

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN DEĞER ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ¹

Mehmet Koray SERİN

Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Kastamonu, Türkiye

Bekir BULUÇ

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Ankara, Türkiye

İlk Kayıt Tarihi: 18.07.2013

Yayına Kabul Tarihi: 11.09.2013

Özet

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışma olan bu araştırmanın örnekleme seçkisiz oranlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 350 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak Schwartz (1992) tarafından geliştirilen değer ölçeği ile DiPaola, Tarter & Hoy (2005) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki söz konusu iken değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde düşük düzeyde bir yordayıcılığa sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: *Değer, örgütsel vatandaşlık, sınıf öğretmenleri.*

Abstract

The purpose of this study is to determine, by perception of classroom teachers, the relationship between individual values and organizational citizenship. The study is based on relational method of survey. In the study, rational variety of method is used for determining sampling. In this context, the sampling group is composed of 350 classroom teachers. The surveys; namely Schwartz Value Survey (Schwartz, 1992) and namely Organizational Citizenship Questionnaire (DiPaola, Tarter & Hoy, 2005) are used. According to findings, it is found that there is a low level relationship between individual values and organizational citizenship at positive direction.

Key words: *Value, organizational citizenship, classroom teachers.*

1. Bu çalışma XI. Ulusal sınıf öğretmenliği sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. Giriş

Toplulukların varlığını sürdürmesi için birtakım toplumsal normlar belirlenmiştir. Toplumun devamının sağlanması için bireylerin bu normlara karşı uygun davranışta bulunmaları gerekir. Üyelerin uyması gereken bu kuralların başında da değer yargıları gelmektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2007). Eğitimsel açıdan bakıldığında da bir toplumun eğitim sistemi ya da eğitim kurumları, o toplumun sahip olduğu değerleri yansıtan önemli bir araç olarak nitelendirilebilir (Densford, 1961; akt. Dönmez ve Cömert, 2007). Okul, değerlerin çatıştığı bir kurum olduğu kadar, aynı zamanda bütünleştirildiği bir kurumdur. Öğretmenler arasında eğitsel değerler açısından sağlanan uzlaşma, eğitim uygulamalarında ortak ölçütlerin oluşturulmasına yardımcı olabilir (Çelik, 2009). Kuşkusuz kültürü oluşturan öğelerin her biri ayrı öneme sahiptir. Ancak örgüt kültürünün öğeleri arasında en önemlisinin değerler olduğu konusunda, alanyazında bir uzlaşma bulunduğu gözlenmektedir. Örneğin Deal & Kennedy (1982), değerlerden “örgüt kültürünün özü” diye söz etmektedir. Aliefendioğlu (2000) da örgüt kültürünün oluşumunda, devamında ve aktarılmasında önemli rol oynayan değerlerin örgüt kültürünü en çok etkileyen faktör olduğunu belirlemiştir (Akt. Şahin-Fırat, 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı da, formal tanımlarla belirlenmiş olmasa bile, örgüt kültürünün önemli bir unsuru ve örgütsel başarının anahtarı olarak kabul edilebilir (Sezgin, 2005). Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerde çalışanların örgütsel süreçlere katılmaları ve genel anlamda iş gereklilerinin ötesine geçen eylemleri gönüllü bir şekilde yapmaları anlamına gelen örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye daha yatkın olacakları varsayılmaktadır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2012). Genel olarak ifade edildiği üzere, eğitim örgütleri olan okullarda da, etkili bir okul kültürünün oluşmasında öğretmenlerin sahip oldukları değer algılarının ve kurumlarında sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkili oldukları düşünülmektedir. Arzu edilen bir örgüt kültürünün meydana gelmesinde belirleyici faktörler oldukları düşünülen değer ve örgütsel vatandaşlık kavramlarını ayrı ayrı inceleyen çalışmalar olmakla birlikte özellikle Türkçe yazında bu iki unsur arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışma, sözü edilen değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı ve bu çerçevede yazına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Değer Kavramı

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

Değer, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançlar olarak tanımlanabilir (Güngör, 1993). Belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi ola-

rak değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır (Erdem, 2003). Bir olguyu, olayı, oluşumu anlamlı kılan onun değeridir. Değer bir yargılama ölçüsüdür. Bu ölçü güzeli çirkinden, doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden ayırt edebilme gücüdür (Güler, 2008). Ancak tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikir niteliği taşımazlar; etkinlik kazandıklarında duygularla içi içe geçerler. Davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görürler (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Değerlerin özellikleri Rokeach (1973) tarafından sürekli olma, inançlarla ilgili olma, davranışlara (kararlara) referans olma, tercih edilen durumla ilgili olma ve bireysel-toplumsal anlayışla ilgili olma şeklinde açıklanırken Schwartz (1994)' a göre değerler bir inanç durumudur, ait olunmak istenilen veya kabul gören bir hâldir, belirli durumları aşmaya yöneliktir, olayların ve insanların davranışının seçimine veya gelişimine rehberlik eder. Değerler konusunda birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalardan en çok bilinen ve kabul edilenler; Nelson, Rokeach, Spranger ve Schwartz'a ait olanlardır. Bu çalışmada veri toplama sürecinde kullanılan değerler listesini geliştiren Schwartz ve bu listeyi geliştiren temel aldığı Rokeach' in görüşlerine yer verilmiştir.

Rokeach Değerler Sistemi, 1973 yılında psikolog Milton Rokeach tarafından geliştirilmiştir. Rokeach, çalışmasıyla hem değer kavramı için bir tanım geliştirmiş, hem de "Rokeach Değerler Sistemi" olarak bilinen kapsamlı bir değerler listesi oluşturmuştur. Rokeach "İnsan Değerlerinin Yapısı" isimli kitabında tüm insanların çeşitli değerlere sahip olduğunu ifade etmiştir. İnsanların aynı değerlere sahip olduğunu ancak her bireyde değerlerin farklı yapıda sergilendiğini ileri sürmüştür. Kişisel değerlerin tutumlardan önce yer alarak, onu etkilediğini belirten Rokeach, hazırladığı değer envanterinde değerleri aracı ve temel (amaç) değerler olarak iki başlıkta incelemiştir (Rokeach, 1973; Schiffman, Sherman & Long, 2003). Değerler listesi bu iki grup arasında eşit olarak bölünmüş toplam 36 değer içermektedir. Amaçsal değerler (terminal values), 18 değeri içermekte ve bir kişinin yaşamı boyunca ulaşmak istediği amaçları ortaya koymakta iken, yine 18 değerden oluşan araçsal değerler (instrumental values) ise, bireyin amaçsal değerlerine ulaşmak için sergilediği davranışları belirtmektedir (Welch, Pitts, Kuenlen, Tenini & Wood, 2010). Rokeach'e göre, tüm bireyler aynı değerlere sahiptir ancak değerlerin yapısı her bireyde farklılık göstermektedir (Ünal ve Erciş, 2006). Örneğin üniversite öğrencileri örneklemini üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında 18 temel (amaç) değer içerisinden en önemli altı değer başarı duygusu, öz-saygı, bilgelik (akıl), aile güvenliği, özgürlük ve eşitlik olarak ortaya çıktığı; 18 aracı değer arasından ise en önemli olarak görülen altı değerlerin dürüstlük, sorumluluk, cesaret, açık fikirlilik, beceri ve aydın olma değerleri olduğu sonucuna ulaşmış ve bireye göre değişen derecede öneme sahip olabileceğini ifade etmiştir (Kopelman, Prottas & Tatum, 2004).

Schwartz değerleri, bireyin ya da diğer toplumsal unsurların yaşamına yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden, önemlilikleri farklılık gösteren, arzu edilen amaçlar olarak ifade etmiştir (Schwartz, 1994). Böylelikle değerler arzu ve inançları doğrultusunda

sadece bireyleri değil politika, norm ve uygulamaları doğrultusunda toplumun bütünü etkilemektedir (Vauclair, Hanke, Fischer & Fontaine, 2011). Schwartz'ın değer modeli temelde Rokeach'ın değer yaklaşımına ve onun oluşturduğu değerler listesine dayanmaktadır (Schwartz & Bilsky, 1987; Schwatz, 1992; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; Pascual, 2009). Schwartz & Bilsky (1987), Rokeach (1973) tarafından ortaya konulan değer listesine farklı bir bakış açısıyla yaklaşarak insanların değer önceliklerinin kültürlerarası farklılıklarını incelemeye öncelik vermişler ve bu amaç doğrultusunda Rokeach'ın değer listesinde bulunan 36 değer kullanılarak, değerler listesi geliştirme girişimlerinin ilk adımlarını atmışlardır (Schwartz, 1992; 1994). Schwartz değerleri bireysel ve kültürel olmak üzere iki düzeyde incelemiştir. Bireysel düzeydeki incelemelerde değerler, kişilerin yaşamlarını yönlendirmedeki önemlerine göre ele alınırken; kültürel düzeyde amaç toplumun genelinde paylaşılan ve toplumsal normlara dayanan soyut fikirlere ilişkin bilgi üretmektir. Bireysel düzeyde kişiyi yönlendiren değerler arasındaki güdüsel ilişkilerin kültürel düzeyde aynı özellikleri göstermeme olasılığı Schwartz'ı bu iki ayırma yönlendirmiştir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Schwatz (1992) Rokeach'ın 36 değerden oluşan listesini 56 değeri kapsar biçimde genişletmiş ve kültürlerarası değer yapılarını analiz etmeye çalışmıştır. Hazırlanan 56 maddelik değer listesi aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 54 ülkede büyük çoğunluğu öğretmen ve öğrenciler olmak üzere yaklaşık 44.000 kişi üzerinde uygulanmıştır. Öğretmenler toplumsallaşma süreci içerisindeki temel kültürel değerlerin aktarıcıları oldukları varsayımıyla araştırmanın hedef kitlesi olarak seçilmişlerdir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Rokeach'ın yaptığı gibi Schwartz da ortaya koyduğu değer modelini iki boyutta sınıflandırmıştır. Bu iki boyuttan ilkinin "Yeniliğe Açıklık-Muhafazakarlık", diğerini ise "Kendini Aşma (Öz aşkınlık)- Kendini Geliştirme (Öz genişletim)" olarak adlandırmaktadır. (Schwartz, 1992; Pascual, 2009). Yeniliğe Açıklık, "Özyönelim" ve "Uyarılım"; Muhafazakarlık, "Güvenlik", "Uyuma" ve "Gelenek"; Kendini Aşma, "İyilikseverlik" ve "Evrenselcilik"; Kendini Geliştirme, "Güç" ve "Başarı" değer tiplerinden oluşmaktadır. "Hazcılık" ise hem Yeniliğe Açıklık hem de Kendini Geliştirmenin ortak unsurunu taşımaktadır (Schwartz, 1992).

Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık teriminin literatürde ilk olarak Bateman & Organ (1983) tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmacılara göre örgütsel vatandaşlık davranışları; kişinin iş ile ilgili problemlerin çözümü için arkadaşlarına yardım etmesi, emirleri sorun yaratmadan kabul etmesi, beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan zorunlu görevleri sızlanmadan ve şikâyet etmeden yerine getirmesi, çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım etme, iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde bahsetme gibi davranışları kapsamaktadır (Buluç, 2008). Organ (1988), söz konusu kavramın biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilebileceğini belirtmiştir (Akt. Şeşen, 2008). Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmal

halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlardır (Podsakoff , MacKenzie, Paine & Bachrach 2000). Yapılan araştırmalarda, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik vb. davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili önemli belirleyiciler olduğu; diğer yandan örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı çeşitli boyutlarda ve olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Podsakoff vd., 2000). Örgütsel vatandaşlık davranışının eğitim alanında çalışıldığı ilk araştırma olan DiPaola & Tschannen-Moran' ın (2001) araştırmasında örgütsel vatandaşlık kavramı, kamu okullarına uyarlanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda pek çok boyuttan söz edildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda boyutlar üzerinde net bir uzlaşmanın olmadığı görülmektedir (Podsakoff vd., 2000). Organ (1988) bu davranışları 5 kategoride incelemiş ve her birinin örgütün etkililiğini nasıl geliştirdiğini açıklamıştır. Bunlar: 1. *Özgecilik (diğerlerini düşünme)* 2. *Vicdanlılık* 3. *Nezaket* 4. *Erdemlilik* 5. *Sportmenliktir*. Bu sınıflamaya benzer biçimde, Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, (1996) örgütsel vatandaşlık davranışını *yardımsızlık, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, üyelik erdemi ve kendini geliştirme* olmak üzere yedi farklı boyutta ele alarak incelemiştir.

Organ'ın (1988) aksine DiPaola vd (2005), örgütsel vatandaşlık davranışının genel bir davranış boyutu olduğunu ifade ederek, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarla ifade edilemeyeceğini, aksine tek bir boyutta ele alınmanın doğru olacağını vurgulamaktadır. Bununla birlikte literatürde en çok kullanılan örgütsel vatandaşlık boyutları özgecilik, erdemlilik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket boyutlarıdır.

1. *Özgecilik (Digergamlık)*: Çalışanların daha az tecrübeli olan veya iş yükleri fazla olan çalışma arkadaşlarına birikmiş işlerini yetiştirmeleri konusunda gönüllü olarak yardım etmelerini ifade eder. (Podsakoff vd, 2000).

2. *Nezaket*: örgüt üyelerinin sürekli birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunmaları, yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt bireyleri ile paylaşımları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki kolektif davranışları kapsar (Bingöl, Naktiyok ve Işcan, 2003).

3. *Erdemlilik*: Okulda bulunan kurullara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkısı geliştirme ile ilgilidir (DiPaola vd, 2005).

4. *Vicdan*: olumsuz koşullarda bile iş yerine zamanında gelmeye çalışma, bitirilmesi gereken bir iş için mesai saatinden sonra çalışmaya devam etme gibi davranışlarla kendini gösterir (Acar, 2006).

5. *Sportmenlik*: Şikâyet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir (DiPaola vd, 2005).

Değerler, çalışanların bireysel isteklerini gerçekleştirme aynı zamanda işlerinin

gereklerini yerine getirme konusunda uygun bir zemin oluşturma adına merkezi bir role sahiptir. Bu ifadenin altında yatan varsayıma göre, çalışanların bireysel değer tercihleri üyesi oldukları grup ya da örgüt içerisinde üst düzey uyum gösterdikçe çalışanların daha mutlu, motive ve adanmış olacaktırlar (Berings, De Fruyt & Bouwen, 2004). Daha mutlu, motive olmuş çalışanların da görev yaptıkları kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarını üst düzeyde sergilemeleri beklenebilir. Bütün bunlar çalışanların bireysel değer tercihlerinin neler olduğunun, çalışanlar arasındaki olduğu düşünülen değer tercihi farklılıklarının ve değer tercihleri ile üyesi oldukları kurumdaki örgütsel davranışları ile ilişkisinin ortaya konmasının örgütün işleyişini sürdürmesinde önemli olduğunu göstermektedir (Francesco & Chen, 2004). Bu nedenle bu çalışmada çalıştıkları kurumda örgütsel vatandaşlık davranışlarını üst düzeyde sergileyen öğretmenlerde öne çıkan değerlerin neler olduğunun tespit edilmesi ve söz konusu ilişkinin düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla:

1. Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları değerlere ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları hangi düzeydedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında nasıl bir ilişki vardır?
4. Sınıf öğretmenlerinin değer algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır? sorularına cevap aranmıştır.

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçladığından ilişkisel tarama modeli-ne göre tasarlanmıştır. Bu model, olaylar ve durumlar arasındaki ilişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırma türüdür.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklemin belirlenmesinde seçkisiz oranlı örnekleme yöntemi kullanılmış; bu bağlamda Akyurt, Pursaklar, Altındağ ve Çankaya ilçelerinde görev yapmakta olan 350 sınıf öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik nitelikleri incelendiğinde, öğretmenlerin %51,4'ünün erkek, %48,6'sının kadın olduğu görülmektedir. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin %7,1'inin 21-30 yaş, %28,9'unun 31-40 yaş, %37,7'sinin 41-50 yaş aralığında ve %26,3'ünün 51 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdemler ele alındığında, öğretmenlerin %4'ünün 1-5 yıl, %15,5'inin 6-10 yıl, %29,1'inin 11-15 yıl, %26,0'sının 16-20 yıl, %25,4'ünün 21 yıl ve daha fazla

süreyle öğretmenlik mesleğini sürdürdükleri; bununla beraber %42,6'sının 1-5 yıl, %30,9'unun 6-10 yıl, %17,7'sinin 11-15 yıl, %8,8'inin 16 ve daha fazla yıldan bu yana buldukları okulda görev yapmakta oldukları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, eş zamanlı olarak sınıf öğretmenlerine uygulanan iki farklı ölçek ile toplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin değer algılarını belirlemek amacıyla Schwartz (1992) tarafından geliştirilen "Schwartz Değer Ölçeği" kullanılırken; Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ne düzeyde sergilendiğinin belirlenmesi için ise Dipaola vd (2005) tarafından geliştirilen (OCB) "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanımı için, ölçeği geliştiren araştırmacıların kişisel izinleri alınmıştır. Her iki ölçek araştırmacılar tarafından Türkçe 'ye çevrilmiştir.

Schwartz Değer Ölçeği: Shalom Schwartz (1992) tarafından Rokeach'ın (1973) hazırladığı değerler listesi temel alınarak geliştirilmiştir (Şener ve Hazer, 2007). Bireylerin değer önceliklerini ortaya koymak ve sonuçları kültürlerarası boyutta incelemek amacıyla oluşturulan listeye yönelik yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için örnekleme alınan ülkelerden birisi de Türkiye' dir (Schwartz, 1994). Liste 4 ana değer boyutu altında yer alan 10 değer tipi içerisindeki 56 maddeden oluşmaktadır. Bahsi geçen dört ana değer boyutu şunlardır:

1. Özgenişletim (Self-Enhancement)

Bu boyut güç ve başarı değer tiplerini ve bunların altında yer alan maddeleri kapsamaktadır. Özgenişletim değer boyutunun içindeki değerler "bireyin, başkalarının zararına bile olsa, kendi çıkarları doğrultusunda davranmasına olanak sağlayan" değerlerden oluşmaktadır.

2. Özdeşleşme (Self-Transcendence)

Bu boyut evrenselcilik ve iyilikseverlik değer tiplerini ve bunların altında yer alan maddeleri kapsamaktadır. "Bireyin, yakın ya da uzak tüm insanların ve doğanın yararı için, bencil amaçlarından vazgeçmesine yönelik" değerleri kapsamaktadır.

3. Muhafazacı Yaklaşım (Conservation)

Bu ana değer boyutu güvenlik, uyuma ve geleneksellik değer tiplerinden oluşur. Bireyin yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ve geleneklerle olan ilişkilerindeki süreklilik belirliliğinin devamına olanak sağlayan değerleri içerir.

4. Yeniliğe Açıklık (Openness to Change)

Bu ana değer boyutu özyönelim, uyarılımlı ve hazcılık değer tiplerini kapsar ve bireylerin duygusal ve düşünsel ilgilerini önceden kestirilemeyecek biçimlerde izlemelerine olanak sağlayan değerlerden oluşur.

Listenin orijinal halinde bireylerin yaşamlarını yönlendirmeleri açısından her bir değer (ifadenin) karşısına, (-1) ile (7) arasında bir ölçek sayısı ile belirtmesi isten-

miştir. (-1) sayısı, ifade edilen değer bireyin ilkelerine ters düştüğünü; (0) sayısı, değer ifadesinin birey için önemli bir değer olmadığını ve (7) sayısı ise ifade edilen değer birey için en üst düzeyde önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ise ölçek maddeleri 6' lı likert tipinde (1) Değerlerime ters, (2) Hiç önemli değil, (3) Önemli değil, (4) Biraz önemli, (5) Önemli ve (6) Çok önemli şeklinde derecelendirilmiştir. Schwartz, kültürler arası ortak değerlerin olduğuna ilişkin kuramı gereği, çok sayıda ülkede ve değişik gruplar çalışmıştır. Bu nedenle kültürler arası geçerliği ispatlanmış bir ölçektir. Türkiye ölçeğinin geliştirilmesi aşamasında uygulama yapılan ülkelerden birisidir. Ayrıca Türkiye'de geliştirilme aşaması dışında da farklı araştırmalarda kullanılmış ve Türkiye için uygunluğu kanıtlanmıştır. Bu sebepten ötürü ayrıca bir geçerlik çalışması yapılmamıştır. Sadece araştırmada üzerinde durulacak boyutlara yönelik güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Tablo 1' de Schwartz değer ölçeği ana değer gruplarına ve ölçeğin bütününe yönelik bulunan Cronbach Alpha değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Schwartz Değer Ölçeği Ana Değer Gruplarına Ait Cronbach Alpha Değerleri.

Ana Değer Grupları	Cronbach Alpha
1. Özgenişletim	.77
2. Muhafazacı Yaklaşım	.90
3. Özaşkınlık	.96
4. Yeniliğe Açıklık	.85
Değer Ölçeği (Genel)	.96

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Organ'ın (1988) beş boyuta dayalı sınıflamasını esas alan, DiPaola vd (2001), örgütsel vatandaşlık davranışlarının okullara uyarlanması ile ilgili ilk çalışma olan araştırmalarında bu boyutları tespit edememiş ve tek boyutlu olarak incelemişlerdir. DiPaola vd göre (2005) bunun iki temel sebebi vardır. Birincisi, örgütsel vatandaşlık davranışlarının spesifik bir içeriğe sahip olması, ikincisi de kamu okullarının birçok özel sektör kurumundan farklı olmasıdır (Yılmaz, 2010). Bunun üzerine araştırmacılar 15 maddeden oluşan bir örgütsel vatandaşlık ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçek tek boyutlu bir yapı göstermekte ve toplam varyansın % 36'sını açıklamakta, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise; .87 dir. Daha sonra aynı ölçeğin kısa formunu geliştiren Dipaola vd (2005), ölçekteki madde sayısını 12'ye indirdiklerinde ölçekteki tüm maddelerin faktör yüklerinin .45 ve üzerinde olduğunu, ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının ise % 40.82'ye yükseldiğini, güvenilirlik katsayısının ise .86 olduğunu tespit etmişlerdir (Buluç, 2008). Bu nedenle bu araştırmada, ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin orijinali; 10 olumlu ve 2 olumsuz olmak üzere toplam 12 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri; Hiç katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kısmen katılıyorum(3), Orta derecede

katılıyorum(4), Katılıyorum(5) ve Tamamen katılıyorum(6) şeklinde likert tipindedir. Ölçekte olumlu maddelerde kodlama 1,2,3,4,5,6 şeklinde, olumsuz maddelerde ise değerler ters çevrilerek 6,5,4,3,2,1 şeklinde SPSS 11.5 programında kodlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık anketine yönelik olarak yapılan geçerlik çalışmasında anketin KMO değeri .904; ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %50 bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri ise bir madde dışında .54 ile .79 arasında çıkmıştır. Bir maddenin faktör yükü düşük ve negatif yönde olduğu için ölçekten çıkarılmış, ölçek toplam 11 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise .86 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 11.5 paket programı kullanılırken istatistik yöntemlerinde aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (s), Pearson Moments çift yönlü korelasyon analizi (r) ve Çoklu Regresyon Analizi tekniklerinde yararlanılmıştır. Bulgular $p < .05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmada ilk olarak örneklem grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin değer tercihlerinde hangi değerlerin öncelikli olduğu ve buna ilaveten görev yaptıkları kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarını hangi düzeyde sergilediklerine yönelik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Verilerin analiz edilmesiyle ulaşılan aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 2' de özetlenmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Değerler Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Ana Değer Boyutlarına Yönelik Ortalama ve Standart Sapmalar İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Bütününe Yönelik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (n=350)

Ana Değer Boyutları	n	\bar{x}	s
1. Özgenişletim	350	4.82	.64
2. Muhafazakarlık	350	5.27	.46
3. Özaşkınlık	350	5.46	.49
4. Yeniliğe Açıklık	350	4.99	.59
Örgütsel Vatandaşlık	350	4.54	.80

Tablo 2' de yer alan bulgulara göre özaşkınlık ($\bar{x}=5.46$) ve mukafazakarlık ($\bar{x}=5.27$) ana değer boyutlarının sınıf öğretmenleri için çok önemli (5.17 - 6.00) oldukları görülürken; yeniliğe açıklık ($\bar{x}=4.99$) ve özgenişletim ($\bar{x}=4.82$) ana değer boyutlarının diğer iki boyut kadar olmasa da sınıf öğretmenleri için önemli (4.34 -

5.16) oldukları belirlenmiştir. Özaşkınlık ana değer boyutu altında yer alan değerler örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin değer tercihlerinde ön sıralarda yer alırken, özgenişletim ana değer boyutu altında yer alan değerler ise sınıf öğretmenlerinin tercih sıralamasında diğer değerlere nazaran geride kalmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık ölçeğinde yer alan maddelere verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ise tablo 2’de de görüldüğü üzere ölçekte yer alan maddelere “katılıyorum” ($\bar{x}=4.54, s=.80$) düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür.

Araştırmada ikinci olarak sınıf öğretmenlerinin ana değer boyutları temelinde değer tercihleri ile öğretmenlerde gelişen örgütsel vatandaşlık düzeyi arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla Pearson çift yönlü korelasyon analizi yapılarak bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Ana Değer Boyutları ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	2.	3.	4.	5.
1. Özgenişletim	.57**	.56**	.74**	.18**
2. Muhafazakarlık		.86**	.60**	.19**
3. Özaşkınlık			.67**	.23**
4. Yeniliğe açıklık				.15**
5. Örgütsel vatandaşlık				1.0

** $p < .05$

Araştırmanın üçüncü alt probleminde dört ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde dört ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Dört ana değer boyutu kendi aralarında karşılaştırıldıklarında ise en yüksek korelasyona sahip boyutun özaşkınlık boyutu ($r=.23$) olduğu görülmektedir. Diğer boyutların korelasyonları ise sırayla muhafazakarlık boyutu için .19, özgenişletim boyutu için .18 ve yeniliğe açıklık boyutu için .15 bulunmuştur.

Araştırmanın son aşamasında örgütsel vatandaşlığın yordanması amacıyla ana değer boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasında çoklu regresyon analizi yapılarak, sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ana Değer Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.555	.487		5.242	.000		
Özgenişletim	.162	.101	.129	1.607	.109	.176	.084
Muhafazakarlık	-.171	.182	-.100	-.942	.347	.186	-.049
Özaşkınlık	.499	.180	.309	2.769	.006	.234	.144
Yeniliğe Açıklık	-.122	.118	-.091	-1.037	.300	.152	-.054
R= .250	R ² = .063	Düzeltilmiş R ² = .052		F ₍₄₋₃₄₅₎ = 5.769		p= .000	

Tablo 4' te sunulan yordayıcı değişkenlerle (ana değer boyutları), bağımlı-yordanan değişken (örgütsel vatandaşlık) arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, özgenişletim ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r = .18$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol altına alındığında, iki değişken arasındaki korelasyonun daha düşük düzeyde ($r = .08$) kaldığı görülmektedir. Benzer şekilde özaşkınlık ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık arasındaki mevcut olan pozitif yönlü düşük düzeyli ilişki ($r = .23$), diğerleri kontrol altında tutulduğunda daha da düşerken ($r = .14$) muhafazakarlık ve yeniliğe açıklık ana değer boyutları için negatif yönlü ilişki haline ($r = -.05$) gelmiştir.

Öğretmenlerin değer tercihlerinin örgütsel vatandaşlığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde dört ana değer boyutu ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($R = .250$, $R^2 = .063$, $p < .05$). Dört ana değer boyutu birlikte, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %6'sını açıklamakta; diğer bir deyişle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının %6 oranında bu faktörlere bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın birinci alt probleminde dört ana değer boyutu kapsamında sınıf öğretmenlerinin öne çıkan değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz verileri incelendiğinde özaşkınlık ve muhafazakarlık ana değer boyutlarının sınıf öğretmenleri için *çok* önemli oldukları görülürken; yeniliğe açıklık ve özgenişletim ana değer boyutlarının diğer iki boyut kadar olmasa da *önemli* oldukları belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle örnekleme yer alan sınıf öğretmenlerinin değer algıları içerisinde en ön sırayı *yakın ya da uzak tüm insanların ve doğanın yararı için, bencil amaçlardan vazgeçmeye yönelik* değerlerin aldığı söylenebilir. Aynı zamanda *bireyin yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ve geleneklerle olan ilişkilerindeki süreklilik belirliliğin devamına olanak sağlayan* değerlerinde sınıf öğretmenleri için çok önemli olduğu

görülmektedir. Bununla birlikte *bireyin, başkalarının zararına bile olsa, kendi çıkarları doğrultusunda davranmasına olanak sağlayan değerler* sınıf öğretmenlerinin değer tercihlerinde son sıralarda yer almıştır. Ana değer boyutları içinde yer alan değer tiplerinin önem sıralaması incelendiğinde Özgenişletim ana değer boyutu altındaki değer tiplerinden sınıf öğretmenlerinin algılarına göre en önemlileri başarılı olmak ($\bar{x}=5.40$), kapasite sahibi (yetkin) olmak ($\bar{x}=5.40$) ve zeki olmak ($\bar{x}=5.30$) olurken, otorite olmak ($\bar{x}=4.43$), zengin olmak ($\bar{x}=4.07$) ve sosyal güç sahibi olmak ($\bar{x}=4.04$) daha az önemsenen değerler olmuşlardır. Muhafazacı yaklaşım bünyesindeki değerlerden en önemsenenler aile güvenliği ($\bar{x}=5.74$), ulusal güvenlik ($\bar{x}=5.69$) ve sağlıklı olmak ($\bar{x}=5.65$) değerleri olurken dindar olmak ($\bar{x}=5.02$), itaatkar olmak ($\bar{x}=4.81$) ve kendine düşen hayatı kabullenme ($\bar{x}=3.32$) değerleri önem bakımından geride kalmıştır. Özaşkinlık ana değer boyutu incelendiğinde ise eşitlik ($\bar{x}=5.68$), barış içinde bir dünya ($\bar{x}=5.68$) ve toplumsal adalet ($\bar{x}=5.65$) değerlerinin diğerlerine göre daha ön plana alındığı görülürken, daha geri planda bırakılan değerler ise manevi bir yaşam ($\bar{x}=5.27$), doğayla bütünlük ($\bar{x}=5.13$) ve olgun sevgi ($\bar{x}=5.09$) değerleri olmuştur. Son olarak yeniliğe açıklık ana değer boyutu altında yer alan değer tipleri incelendiğinde kendine saygılı olmak ($\bar{x}=5.63$), özgür olmak ($\bar{x}=5.50$) ve bağımsız olmak ($\bar{x}=5.48$) değerlerinin örneklemini oluşturan sınıf öğretmenlerince daha önemli görüldüğü söylenebilirken değişken bir hayat ($\bar{x}=4.42$), cesur olmak ($\bar{x}=4.41$) ve heyecanlı bir hayat ($\bar{x}=4.40$) değer tiplerinin önem sıralamasında gerilerde kaldığı söylenebilir. Uncu (2008), öğretmen ve yöneticilerin değer yönelimlerini çok boyutlu olarak incelediği çalışmasında değerlerin önem sırası incelendiğinde, tercihler arasında ciddi farklılıklar olmadığını, yine de en çok tercih edilen değer *evrensellik* olurken, diğerlerine nazaran önemsiz bulunan değer *güç* olarak ortaya çıktığını ifade etmiştir. En çoktan en aza göre sıralama şu şekilde oluşmuştur; evrensellik, özyönetim, yardımseverlik, güvenlik, uyum, başarı, geleneksellik, hazcılık, uyarılma ve güç. Sıralamaya bakıldığında ön sıralarda yer alan değer tiplerinin özaşkinlık ve muhafazakarlık ana değer boyutları altında yer almasından dolayı araştırma bulgularının örtüştüğü söylenebilir. Benzer şekilde Kuşdil ve Kağıtçıbaşı da (2000) çalışmalarında öğretmenler için Özaşkinlık ana değer boyutu kapsamında yer alan değerlerin daha önemli; Özgenişletim ana değer boyutu kapsamında yer alan değerlerin diğerlerine nazaran daha az önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın ikinci alt probleminde sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını uygulanan ankete verdikleri cevaplar neticesinde hangi düzeyde sergiledikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Veriler analiz edildiğinde, öğretmenlerin ankette

yer alan maddelere “katılıyorum” ($\bar{x}=4.54$, $s=.80$) düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Öğretmenler kendilerine ait olan zamanlarda öğrencilere yardım ettiklerini, yeni öğretmenlere gönüllü olarak yardımcı olduklarını, işe ve toplantılara zamanında geldiklerini, gönüllü olarak yeni kurul ve komitelerde görev aldıklarını, ekstra program etkinliklerini gönüllü olarak desteklediklerini, okulun kalitesini artırma adına yenilikçi önerilerde bulduklarını ifade etmişlerdir. Yapılan bazı çalışmalar (Allison, Voss & Dryer, 2001; DiPaola vd, 2005), öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrenci ve okul başarısı arasında olumlu bir ilişki bulunduğu işaret etmektedir. Örgütsel vatandaşlık duyguları güçlü olan öğretmenler; gönüllü olarak yeni meslektaşlarına yardımcı olur, kurul ve komitelerde görev alır, ekstra program etkinliklerine katılırlar. Bunun yanında kendilerine ait olan zamanlardan vakit ayırarak öğrencilerine yardım ederler (Dipaola vd, 2005). Bu neticeye göre öğretmenlerin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri söylenebilir ancak yine sonuçlara göre çok yüksek düzeyde bir davranıştan da söz etmek mümkün değildir. Çalışmanın bulguları Buluç (2008), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Yılmaz ve Taşdan (2009) ve Oğuz (2011)’ un çalışmalarıyla öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının olumlu olması açısından paralellik göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde dört ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre dört ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ilişkilerin olduğu görülmektedir. Dört ana değer boyutu kendi aralarında karşılaştırıldıklarında ise en yüksek korelasyona sahip boyutun özaşkinlik boyutu ($r=.23$) olduğu görülmektedir. Diğer boyutların korelasyonları ise sırayla muhafazakarlık boyutu için .19, özgenişletim boyutu için .18 ve yeniliğe açıklık boyutu için .15 bulunmuştur. Söz konusu korelasyon değerlerine bakılacak olursa çalıştıkları kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarını üst düzeyde sergileyen öğretmenlerin sahip oldukları değer tercihlerinde “yakın ya da uzak tüm insanların ve doğanın yararı için, bencil amaçlarından vazgeçmesine yönelik değerlerin” daha öncelikli olduğu anlaşılmaktadır. Üst düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren öğretmenlerin eşitlik, toplumsal adalet, barış içinde bir dünya, toplumsal adalet, dürüst olmak, sorumluluk sahibi olma, yardımsever olma gibi değerlere öncelik verdikleri söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelinde bireysel faydalardan ziyade organizasyonel faydaların olması diğer üç boyuta kıyasla özaşkinlik boyutunun örgütsel vatandaşlık ile daha yüksek bir korelasyona sahip olmasının bir gerekçesi olarak düşünülebilir. Aktay (2008) yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmasında güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik değer tipleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına değişik düzeylerde etki eden birçok faktör olduğu değişik çalışmalarla ortaya konmuştur. Örneğin Podsakoff vd. (2000), iş tatmini, örgütsel bağlılık,

liderlik vb. davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili önemli belirleyiciler olduğu; diğer yandan örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı çeşitli boyutlarda ve olumlu yönde etkilediği ifade ederken, Yücel ve Samancı (2009) da örgütsel vatandaşlık davranışını, kendisine etki eden faktörlerden ayrı düşünmenin pek mümkün olmadığını ifade ederek örgütsel vatandaşlığa örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, kişisel özellikler ve örgütsel prestijin önemli ölçüde etki ettiğini ifade etmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan hareketle çalışanların kişisel özellikleri kapsamında ele alınabilecek olan değer tercihlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına düşük düzeyde etkisi bulunan faktörlerden olduğu söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine yönelik olarak örgütsel vatandaşlığın yordanması amacıyla dört ana değer boyutu ile örgütsel vatandaşlık arasında regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde dört ana değer boyutu ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.250$, $R^2 = .063$, $p < .05$). Dört ana değer boyutu birlikte, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %6'sını açıklamakta; diğer bir deyişle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının %6 oranında bu faktörlere bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere çalışanların sahip oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş tatmini, liderlik, örgütsel güven, işin özellikleri, işe karşı tutum, örgütsel vizyon, kişilik özellikleri, ihtiyaçlar vb. unsurlar ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Söz konusu unsurlardan biri olan değer tercihlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisi bu çalışma özelinde düşük düzeyde bulunmuştur. Bundan sonraki çalışmalarda değişik meslek grupları ile çalışılarak mevcut araştırma ile kıyaslama yapılabilir. Bununla birlikte söz konusu değişkenlerin yanına başka değişkenler de eklenerek çalışmalar genişletilebilir.

5. Kaynakça

- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Atay, S. (2003). Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dini tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 87-120.
- Berings, D., De Fruyt, F., & Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.

- Bingöl, D., Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003*. Afyon.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6* (4), 571-602.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirel Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, F. (2012). İşletme kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi, Sayı 29*.
- Dilmaç, B., ve Ekşi, H. (2007). Değerler eğitiminde temel tartışmalar ve temel yaklaşımlar. *İlköğretim Eğitimci Dergisi, 14*, 21-29.
- DiPaola, M.F. & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership, 11*, 424-447.
- Dipaola, M. F. & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal; 88*(3), 35-44
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.). *Educational Leadership and Reform* (319-342). Greenwich, CN: Information Age.
- Dönmez, B. ve Cömert, M. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin değer sistemleri. *Değerler Eğitimi Dergisi, 5* (14), 29-59.
- Erdem, A.Rıza (2003); Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt 1, Sayı 4. s.129-149
- Francesco, A. N., & Chen, Z. X. (2004). Collectivism in action: Its moderating effects on the relationship between organizational commitment and employee performance in China. *Group & Organization Management, 29*, 425-441.
- Güler, A. (2008). *Türk toplumunda korku kültürü*. Ankara: Punto Tasarım.
- Güngör, E. (1993). *Değerler psikolojisi*. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı Yayınları.
- Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, C. (2000). Türk öğretmenlerin değerler yönelimi ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi, 15*(45), 59-76.
- Kopelman, R., Prottas, D. & Tatum, L., (2004). Comparison of four measures of values: Their relative usefulness in graduate education advisement. *North American Journal of Psychology; Vol. 6 Issue 2*, 205-218.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17* (3), 377-403.
- Pascual, A. Z. (2009). The work values of teacher training students in a Spanish university. Symbiosis between Schwartz and meaning of work (MOW) study group. *European Journal of Education, Vol. 44, No. 3*
- Podsakoff, P. M., McKenzie, S. B., Paine, J. B & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of the human values*. New York: Free Press.

- Schiffman G.L., Sherman, E. & Long, M.M. (2003). Toward a better understanding of the interplay of personal values and the internet. *Psychology & Marketing*, Vol: 20, 2, 169-186.
- Schwartz, S. H. & W. Bilsky (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *The Journal of Social Issues*. 50 (4), 19-45.
- Sezgin, F. (2005). 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 ve değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*. 35 (156), 71-83.
- Şener, A., Hazer, O., (2007). Değerlerin kadınların sürdürülebilir tüketim davranışı Üzerindeki etkilerine ilişkin bir araştırma, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*. <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/De.pdf> (12.11.2012).
- Şeşen, H. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışmaları üzerine eleştirel bir çözümleme: teleolojik ve epistemolojik kaygılar. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 7(2):57-86
- Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 17, 1-28.
- Uncu, Ü., (2008). *Öğretmen ve eğitim yöneticilerinin değer yönelimlerinin çok boyutlu olarak incelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, S. ve Erciş, A. (2006). Tüketicilerin kişisel değerlerinin satın alma tarzları üzerindeki etkisi, *Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 23-47
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*. 47 (1), 108-126.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 1-16.
- Yücel, C., ve Samancı (Kalaycı), G. (2009), Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 113- 132.
- Vauclair, C.-M., Hanke, K., Fischer, R., & Fontaine, J. (2011). The structure of human values at the culture level: A meta-analytical replication of Schwartz's value orientations using the Rokeach Value Survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42, 186-205.
- Welch, F. C., Pitts, R., Kuenlen, M., Tenini, K., & Wood, S. (2010). Significant issues in defining and assessing teacher dispositions. *The Teacher Educator Journal*. 45, 179-201.

EXTENDED ABSTRACT

Schwartz and Bilsky (1987) generated a conceptual definition of values that incorporates the five formal features of values recurrently mentioned in the literature. Values (1) are concepts or beliefs, (2) pertain to desirable end states or behaviors, (3) transcend specific situations, (4) guide selection or evaluation of behavior and events, and (5) are ordered by relative importance. Organizational citizenship describes voluntary and discretionary behavior of teachers that exceeds the formal requirements of the job. Good organizational citizens work hard for their organization and its mission. Bateman and Organ (1983; cited in Dipaola, Tarter and Hoy, 2005) first used the term “organizational citizenship” to define the beneficial behavior of workers that was not prescribed but occurred freely to help others achieve the task at hand.

The purpose of this study is to determine, by perception of classroom teachers, the relationship between their individual values and organizational citizenship behaviors in primary schools. The study is based on relational method of survey. In the study, rational variety of method is used for determining sampling. In this context, the sampling group is composed of 350 classroom teachers who worked during 2011-2012 educational year, in Ankara. Two different scales were used in the data gathering process. In the study, a survey for determining individual values, namely “Schwartz Value Survey” developed by Schwartz (1992), and another survey for determining organizational citizenship behaviors of classroom teachers, namely “Organizational Citizenship Questionnaire” developed by Dipaola, Tarter & Hoy (2005) are used. In analysing data, of descriptive statistic methods, mean (\bar{x}), standard deviation (s), percentage (%) frequency (f) transactions and also Pearson moments two-tailed correlation analysis and multi-regression analysis are used.

Findings from classroom teachers’ perception about individual values indicated that, self Transendence ($\bar{x}=5.46$) and Conservation ($\bar{x}=5.27$) main value dimensions are “more important” for classroom teachers. On the other hand Self Enhancement ($\bar{x}=4.82$) and Openness to Change ($\bar{x}=4.99$) main value dimensions are “important” for teachers. The mean score of organizational citizenship questionnaire was ($\bar{x}=4.54$, $s=.80$) indicating relatively high level of organizational citizenship. Findings also indicated that there was a positive and low-level correlation between individual values and also it’s four main value dimension with organizational citizenship. Ranking of the dimensions declared for, the highest correlation ($r=.23$) was seen between “Self Transendence” main value dimension and organizational citizenship. The lowest correlation ($r=.15$) was seen between the “Openness to Change” main value dimension and organizational commitment. Results of regression analysis showed that, all of main value dimension wasn’t a predictor for organizational citizenship.

Findings of this study show that dimensions of individual values have a low-level effect on organizational citizenship. When the correlation analysis is examined, there is a positive low-level correlation and also when the regression analysis is examined it can be seen that "Individual Values" subscales express 6 % of variance in organizational citizenship. This result of the research supports the results of Aktay (2008) which is the only similar study in literature. This result also shows that individual values of classroom teachers has low-level predictive effects on organizational citizenship.