	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Değerlere	Pearson Correlation	1	0,388**
Göre	Sig. (2-tailed)		0,000
Yönetim	N	325	325
Örgütsel	Pearson Correlation	0,388	1
Vatandaşlık	Sig. (2-tailed)	0,000	
Davranışı	N	325	325

Öğretmenlerin değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık puanları arasındaki ilişkiyi hesaplamak amacıyla yapılan Pearson Correlation testinde, katılımcıların değerlere göre yönetim puanları ile örgütsel vatandaşlık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,388$, $p<0,05$). Tablo 14’te değerlere göre yönetim ölçeğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutlarına etkisinin incelenmesine ilişkin Pearson Korelasyon testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 14: Değerlere Göre Yönetim Ölçeğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Etkisinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

		Değerlere Göre Yönetim Ölçeği
Diğergamlık	R	,286**
	P	,000
Vicdanlılık	R	,309**
	P	,000
Nezaket	R	,299**
	P	,000
Centilmenlik	R	,367**
	P	,000
Sivil Erdem	R	,267**
	P	,000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	R	,388**
	P	,000

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması için yapılan Pearson Korelasyon testi sonuçları tablo 14'te görüldüğü üzere şu şekilde özetlenebilir:

Değerlere göre yönetim ölçeği ile diğergamlık arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki ($r=,286$ $p<0,05$); vicdanlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,309$ $p<0,05$); nezaket arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,299$ $p<0,05$); centilmenlik arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,367$ $p<0,05$); sivil erdem arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki ($r=,267$ $p<0,05$); örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,388$ $p<0,05$) bulunmaktadır. Tablo 15'te değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının cinsiyet açısından karşılaştırılması t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 15: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması t testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	ss	T	P
Diğergamlık	Erkek	184	20,61	4,49	-,889	,375
	Kadın	141	21,06	4,39		
Vicdanlılık	Erkek	184	16,67	3,65	,136	,892
	Kadın	141	16,62	3,85		
Nezaket	Erkek	184	13,90	2,78	-,594	,553
	Kadın	141	14,09	2,71		
Centilmenlik	Erkek	184	17,46	3,04	,451	,652
	Kadın	141	17,28	3,69		
Sivil Erdem	Erkek	184	13,05	2,68	1,149	,251
	Kadın	141	12,70	2,93		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Erkek	184	81,70	13,26	-,024	,981
	Kadın	141	81,74	13,52		

* $p<0,05$

Tablo 15'ten görüleceği üzere, kadın ile erkekler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların örgütsel vatandaşlığın diğergamlık alt boyutu aritmetik ortalamalarına bakıldığı zaman kadın katılımcıların ($\bar{x}=21,06$) erkek katılımcılardan ($\bar{x}=20,61$) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tabloya göre katılımcıların örgütsel vatandaşlığın sivil erdem alt boyutu aritmetik ortalamalarına bakıldığı zaman ise erkek katılımcıların ($\bar{x}=13,05$) kadın katılımcılardan ($\bar{x}=12,70$) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 15'e göre vicdanlılık alt boyutunda erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{x}=16,67$) kadın katılımcıların ortalamalarına ($\bar{x}=16,62$) çok yakın olduğu görülmektedir. Centilmenlik alt boyutunda da erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{x}=17,46$) kadın katılımcıların ortalamalarına ($\bar{x}=17,28$) çok yakın olduğu görülmektedir. Ve yine tabloya göre nezaket alt boyutunda da kadın katılımcıların ortalamaları ($\bar{x}=14,09$) ve erkek katılımcıların ortalamalarının ($\bar{x}=13,90$) çok yakın olduğu görülmektedir. Buradan hareketle erkek katılımcılar ile kadın katılımcıların bu davranışları sergileme eğilimlerinin oldukça birbirine yakın olduğu söylenebilir. Tablo 16'da değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutlarının yaş açısından karşılaştırılması Anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 16: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması ANOVA testi sonuçları

Boyut	Yaş	N	Ortalama	Ss	F	P
Diğergamlık	18-25	89	20,19	4,55	1,599	,174
	26-33	63	20,93	4,10		
	34-41	91	20,60	4,38		
	42-49	48	21,04	4,73		
	50 yaş ve üzeri	34	22,38	4,38		
Vicdanlılık	18-25	89	12,82	2,87	1,008	,404
	26-33	63	12,49	2,71		
	34-41	91	12,82	2,74		
	42-49	48	13,48	2,88		
	50 yaş ve üzeri	34	13,24	2,80		
Nezaket	18-25	89	13,79	2,95	,463	,763
	26-33	63	13,98	2,43		
	34-41	91	14,26	2,60		
	42-49	48	13,73	2,92		
	50 yaş ve üzeri	34	14,09	2,97		
Centilmenlik	18-25	89	16,64	3,64	2,034	,089
	26-33	63	17,19	3,27		
	34-41	91	17,95	3,04		
	42-49	48	17,65	3,38		
	50 yaş ve üzeri	34	17,79	3,10		
Sivil Erdem	18-25	89	16,28	3,89	2,748	,028
	26-33	63	16,48	3,10		
	34-41	91	16,24	3,90		
	42-49	48	18,23	3,51		
	50 yaş ve üzeri	34	16,79	3,81		

	18-25	89	79,72	13,42	
	26-33	63	81,08	12,56	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	34-41	91	81,88	13,18	1,249 ,290
	42-49	48	84,13	13,24	
	50 yaş ve üzeri	34	84,29	14,91	

Tablo 16'dan görüleceği üzere, yaşı farklı olan gruplar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve sivil erdem alt boyutu hariç diğer alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Tabloya göre katılımcıların örgütsel vatandaşlığın ilk alt boyutu olan diğergâmlık ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$F(4, 324) = 1,599; p>0,05$]. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında ise en yüksek ortalamaya 50 yaş ve üzerinde bulunan katılımcıların ($\bar{x}=22,38$) olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya ise 18-25 yaş arası katılımcıların ($\bar{x}=20,19$) sahip olduğu görülmektedir.

Sivil erdem alt boyutu ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$F(4, 324) = 2,748; p<0,05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında yapıldığını bulmak amacıyla yapılan Tukey Post Hoc testine göre 18-25 ile 42-49 yaş aralığı ve 34-41 ile 42-49 yaş aralığı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Centilmenlik alt boyutu ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$F(4, 324) = 2,034; p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman en yüksek ortalamanın $\bar{x} = 17,95$ ile 34-41 yaş aralığındaki katılımcılarda olduğu görülmektedir. En düşük aritmetik ortalamanın ise $\bar{x}=16,64$ ile 18-25 yaş aralığındaki katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Nezaket alt boyutu ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$F(4, 324) = ,463; p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman en yüksek ortalamanın $\bar{x}=14,26$ ile 34-41 yaş aralığındaki katılımcılarda olduğu görülmektedir. En düşük aritmetik ortalamanın ise $\bar{x}=13,73$ ile 42-49 yaş aralığındaki katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Vicdanlılık alt boyutu ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$F(4, 324) = 1,008; p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman en yüksek ortalamanın ($\bar{x}=13,48$) ile 42-49 yaş aralığındaki katılımcılarda olduğu görülmektedir. En düşük aritmetik ortalamanın ise ($\bar{x}=12,49$) ile 26-33 yaş aralığındaki katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Tablo 17’de değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutlarının eğitim durumu açısından karşılaştırılması Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 17: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması Kruskal Wallis H testi Sonuçları

Boyut	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalama	X ²	P
Diğergamlık	Lisansüstü	12	197,58	3,673	,159
	Lisans	243	165,67		
	Yüksekokul	70	147,79		
Vicdanlılık	Lisansüstü	12	189,58	1,165	,559
	Lisans	243	163,10		
	Yüksekokul	70	158,10		
Nezaket	Lisansüstü	12	204,46	7,151	,028
	Lisans	243	167,55		
	Yüksekokul	70	140,11		
Centilmenlik	Lisansüstü	12	212,00	7,115	,029
	Lisans	243	166,57		
	Yüksekokul	70	142,19		
Sivil Erdem	Lisansüstü	12	196,13	1,874	,392
	Lisans	243	163,32		
	Yüksekokul	70	156,20		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Lisansüstü	12	211,38	5,117	,077
	Lisans	243	164,98		
	Yüksekokul	70	147,83		

Tablo 17’den görüleceği üzere, eğitim durumu farklı olan gruplar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve sivil erdem, vicdanlılık ve diğergamlık alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Nezaket ve centilmenlik alt boyut puanlarında ise anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Tabloya göre katılımcıların örgütsel vatandaşlığın ilk alt boyutu olan diğergâmlık ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$X^2_{(2)}=3,673$, $p>0,05$]. Sıra ortalamalar dikkate alındığında ise en yüksek ortalamaya lisans üstü mezunlarının (197,58) olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya ise yüksek okul mezunlarının (147,79) sahip olduğu görülmektedir.

Sivil erdem alt boyutu ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$X^2_{(2)}=1,874$, $p>0,05$]. Sıra ortalamalar dikkate alındığında ise en yüksek ortalamaya lisans üstü mezunlarının (196,13) olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya ise yüksek okul mezunlarının (156,20) sahip olduğu görülmektedir.

Centilmenlik alt boyutu ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$X^2_{(2)}=7,115$, $p<0,05$]. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testlerinde eğitim durumu yüksek okul olanlar ile Yüksek lisans ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür [$U=236,00$, $p<0,05$]

Nezaket alt boyutu ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$X^2_{(2)}=7,151$, $p<0,05$]. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testlerinde eğitim durumu yüksek okul olanlar ile Yüksek lisans ve üzeri olanlar arasında [$U=236,50$, $p<0,05$] ve eğitim durumu lisans olanlar ile yüksek lisans ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür [$U=7086,50$, $p<0,05$].

Vicdanlılık alt boyutu ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$X^2_{(2)}=1,165$, $p>0,05$]. Sıra ortalamalar dikkate alındığında ise en yüksek ortalamaya lisans üstü mezunlarının (189,58) olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya ise yüksek okul mezunlarının (158,10) sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır [$X^2_{(2)}=5,117$, $p>0,05$]. Sıra ortalamalar dikkate alındığında ise en yüksek ortalamaya lisans üstü mezunlarının (211,38) olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya ise yüksek okul mezunlarının (147,83) sahip olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Değerlere göre yönetim ölçeğinin aritmetik ortalamaları dikkate alındığında, maddelerden birinin “orta derecede katılıyorum” yanıtına yakın olduğu, kalan 24 maddenin ise “çok katılıyorum” yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında ortalaması en düşük maddelerin “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” ve “Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir” olduğu görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler ise “Zor durumda olan kişilere yardım edilir” ve “Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz” şeklinde belirlenmiştir.

Karaköse ve Altinkurt’un (2009), “Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi (Kütahya ili örneği)” isimli çalışmasında, milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının ve okul yöneticilerinin en çok katılım gösterdiği madde “İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” maddesidir.

Yılmaz (2007), “İlköğretim okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili algıları” isimli araştırmasında da ortalaması en düşük olan maddeyi, “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” şeklinde saptayarak bu çalışma ile benzer bulgulara ulaşmıştır.

Ayık, Şayir ve Yücel’in (2015), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi Erzurum’un Yakutiye ilçesi özelinde incelediği araştırmasına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin, değerlere göre yönetime ilişkin algıları “çok katılıyorum” düzeyindedir.

Değerlere göre yönetim konusunda yapılan araştırmalarda (Altinkurt ve Yılmaz, 2010, 2011, 2012) öğretmenlerin görüşleri olumludur ve benzer bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin ÖVD’ye ilişkin algıları pozitif yönde anlamlı bir ilişkidir. ÖVD beklenenin üstünde örgüte katkı sağlamak anlamına gelmektedir ve bunu yaparken gönüllülük esastır. Öğretmenlerin görevleri dışında okula katkı sağlamaları okulun amaçlarına daha etkili şekilde ulaşmasını sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları okullarda daha olumlu bir iletişim ortamı sağlar ve öğretmenler huzurlu bir ortamda kendilerini geliştirmeye istekli olurlar. Bu sebeple daha etkili okullar için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen öğretmenlere ihtiyaç vardır.

ÖVD ölçeğinin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığı zaman maddelerin “sık sık” olarak işaretlendiği görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında en düşük ortalamaya sahip maddelerin “Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım” ve “Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım” olduğu görülmektedir. Bu iki maddenin “ara sıra” olarak işaretlendiği görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler ise “Diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim” ve “Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm” şeklinde belirlenmiştir.

Çalışmanın bulguları Serin ve Buluç’un (2014), “Sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” isimli çalışmasındaki öğretmenlerin ÖVD’ye ilişkin algılarının pozitif olması açısından benzerlik göstermektedir.

Gökmen’in (2011), “İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları”, isimli çalışmasında ise öğretmenlerin sergiledikleri ÖVD’nin sıklığı ile algı düzeyleri “orta” düzeydedir.

Avcı’nın (2015), araştırmasına göre; öğretmenler, ÖVD ile alakalı olarak, yüksek düzeyde pozitif görüşlere sahiptirler. Katılımcıların görüşleri cinsiyet, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak değişirken; görev yaptığı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.

Baş ve Şentürk’ün (2011), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları” isimli çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında ÖVD algıları “tamamen katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu araştırma kapsamında öğretmenler okulların ÖVD düzeyini oldukça yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Bu bakımdan araştırmalar arasında benzerlik vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamaya “diğergamlık” alt boyutunun sahip olduğu görülmektedir. En düşük aritmetik ortalama ise “vicdanlılık” alt boyutundadır. Gürbüz’ün (2006) çalışmasında ÖVD alt boyutlarından en yüksek ortalama “nezaket” boyutu, en düşük ortalama ise “sivil erdem” boyutuna aittir. Bu bakımdan iki araştırmanın sonuçları farklıdır.

Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı’nın (2012) çalışmasında, öğretmenlerin orta düzeyde bir ÖVD algısı olduğu anlaşılmıştır. Alt boyutlara ilişkin ortalama puanlara bakıldığında en yüksek ortalama puan “vicdanlılık” alt boyutu için ve en düşük ortalama puan “özgecilik” alt boyutu için olarak ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerin gösterdikleri en düşük örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının “vicdanlılık” ve ona çok yakın olan “nezaket” alt boyutu olmasına rağmen öğretmenler “nezaket” boyutunda yer alan “Diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim” ve “Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm” maddelerine yüksek düzeyde katılım göstermiştir. Yine “diğergamlık” alt boyutundaki “Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım” maddesine ise çok düşük düzeyde katılım göstermiştir. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonlarının düşük olması, ekonomik yetersizlikler ve maddi kaygılar, bu konuda herhangi bir denetim olmaması, iletişimdeki aksaklıklar, örgüt dışında birlikte ortak paylaşımların azlığı, ailevi sorumlulukların fazlalığı gösterilebilir.

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında ölçeğin tamamına ilişkin yapılan analizlerde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması birbirine çok yakındır.

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında t-testi sonuçlarına göre alt boyutlardan “diğergamlık” alt boyutunda kadın öğretmenler lehine, “sivil erdem” boyutunda erkek öğretmenler lehine bir sonuç görülmüştür. Örgütsel vatandaşlığın “centilmenlik”, “vicdanlılık” ve “nezaket” boyutlarında ise benzerlik söz konusudur. Ölçeğin tamamına ilişkin yapılan analizlerde ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Dönmez-Orhan, Orhan ve Özyer’in (2012) araştırmasına baktığımızda cinsiyet değişkeni “özgecilik” ile “centilmenlik” alt boyutunda farklılığa neden olmaktadır. Diğer üç örgütsel vatandaşlık alt boyutlarında ise herhangi anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Çalışmanın bulgularına göre, kadınların hem “özgecilik” hem de “centilmenlik” puanları erkeklerin puanlarından daha yüksektir. Bu araştırmada da kadın öğretmenlerin “özgecilik” ve “nezaket” boyutları ortalamaları erkek öğretmenlere göre yüksektir. Araştırmalar bu bakımdan benzerdir.

Sökmen ve Boylu’nun araştırmasına göre (2011), örgütsel vatandaşlık boyutlarından “diğergamlık” ve “nezaket” kapsamında erkek ve kadın iş görenlerin değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Yine kadın iş görenlerin bu boyutlara yönelik tutum ve değerlendirmeleri, erkek iş görenlere göre daha olumlu olup bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Yılmaz’ın (2010), Oğuz’un (2011), Köse ve arkadaşlarının (2003), cinsiyet faktörüne yönelik bulguları da diğerleriyle örtüşmektedir.

Baş ve Şentürk'ün (2011) araştırmasında, kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına ilişkin aritmetik ortalamalarının erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha yüksek olduğu ancak farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna benzer bir sonuç Oğuz (2011), Köse, Kartal ve Kayalı, (2003), Yılmaz ve Taşdan (2009), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) yaptığı araştırmalarda da ortaya çıkmıştır.

Kadınlar erkeklere göre, daha sosyal, nazik, yardımsever ve fedakârdır. Bu sebepten kadınların özgecilik, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutlarında daha fazla aritmetik ortalamaya sahip olması doğal bir durumdur. Yapılan araştırma sonuçlarının çoğu bu şekildedir. Erkekler ise, kendilerini geliştirmeye isteklidirler. Karar alma süreçlerinde daha aktif rol alarak, haber verme davranışları gösterirler ve daha aktif örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunurlar.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair algılarının yaşa göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlara baktığımızda alt boyutların tümünde anlamlı bir fark görülmemiştir. Yaş ilerledikçe puanların yükseldiği görülmektedir.

Örneğin Özdevecioğlu'na göre (2003), yaş ile ÖVD düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna sebep olarak yaşı daha küçük olan çalışanların zaman geçtikçe üst kademelere çıkması ve burada işin içine rekabetin girmesi gösterilebilir. İnsanlar rekabetten dolayı daha az nezaket ve vicdanlılık sergileyeceklerdir. Araştırmamıza göre ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarında birçok araştırmanın sonucunda (Çimli-Gök, 2010; Köprülü, 2011; Özer, 2009; Yancı, 2011; Yarım, 2009) yaş değişkenine göre çoğunlukla yaş ilerlemiş öğretmenler lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Diğer taraftan Durdu (2010) eğitim denetmenleri açısından ÖVD'nin yaşa göre farklılaşmadığını açıklamıştır. Fakat öğretmenlerin yaşı arttıkça başta “yardımseverlik” ve “sportmenlik” alt boyutlarında yer alan davranışları daha sık sergilediklerini belirtmiştir. Yaş etkeninden en az etkilenen davranışların “kendini geliştirme” alt boyutundakiler olmasının nedenini ise yaş ilerleyen çalışanların mesleki tecrübelerine güvenerek sahip olduğu bilgi düzeyini her türlü durum için yeterli olarak düşünmesi ve inanması olarak söylemiştir.

Baş ve Şentürk'ün (2011) araştırmasına göre öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel vatandaşlık davranışları algılarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Elde edilen bu farklılığın 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, 11-15 yıl ile 26 ve üzeri yıl

mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır. Yine bu araştırma da yaş değişkenine göre yaşı ilerlemiş öğretmenler lehine bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin ÖVD'ye dair algılarının mezuniyet durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlara baktığımızda alt boyutların tümünde anlamlı bir fark görülmemekle birlikte aritmetik ortalamalar dikkate alındığında ise büyükten küçüğe doğru sıralamanın ön lisans, lisans ve lisansüstü şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Örneklem kitlesi, büyük çoğunluğu lisans, diğerlerinin ön lisans ve lisansüstü olmasından dolayı oldukça homojen bir yapıdadır. Dolayısıyla aralarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Baş ve Şentürk'ün (2011) çalışmasına göre, öğretmenlerin ÖVD algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı anlaşılmıştır. Çalışmalar bu bakımdan benzerdir.

Bu çalışmada kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların değerlere göre yönetim algıları birbirine çok yakın olmakla birlikte kadın katılımcıların algılarının, erkek katılımcılara göre yüksek olduğu söylenebilir. Yılmaz (2007, 2010), araştırmalarında cinsiyete göre anlamlı fark belirlememiştir. Argon, İsmetoğlu ve İşeri'nin (2014) çalışmasına göre ise, değerler yönetimi konusunda erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak da okul yöneticilerinin çoğunluğunun erkek olması gösterilmiştir. Çünkü okullarda öğretmen ve yöneticiler arasındaki ilişkiler incelendiğinde erkek öğretmenlerin erkek yöneticilere daha yakın olup onları gözlemledikleri belirtilmiştir. Araştırmamızın sonucuyla bu bakımdan iki araştırma farklılık göstermektedir.

Bu çalışmaya katılanların yaşları ile değerlere göre yönetim algısı arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren sonuçlara göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman yaş ilerledikçe aritmetik ortalamalarda artış gözlenmektedir.

Karaköse ve Altınkurt'un (2009) yapmış oldukları çalışmada, milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının ve okul yöneticilerinin, değerlerle yönetime ilişkin görüşleri, genel olarak hizmet sürelerinin başlarında daha olumlu iken katılımcı algılarının zamanla olumsuzlaştığı dikkat çekmektedir. Katılımcıların değerlere ilişkin, yıllar içinde yaşadıkları negatif örnekler ve deneyimler bu bulgunun sebebini oluşturabilir. Araştırmamızın sonucuyla örtüşmemektedir.

Katılımcıların değerlere göre yönetim algıları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Değerlere göre yönetim algısı aritmetik ortalamaları dikkate alındığında ise büyükten küçüğe doğru sıralamanın lisansüstü, lisans, ön lisans şeklinde olduğu görülmektedir.

Değerlere göre yönetim ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması için yapılan Pearson Korelasyon testi sonuçlarına baktığımızda değerlere göre yönetim ölçeği ile diğergamlık arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki, vicdanlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, nezaket arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, centilmenlik arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, sivil erdem arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan pek çok araştırma da okullarda örgütsel vatandaşlık davranışları ve değerlere göre yönetim algılarının yüksek olması, eğitimin kalitesi açısından yararlıdır. Çünkü her ikisi de okulların başarılı olması için ciddi yararları olan çok önemli faktörlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilendiği okullarda öğretmenler derslerin verimli geçmesi, ders dışı faaliyetlerin kaliteli yapılması için düşünüp fikirler üretirler. Diğer öğretmenlere, idarecilere yardımcı olurlar ve öğrencileriyle ders saatleri dışında da ilgilenirler. Mesleki ve kişisel açıdan sürekli kendilerini yenilerler. Fedakârlık göstererek yılmadan çalışarak okul başarısına katkıda bulunurlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergilenmesinin sonuçları olarak, öğretmenlerin moral ve motivasyonları, örgüte bağlılık, iş tatmini duyguları yükselecektir. Tüm bunlar öğrencilere de olumlu yönde etki edecektir.

5.2. Öneriler

1. Araştırma Düzce ili merkez ve ilçelerini kapsamaktadır. Bu nedenle diğer illerde yapılacak benzer çalışmalar daha büyük örneklem grupları üzerinde tekrarlanabilir.
2. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre değerlere göre yönetim ile örgütsel vatandaşlık davranışları kazandırma arasında önemli ilişki olduğu saptanmıştır. Yöneticilerin çağımızın gereklerine uygun olarak değerlere göre yönetim tarzını benimsemesi ve eğitimin kalitesinin artması açısından örgütsel vatandaşlık davranışını sağlama konusunda yapılacak araştırmalar ile uygulamalar öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilir.
3. Milli Eğitim Bakanlığı, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri üniversitelerin ilgili bölümleriyle irtibata geçerek yöneticilere değerlere göre yönetim algısı kazandırabilmek için çalışmalar yapılabilir.

4.Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri konusunda bazı güdüleyici önlemler alınabilir. Öğretmenlerin görüş ve düşüncelerini çekinmeden ifade edebildiği, kararlara katılmak için isteklilik gösterdikleri, demokratik, çevreye uyumlu, yeniliğe açık bir okul ortamının oluşturulması için çalışmalar yapılabilir. Bu araştırmada “Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.” ve “Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir” maddelerinin ortalaması düşüktür. Bu sonuç olumsuz bir sonuçtur. Sorunun kaynağı araştırılabilir. Bu sorunu çözmek için çalışmalar yapılabilir. Bunun için görevlerini yerine getiren öğretmenlere sözlü veya yazılı olarak teşekkür edilebilir. Bu sayede öğretmenlerin çabalarının karşılıksız kalmayacağını düşünmeleri sağlanabilir. Ayrıca yöneticiler verdikleri sözleri yerine getirme konusunda daha dikkatli davranabilir.

6.Bu araştırmada “Bireylere konumuna göre davranılır.” maddesi düşük ortalamaya sahiptir. Bu sonuç olumlu bir sonuçtur. Okul yöneticisi, örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşması adına, karar verirken öğretmenlerin örgütsel adalet algısına zarar vermeden; öğretmenlere verdiği değeri göstermelidir.

7.Okul yöneticilerine, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okuldaki eğitim ve öğretimin kaliteli olması için yüksek iş tatmini ve performansları ile katkı sağlayacağı bunun içinde okulların değerlere göre yönetim yaklaşımı ile yönetilmesi gerekliliği anlatılmalıdır.

8.Okul müdürleri, öncelikle okulları değerlere göre yönetmek, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmaları ve bu sayede olumlu bir örgüt kültürü oluşmasından sorumludurlar. Bunu sağlamak için gerçekleştirdiği etkinliklerle öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltmelidir.

9.Eğitimde fark yaratan okullarda öğretmenlerin, üst düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunduğu ile ilgili bilgileri yöneticiler öğretmenlerle paylaşmalıdır. Yöneticiler bu okullardaki başarılı, iş tatmini ve motivasyonları yüksek öğretmenlerin özelliklerine değinmelidir. Bu özellikleri öğretmenlerle paylaşarak onların benimsesi için çalışmalıdırlar. Etkili bir iletişim, işbirliğine dayalı bir okul ortamı ile öğretmenleri örgütsel hedeflere ulaşmak için güçlendirmelidir.

10. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve değerlere göre yönetim ile ilgili araştırmalara ağırlık verilerek, milli eğitim sistemimize katkı sağlanabilir.

11. Araştırmalar liderlik, örgütsel adalet, iş tatmini gibi farklı değişkenlerle ve farklı bölgelerde daha çok kişiye uygulanarak genişletilebilir.

Kaynakça

- Ağca, Y., Döven, M., S., (2016). Liderlik davranışının örgütsel vatandaşlığa ve alt boyutlarına etkisi: perakende sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (3), 845-864.
- Akbaba-Altun, S. (2003). Eğitim yönetimi ve değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (1), 7-18.
- Akın, M., A., İş, E., Öter, Ö., M., (2018). Resmi ortaokul ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, değerlere dayalı yönetim uygulamaları ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Mukaddime Dergisi*, 9 (2), 241-259.
- Akmaz, A., Erbaş, A., (2017). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (4), 125-154.
- Aksoy, S., (2012). *Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansa etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Aktay, A., Ekşi, H., (2009). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İş Ahlakı Dergisi*, (2) 3, 19-65.
- Aktepe, V., Yel, S., (2009). İlköğretim öğretmenlerinden değer yargılarının betimlenmesi: Kırşehir ili örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (3), 607-622.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (4), 463-484.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim okullarının vizyon, misyon ve değerleri ile ilgili bir çözümleme, 23 (1).
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 362-484.
- Argon, T., İsmetoğlu, M., İşeri, B., (2014). Okul yöneticilerinin değerlere göre yönetimleri ile yenilik yönetimlerine yönelik öğretmen görüşleri. *Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 111-119.
- Arlı, D., (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü alguları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi*, Ege Üniversitesi SBE, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. ABD, (Yayımlanmamış doktora tezi), İzmir.
- Arslan, B. ve Ulaş, D. (2004). İstihdamın korunması ve işten çıkarılanlara uygulanan yardımlar. *Ege Akademik Bakış*, 4, 1-2.

- Arslantaş, C., Pekdemir, I., (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-286.
- Aslan, Ş., (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 164-178.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: “kurumda çalışma yılı” ve “ücret” değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 256-275.
- Avcı, A., (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2 (24), 11-26.
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A.
- Aydın, R., (2016). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşmeler ve işgörenlerin işe yönelik tutumları üzerindeki etkisi: Antalya beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. (Yayınlanmamış doktora tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ayık, A., Şayir, G., Yücel, E., (2015). Değerlere göre yönetim ve örgütsel güven ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 67-81.
- DOI: 10.17679/iuefd.16298290
- Balcı, E., Uslu, B., (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (3), 461-489.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 83-102.
- Baş, G., Şentürk, C., (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17 (1), 29-62.
- Bayar, Y., (2019). Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı literatür taraması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 124-142.
- Beldağ, A., Yaylacı, F., (2015). Karar verme sürecinde okul yöneticileri ve değerler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 165-176.
- Berber, Ayşin (2010). “Çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemeye yönelik bir uygulama”. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Bitmiş, M. G., Sökmen A., Turgut, H., (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16 (2), 1-14.

- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 1–16.
- Çakır, Ö.(2006). *Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkiler*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Kamu İş-Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara. s.1-173.
- Çalışkur, A., Demirhan, A., Bozkurt, S., (2012). Değerlerin belirli meslek alanları ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. Y.2012, C.17, S.1, s.219-236. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17 (1). 219-236.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi (5. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Çetin, F., (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Çetin, F., Fıkrıkoca, A., (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65 (4), 41-66.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., Çakmakçı, C., (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamalarla Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18 (1), 7-36.
- Çınar-Altıntaş, F. (2001). Organizasyonel davranış alanında yeni bir yaklaşım: Organizasyonel yurttaşlık davranışı. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- Çimen, İ., (2016). Öğretmenlerin ruhsal liderliğe ilişkin algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. Diyarakır.
- DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.573>
- Çimli-Gök, E. B. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilline ilişkin öğretmen algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Demirel Y., Seçkin, Z., Özçınar M. F., (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 20 (2), 33-48
- Demirtaş, Z., Kılıç, M. F., (2015). Okul yöneticilerinin değerlerle yönetim kavramına ilişkin algıları. *Turkish Journal of Educational Studies* 2 (2), 119-141.

- Demirtaş, Z., Ekmekyapar, M., (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin değerlere dayalı yönetim uygulamalarının okul kültürüne etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 523- 544.
- Dılmaç, B., Bozgeyikli, H., Çıkılı, Y., (2008). Öğretmen adaylarının değer algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6 (16), 69-91.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin örgütsel davranışları ve bürokrasi*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Dönmez-Orhan, D., Orhan, U., Özyer, K., (2012). Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 181-204.
- Durdu, T. (2010). Eğitim deneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Eğimli, A., T., (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 23 (3), 35-52.
- Erdoğan, Ç., (2013). *Sosyal mübadele teorisi kapsamında otel işletmeleri çalışanlarının algılanan toplam turizm etkisi ile turizme verilen destek arasındaki ilişki*. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Erdoğan, İ. (2012). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Fidan, M., Küçükali, R., (2014). İlköğretim kurumlarında yöneticilerin iletişim becerileri ve örgütsel değerler. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 4 (1), 318-334.
- DOI Number: <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2014.41.16>
- Geçer, H. (2008), *Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin belirlenmesi*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Guest, D. (2004). The psychology of the employment relationship: an analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology*, 53, 541–555.
- Gökmen, A., (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı /Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli.

- Güler, N. (2013). *Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: Gazi Üniversitesinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S., (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1). 48-75.
- Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., Sert, M., (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31 (77), 61-75.
- Gürbüz, F., G., Dede, E., (2017). Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (12), 106-125.
- İlisu, İ., (2012). *Personel güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- İplik, F. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Kalkan, A., (2013). *Algılanan örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: kuramsal ve görgül bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, (Yayımlanmamış doktora tezi), Konya.
- Kamer, M., (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul.
- Kaplan, İ., (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Karaca, E., Özmen, A., (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20 (1), 8-30.
- DOI:10.21180/kuiibf.2018136756
- Karahan, A., (2008). Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı.20, 457-479.
- Karasar, N.(2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.

- Karcıoğlu, F., Türker, E., (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 121-140.
- Kaya, Ş. D., (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi* 85 (476). 267-287.
- Keleş, Y., (2019). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (1). 612-624.
- Kılıçlar, A., Harbalıoğlu, M., (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 328-346.
- Koşar, D., Yalçınkaya, M., (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19 (4), 603-627.
- Köksal, O., (2012). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi, Erciyes Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon BD. (Doktora tezi). Kayseri.
- Köprülü, T. S. (2011). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Köse, S., Kartal, B., Kayalı, N., (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (20), 1-19.
- MacKeinzce, B. S., Podsakoff, M, P., & Ahearne M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance, *Journal of Marketing*, 62, 87-98.
- Mercan, M., (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı. (Yüksek Lisans Tezi) Afyonkarahisar.
- Mert, İ.S., (2011). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: yöneticiler üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 117-143.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Nam, S., (2018). Psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2 (3), 43-60.

- Oğuz, E., (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (3), 377-403.
- Oktay, M. 1996, *İşletmeler için: davranış bilimlerine giriş*. Der Yayınları, İstanbul.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özaslan, B. Ö., Beyhan-Acar, A., Acar, A. C., (2009). Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 20 (64), 98-111.
- Özcan, O. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özcan, Dinç, E., Vardarlıer, P., Karabay, Erdilek, M., Konakay, G., Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdamar, K., (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1 genişletilmiş baskı*, Kaan Kitapevi, 490-528.
- Özdevecioğlu, M., (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özer, S., (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Özgener, Ş., (2000). Değer yönetimi: imalat sanayiindeki türk yöneticilerinin yükselen değerlerine ilişkin bir araştırma. *Muğla Üni. Sbe Dergisi*, 1 (1).
- Özkan, Z., S., (2017). Hayat bilgisi ders kitaplarındaki metin ve görsellerin değerler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ordu Üniversitesi, Ordu.
- Özler, D. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Bursa.
- Öztop, S., Vurgun, L., (2011). Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 217-230.
- Öztürk, E., (2015). *Örgütsel adalet*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Paşamehmetoğlu, A., (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 176-189.
- Polat, S., Ceep C., (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307-331.
- Polat, S. (2012). Farklılıklar yönetimi için gerekli örgütsel değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 1397-1418.
- Polat, M., Yavaş, T., (2012). Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim ve Öğretim araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 218-224.
- Sağnak, M., (2003). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 30 (1), 50-50.
- Serin, M., K., Buluç, B., (2014). Sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22 (1), 273-290.
- Serinkan, C., & Ürkek Erdiş, Y. (2014.). *Dönüşümcül liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sezgin, F. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Şahin-Fırat, N., (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35 (156).
- Şanal, M., (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının işletmeler açısından önemi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (1), 529-538.
- Şanlımeşhur, Ö., (2015). *Organizasyonlarda algılanan örgütsel adalet ile çatışma ilişkisi ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 1. Baskı, İstanbul.
- Taşcı, D., ve Koç U., (2007). “Örgütsel vatandaşlık davranışı-örgütsel öğrenme değerleri ilişkisi: akademisyenler üzerinde görgül bir araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2: 373-382
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., (2014). Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 5-36.
- Titrek, O. Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 17, 1-28.

- Tokgöz, E., (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Balıkesir.
- Topaloğlu, G., (2005). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Topaloğlu, H., Arastaman, G., (2016). Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 25-36.
- Töremen, F., Akdemir, D., A., (2007). Eğitim örgütlerinin kişiliğine uygun paradigma: Değerlerle yönetim. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2 (4), 353-366.
- Ulutaş, M., (2018). İş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine bir alan araştırması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (22), 66-77.
- Ünal, C. (1981). *Genel tutumların veya değerlerin psikolojisi üzerine bir araştırma*. AÜDTCF Yayınları, Ankara.
- Ürek, D., (2015). *Sağlık kurumlarında lider-üye etkileşim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, E. (2010). “Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 302-312.
- Yazıcı, M., (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (1), 209-223.
- Yeşilyurt, H., Koçak, N., (2014). İş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 303-324.
- Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K., (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13 (4), 639-664.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.

EKLER**EK 1: Anket****Değer Yönetimi Ölçeği****Sayın Öğretmen;**

Bu ölçek “Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki” adlı araştırma için veri toplamak amacı ile geliştirilmiştir. Ölçek kişisel bilgiler, değere göre yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ifadelerin yer aldığı üç bölümden oluşmaktadır. Lütfen her bölümü, başındaki açıklamaya göre cevaplandırınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: A. Kadın () B. Erkek ()
2. Yaşınız: A. 18-25 yaş () B. 26-33 yaş () C. 34-41 yaş () D. 42-39 yaş () E. 50 yaş ve üzeri ()
- 3.Eğitim durumunuz? A. Yüksek Okul () B. Fakülte (Lisans) () C. Yüksek Lisans ve üstü ()

Değer Yönetimi Ölçeği

Değerlere Göre Yönetim Ölçeği	
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.	
	Ölçek
Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	1. Hiç katılmıyorum 2. Az katılıyorum 3. Orta derecede katılıyorum 4. Çok katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum

Bu okulda;

	1	2	3	4	5	
1 İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2 Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3 Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4 İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5 Bütün çalışmaların başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6 Bilimsel esaslar rehber olarak görülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7 Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8 Demokratik bir ortam vardır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9 Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10 Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakarlık ederler.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11 İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12 Meslektaşlarla işbirliği özendirilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13 Diğerlerine iyilik yapmak erdem olarak görülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13

14 İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15 Bireylere konumuna göre davranılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16 Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17 Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18 Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19 Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20 Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21 Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22 Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23 Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24 Zor durumda olan kişilere yardım edilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25 Yapılan işler zevk alınarak yapılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz

1. Hiçbir zaman
2. Nadiren
3. Ara sıra
4. Sık sık
5. Çoğunlukla
6. Her zaman

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Madde No	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman
1.	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım	1	2	3	4	5	6
2.	Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum	1	2	3	4	5	6
3.	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım	1	2	3	4	5	6
4.	Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5	6
5.	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	1	2	3	4	5	6
6.	Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam	1	2	3	4	5	6
7.	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	1	2	3	4	5	6
8.	Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	1	2	3	4	5	6
9.	Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm	1	2	3	4	5	6
10.	Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	1	2	3	4	5	6
11.	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	1	2	3	4	5	6
12.	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim	1	2	3	4	5	6
13.	Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım	1	2	3	4	5	6
14.	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	1	2	3	4	5	6
15.	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	1	2	3	4	5	6
16.	Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim	1	2	3	4	5	6
17.	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam	1	2	3	4	5	6
18.	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	1	2	3	4	5	6
19.	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	1	2	3	4	5	6

Ek 2: Okullar Listesi

1. DÜZCE - CUMAYERİ - Cumayeri Ortaokulu
2. DÜZCE - CUMAYERİ - Pakmaya Nimet Pırsak İlkokulu
3. DÜZCE - CUMAYERİ - Ören Şehit Nusret Akar Ortaokulu
4. DÜZCE - CUMAYERİ - Ören Şehit Nusret Akar İlkokulu
5. DÜZCE - CUMAYERİ - Dokuzdeğirmen İlkokulu
6. DÜZCE - CUMAYERİ - Dokuzdeğirmen Ortaokulu
7. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - GÜMÜŞOVA İMAM HATİP ORTAOKULU
8. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - 75. Yıl İlkokulu
9. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - Gümüşova Ortaokulu
10. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - 75. Yıl Ortaokulu
11. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - Gümüşova İlkokulu
12. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - Fatih İlkokulu
13. DÜZCE - GÜMÜŞOVA - Fatih Ortaokulu
14. DÜZCE - MERKEZ - 23 Nisan İlkokulu
15. DÜZCE - MERKEZ - Akşemsettin İlkokulu
16. DÜZCE - MERKEZ - Atatürk Ortaokulu
17. DÜZCE - MERKEZ - Azmimilli Ortaokulu
18. DÜZCE - MERKEZ - Fatih İlkokulu
19. DÜZCE - MERKEZ - İrfan Öztürk İlkokulu
20. DÜZCE - MERKEZ - Rıza Malatyalı İlkokulu

Ek 3: Araştırma İzin Belgesi

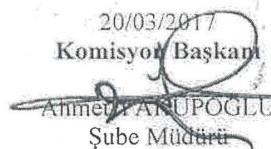
T.C.
DÜZCE VALİLİĞİ
Düzce İl Millî Eğitim Müdürlüğü
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

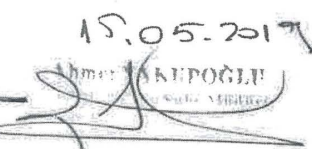
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Merve UYANIK
Kurumu / Üniversitesi	Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Araştırma yapılacak iller	Düzce
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Düzce Merkez, Gümüşova, Cumayeri ilçelerinde belirlenen okullar
Araştırmanın konusu	'Değerlere Göre Yönetim Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi'
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma önerisi	Araştırma önerisi Düzce Merkez, Gümüşova, Cumayeri ilçelerinde belirlenen okullardaki öğretmenlere yönelik 'Değerlere Göre Yönetim Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi' çalışması belirlenen takvime göre yapılmak istenmektedir.
Veri toplama araçları	Değerler yönetimi ölçeği, örgütsel vatandaşlık ölçeği örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği
Görüş istenilecek Birim/Birimler	Yok
İletişim Bilgileri	Var
Yükümlülükler	Araştırmacı; *Uygulama veya çalışma takviminde değişiklikleri bildirmeye, * Araştırmayı araştırma çalışma takviminde belirtilen süre içerisinde teslim etmek, * Yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde, Bakanlıktan izin alanlar EARGED Başkanlığına, İl'de izin alanlar millî eğitim müdürlüğüne araştırmanın iki örneğini CD'ye kayıtlı olarak vermeyi taahhüt eder (EK-1)
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Araştırmacının araştırma önerisi Düzce Merkez, Gümüşova, Cumayeri ilçelerinde belirlenen okullar yönelik 'Değerlere Göre Yönetim Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi' çalışması belirlenen takvime göre yapılmak istenmektedir. Araştırmanın; Millî Eğitim Bakanlığı'nın Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2012/13 nolu Genelgesi maddeleri doğrultusunda uygulanmasında sakınca bulunmamaktadır.	
Komisyon kararı	Araştırma izni verilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.
Muhalif üyenin Adı ve Soyadı:	Muhalif üye bulunmamaktadır.

KOMİSYON


Ali CANBAZ
Üye


Ayşe GÜLTEPE
Üye

20/03/2017
Komisyon Başkanı

Ahmet AKUPOĞLU
Şube Müdürü

15.05.2017

Ahmet AKUPOĞLU
Şube Müdürü
ASLI GİBİDİR