



Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri*



Osman Titrek¹



Mustafa Bayrakçı²



Demet Zafer³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında çeşitli değişkenlere göre anlamlı fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında Sakarya, Kırıkkale ve Muş illerinde görev yapan 777 öğretmene DiApola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey-b analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin kısmen ve çoğunlukla düzeylerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinde cinsiyet, görev yapılan il, eğitim durumu ve okul yöneticisi ile hemşehri olup olmama değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmazken; okul türü ve okul yöneticisine politik görüş yakınlığı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, ilköğretim okulu, öğretmen, görüşler.

¹Yrd.Doç. Dr, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, otitrek@sakarya.edu.tr, 02646131033/218

² Yrd.Doç. Dr , Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, mbayrakci@sakarya.edu.tr, 02646131033/223

³ Arş.Gör., Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, dzafer@sakarya.edu.tr, 02646131033/215

*Bu makale, 14-15 Mayıs 2009 tarihlerinde Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi-EYEDDER işbirliği ile düzenlenen IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde bildiri olarak sunulan çalışmanın geliştirilmiş halidir.



The perceptions of teachers' regarding organizational citizenship behaviors

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the perceptions of teachers' about organizational citizenship behavior, and tried to define whether there is significant relationships between the perceptions of teachers' about organizational citizenship behavior according to different variables. The research was carried out by the survey method. In the research, Organizational Citizenship Behavior Scale which was developed by DiApola, Tarter & Hoy (2005) and translated into Turkish and validity and reliability studies were done by Taşdan & Yılmaz (2008), was applied to 777 teachers who are working in Sakarya, Kırıkkale and Muş. In the analyses of the data, mean, standard deviation, t-test, One-way Anova analysis and Tukey-b were used. Findings of the research indicated that teachers show organizational citizenship behaviors partially and usually levels. No significant relationships are found between the perceptions of teachers' according to the variables of gender, city, educational status and being townsman with the school administrator or not; while significant relationships were found between the views of teachers according to the variables of school type, and political prosperity to school administrator.

Keywords: Organizational citizenship behavior, school, teachers, opinions.

GİRİŞ

Örgütsel amaçların en üst düzeyde gerçekleştirilmesi için, örgüt çalışanlarının yasal görevlerinin ötesinde bir çaba harcar hale gelmesi önemlidir. Bunun için de Folger (1993), Greenberg (1996) ve Hoy ve Tarter'a (2004) göre örgütsel adalet davranışının örgütte tesis edilmesi ve örgütsel vatandaşlık bilincinin kazandırılması gerekmektedir. Organ (1988) ve Konovsky'e (2000) göre de, örgütsel vatandaşlık bilincinin kazandırılması örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle son yıllarda, örgütsel vatandaşlık davranışı daha da çok önem kazanmış ve sıklıkla araştırılan bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda, örgütsel davranış ve ilişkileri birçok değişkenle incelenmeye başlanmıştır. Bunlar arasında iş memnuniyeti (Smith vd., 1983; Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993), performans (Ball vd., 1994; Piercy vd., 2006), güdüleme (Folger, 1993), hiyerarşik pozisyon (Aquino ve Bommer, 2003), kişilik (Smith vd., 1983; Van Dyne vd.,



1994; Organ ve Lingl, 1995; Holmes vd., 2002), bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986; Eisenberger vd., 1990; Organ, 1990; Truckenbrodt, 2000), liderlik ve liderlik davranışı (Podsakoff vd., 1990; Farh vd., 1990; Wayne ve Green, 1993; Podsakoff vd., 1996; Schnake vd., 1993; Truckenbrodt, 2000), güven (Deluga, 1995; Podsakoff vd., 1996), ve örgütsel adalet (Moorman, 1991; Sheppard vd., 1992; Eskew, 1993; Tansky, 1993; Skarlicki ve Latham, 1996) bunlardan bazılarıdır.

Örgütsel Vatandaşlık

Smith, Organ ve Near (1983), örgütsel vatandaşlık davranışını bireyin örgüt içerisindeki resmi rolünün ötesinde kendi isteğine bağlı olarak gösterdiği ve örgüt içerisindeki diğer insanlara yardım etmeyi amaçlayan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Daha sonra, Organ (1988) ise örgütsel vatandaşlık davranışını, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, 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 edilebilir (Gürbüz, 2006: 50). Kaskel'e (2000) göre iş arkadaşlarına ve meslektaşlarına yardımcı olma, işin ve süreçlerin geliştirilmesi için önerilerde bulunma, işe vaktinde gelmeye özen gösterme, çalışma zamanını etkili değerlendirme gibi davranışlar, örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilidir. Kelloway'e (2002) göre ise, işe gelemeyen bir mesai arkadaşına yardımcı olma, işin resmi olarak gerektirmediği, ancak örgüt açısından önemli olan şeyleri yapmaya gönüllü olma, iş tanımının bir parçası olmasa bile, yeni gelen çalışanların sosyalleşmelerine yardım etme, diğer çalışanlara zorlukları aşmalarında destek olma, denetçilere ya da yöneticilere işlerinde yardımcı olma, onlara destek verme, örgüte katkıda bulunacak yeni ve yaratıcı düşünceler önerme, gerekenden daha fazla işe katılım gösterme (örneğin, yasal haktan daha az izin alma) ve işe gelemeyeceği zamanlar önceden haber verme gibi davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmektedir (Akt: Sezgin, 2005: 318).

Bu kavram, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları



anlatmaktadır (Lievens ve Anseel, 2004: 300). Bireyin samimi duygularla ve isteyerek yaptığı örgütsel vatandaşlık davranışının altında herhangi bir dışsal ödül beklentisi yatmaz. Örneğin, bir çalışan, kendisinden böyle bir şeyi yapması istenmediği halde, iş çıkışında uzun süre ofisinde kalarak elindeki işi tamamlamaya çalışıyorsa ya da kendi resmi iş tanımının bir parçası olmadığı halde, işini yapmakta zorluk çeken bir mesai arkadaşına yardım ediyorsa, bu çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğu söylenebilir (Sezgin, 2005: 319). Diğer taraftan, küresel rekabet, ekip tabanlı organizasyonlar ve müşteri memnuniyeti gibi konular nedeniyle örgütsel vatandaşlık davranışının önemi daha da artmaktadır (Akt: Gürbüz, 2006: 51).

Bir örgütte çalışanlar, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar içten bağlanırlarsa, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten fazla bir çaba gösterirler (Aydın, 1993: 23). Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, yetenek geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi konuları içeren örgütsel vatandaşlık işletmenin genel performansı ile bağlantılıdır. Ayrıca örgüt için sosyal sermaye yaratılmasına da katkıda bulunur (Gök, 2007: 12).

Araştırmalar sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye iten esas nedenlerin bireyin ait olma, başarılı olma, yararlı olma, iftihar etme, ödüllendirme gibi birçok ihtiyacın şekillendirildiği güdülerine ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu güdüler çalışanları kendi görev tanımları içinde yer almayan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeye yönlterek, hem çalışanın ihtiyaçlarını karşılamasını mümkün kılmakta, hem de örgüte talep edilmeyen ve herhangi bir maliyete yol açmayan bir yarar sağlamaktadır (Kendiriligil, 2006).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları genel olarak örgütsel gelişime destek verme ve örgütün faaliyetlerini daha etkin olarak gerçekleştirmesini amaçlamaktadırlar. Organ'ın (1988) yaptığı sınıflandırmaya göre;



1. Özgecilik (Altruism): Özgecilik, işe ilişkin problemleri olan bir çalışana yardımcı olmak için yapılan gönüllü etkinlikleri içerir (Sezgin, 2005: 323). Fakat toplumcu kültürlerde örgütle ilgili olmayan, kişinin iş yaşamı dışındaki konular da özgecilik boyutunun kapsamında değerlendirilmektedir. Özgecilik, bir çalışanın diğer bir çalışana işini tamamlayabilmesi, başarısız olduğu bir konuda başarılı olabilmesi için yardım etmesidir. Örgüt içinde işbirliğinin ortaya çıkmasının sağlanmasında etkili olan davranışlardır. Bu nedenle de örgütün etkinliğinin sağlanmasına yardımcı olan davranışlardır (Gök, 2007: 13).

2. Nezaket (Courtesy): Özgecilik ve nezaket boyutları benzerlik göstermektedir. Aralarındaki fark ise özgecilik boyutunun problem ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları nezaket boyutunun ise problemin ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları içermesidir. Nezaket, bireylere işlerini etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli davranmaları ve kontrollü hareket etmeleri için yardımcı olmayı içermektedir (Sezgin, 2005: 324). İşindeki uzmanlığı ve sorumluluk duygusu yüksek kişilerin bu tür davranışları göstermesi daha olasıdır. Çünkü kişinin hem oluşabilecek problemleri öngörebilecek bir bilgisi olmalıdır hem de bu problemleri önlemeye yönelik sorumluluk hissediyor olması gerekir (Gök, 2007: 13).

3. Vicdanlılık (Conscientiousness): Organ'a (1988) göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir ve işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suiistimal etmeden kullanma, görevin kurallarına uyma vb. davranışları içermektedir. Bu davranışlar kişinin iş ve hedef odaklı olmasını gerektiren davranışlardır. Kişi iş performansını dikkate alarak bu davranışları gösterir. Vicdanlılık gerekli olandan daha fazlasını gerçekleştirmeyi sağlayan davranışların gösterilmesinde etkilidir. Bu davranışların sonucu olarak çalışan kendisinden beklenen minimum rol davranışından daha fazlasını gerçekleştirmiş olur. Bu davranışlar esasen çalışanın kendi kendisini disipline ederek gösterebileceği davranışlardır (Gök, 2007: 14).

4. Sportmenlik (Sportmanship): Sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Sorunları gereksiz yere



büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlardan geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan vb. kaçınan çalışanın bu gibi davranışları sportmenliğe örnek verilebilir (İşbaşı, 2000: 28). Bu davranışların sergilenebilmesi için örgüte bağlılık temeldir. Aynı zamanda kişinin olumlu yaklaşımı da esastır. Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde örgütsel karakteristikler yanında kişinin karakteristik özellikleri de pozitif bir ilişkiye sahiptir. Özellikle sportmenlik boyutunda bu pozitif ilişki ön plana çıkmaktadır.

5. Sivil Erdem (Civic Virtue): Organ'a (1988) göre, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca örgütün günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmamalı, örgütle ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade etmekten kaçınmamalıdır. Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer almak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, kurumdaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışarak değişimleri yakından izlemek ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynamak, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta vb.) faydalanmak, örgütle ilgili konular üzerinde düşünmek, bilgi sahibi olmak ve bunu iş arkadaşlarıyla paylaşmak vb. davranışlar sivil erdem boyutunda yer alabilecek nitelikte davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ilk çalışmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışları belirli boyutlar altında incelenmesine rağmen son yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışlarına bütüncül bakış açısı dikkat çekmektedir. Çünkü yapılan bazı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları konusunda sorunlar yaşanmıştır ve bu araştırmalarda bu boyutlar belirlenememiştir (DiPaola ve Hoy, 2005). DiPaola ve Tschannen-Moran'ın (2001) çalışmasında da bu boyutlar tespit edilememiş ve tek boyutlu olarak incelenmiştir. Bu çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışlarına bütüncül bakış açısı tercih edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık ve Okul

Örgütsel vatandaşlık ile ilgili araştırmaların okullardaki düzeylerine yönelik araştırmaların sınırlı olduğu belirtilebilir (Hoy ve Tarter, 2004; DiPaola ve Hoy, 2005). DiPaola ve Tschannen-Moran (2001), örgütsel vatandaşlık davranışı okullarda ilk kez inceleyen kişiler olarak öne çıkmaktadır. Organ'ın örgütsel vatandaşlık bakışı (Organ, 1988; Organ ve Ryan, 1995) okullara uyumlaştırılmıştır (DiPaola ve Hoy, 2005:35). Örgütsel vatandaşlık



davranışlarının okullara uyumlaştırılması, kesin bir biçimde belirlenememiştir. Gerçekleştirilen çoğu araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı, diğer örgütlerden farklı olduğu görülmüştür (DiPaola ve Hoy, 2005:37). Öğretmenler, zamanlarının pek çoğunu okulda harcarlar ve kişisel ve örgütsel amaçları geliştirir ve paylaşırlar. Ayrıca öğretmenler, birlikte öğrencilerin akademik başarıları ve okulun başarısı için de çaba harcarlar (DiPaola ve Hoy, 2005). Bunların etkili bir biçimde gerçekleşmesi için, öğretmenlerin yüksek düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesi gerektiği öne sürülebilir.

Türkiye’de ise örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin araştırmalara son yıllarda rastlanılmakta ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, (2003); Celep vd., (2004); Sezgin, (2005); Yaylacı (2004) tarafından araştırıldığı görülmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik (Yücel, 2006), öz-yeterlik (Ay, 2005), bürokrasi, (Çetin Yeşilbağ ve Akdağ, 2003; Karaman, Yücel ve Dönder, 2008) gibi değişkenlerin yanı sıra; örgütsel sağlık (Buluç, 2008), örgütsel bağlılık (Kamer, 2001; Celep, Sarıdede ve Baytekin, 2005; Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu, 2008), güven (Samancı ve Kalaycı, 2007; Polat ve Celep, 2008), örgütsel adanma (Altunkese, 2002), örgütsel adalet (Atalay, 2005; Yılmaz ve Taşdan, 2009), örgüt kültürü (Çelik, 2007) vb. sosyo-kültürel değişkenlere göre de incelenmeye çalışıldığı belirlenmiştir. Ancak bu çalışmaların hemen hemen tamamının tek bir ilde uygulandığı ve Türkiye’nin farklı bölgelerindeki durumu ortaya koyacak karşılaştırmalı bir sosyo-kültürel boyutları ve coğrafi farklılıklar vb. değişkenler açısından bir araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Özellikle örgütsel vatandaşlık ile örgütsel adaletin birbirini tamamlayan kavramlar gibi algılanması ve Markovsky’nin (1985) özellikle kültürel farklılıklar ve ideolojik bakış açısı değişkenleri ile arasında yoğun ilişki olduğunu iddia etmesinden ve Titrek (2003a) ve Titrek (2003b) araştırmalarında coğrafi ve kültürel farkların Türkiye’de gitgide önemli hale geldiğini belirlemişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından sosyo-kültürel özelliklere ilişkin değişkenlerin etkilerinin de araştırılması önem arz etmeye başlamıştır. Bu nedenle araştırmanın amacı, okullarda görev yapan öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini ve hangi değişkenlerin bu görüşleri etkilediğini belirlemektir.



Bu amaç doğrultusunda araştırmada, aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır;

- 1.Okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları nasıldır?
- 2.Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin olarak,
 - a) Cinsiyet, b) görev yapılan il, c) okul türü, d) eğitim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 3.Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri bazı sosyo-kültürel değişkenlere;
 - a) Okul yöneticisine politik görüş yakınlık ve b) okul yöneticisi ile hemşehri olup olmama) göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma betimsel bir çalışma olmasından dolayı tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Konu ile ilgili alanyazın taranmış, daha sonra DiApola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen, Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek Türkiye'nin doğu, merkez ve batısında yer alan üç ildeki öğretmenlere uygulanması sonucu elde edilen veriler araştırmada kullanılmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Sakarya (6137), Kırıkkale (2525) ve Muş (1567) İleri Merkez İlçelerindeki Kamu Okullarda görev yapmakta olan yaklaşık 10.229 öğretmen oluşturmaktadır. Coğrafi olarak Türkiye yedi bölgeden oluşmasına rağmen Titrek (2003a) İki ve Tek Basamaklı ÖSS sonuçlarına göre akademik olarak Türkiye üç parçadan oluştuğu öne sürülebilir. Doğu (Doğu, Güneydoğu ve Doğu Karadeniz kısmı), Merkez (Orta ve Batı Karadeniz, Orta Anadolu ve Doğu Akdeniz kısmı) ve Batı (Marmara, Ege ve Batı Akdeniz Kısmı). Akademik olarak genellikle Türkiye'nin batısındaki iller daha başarılı orta ve batı Karadeniz kıyılarındaki iller orta düzeyli ve Doğu Bölgeleri ile Doğu Karadeniz kıyılarındaki iller ise en başarısız olduğu görülmektedir. Coğrafi ve kültürel olarak, Türkiye'nin doğu kısımları muhafazakâr ve gruba dayalı kültür ve ideolojik inançlara sahip iken, merkezdeki Anadolu ve Batı bölgelere doğru gidildikçe daha bireyci ve liberal kültürün etkisinin arttığı belirtilebilir. Ayrıca Titrek (2003 b) bu yedi bölgeye göre öğretmen adayları üzerinde yaptıkları kültürel araştırmalarından da Türkiye'de iki ya da üç parçadan



oluşan bir yapılanma belirlediler. Ayrıca siyasi seçim sonuçları da Türkiye’de üç renkli bir harita ortaya çıkarmıştır: Türkiye’nin batısı kırmızı, İç Anadolu ve Doğu Anadolu’nun bir kısmı sarı ve Doğu Anadolu’nun diğer kısmı ile Güneydoğu Anadolu yeşildir (www.hurriyet.com.tr, 2009). Dahası, 2007 genel seçimlerinde de benzer bir resim olduğu açık bir biçimde görülmektedir (www.wikipedia.org, 2009).

Bu yapılanmanın her birini temsil eden bir il yansızlık kuralına dayalı olarak seçilmiş, ancak batıdan uygulama kolaylığı nedeniyle Sakarya ili örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan evrenden, Anderson’un (1990) belirttiği örnekleme formülüne göre en az 370 öğretmene yansızlık kuralına göre ulaşılması gerekmektedir (Akt. Balcı, 1997: 113). Buna dayalı olarak Sakarya’da (N= 326), Kırıkkale’de (N=206) ve Muş’tan (N=245) toplam 777 öğretmene ulaşılmıştır. Bunların 383’ü erkek ve 394’ü de kadındır. Ayrıca katılımcıların 615’i ilköğretim okulu, 76’sı genel lise ve 70’i de mesleki ve teknik eğitim veren liselerde görev yapmaktadırlar.

Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek amacıyla “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ)” kullanılmıştır. ÖVDÖ 12 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçek, “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılmıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin orijinali DiApola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiş ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür ve faktörün öz değeri 5.48’dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66’dır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .87$ olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008). Toplam puanın hesaplanmasında ölçekte bulunan iki maddenin puanlaması ters olarak yapılmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan yüksek örgütsel vatandaşlık davranışını göstermektedir. Nitekim mevcut araştırmanın verileri ile de faktör yük değerleri incelendiğinde, .31 ile .77 arasında dağılım gösterdiği ve ölçeğin tek başına 53,703’ünü açıkladığı görülmektedir. Ayrıca



güvenirlilik düzeyine bakıldığında da ölçeğin .84 gibi yüksek bir güvenirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde, I nci alt problemin analizinde betimleyici istatistiksel çözümlere (aritmetik ortalama ve standart sapma) dayalı olarak örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşlerinin düzeyi belirlenmiştir. II nci ve III ncü alt problemlerin analizinde ise, bağımsız grup t-testi, varyans analizi ve anlamlı farkın kaynağını belirlemek amacıyla da Tukey b gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi $P < 0.05$ olarak alınmıştır.

BULGULAR

Bu boyutta araştırmanın alt problemlerine ilişkin analiz bulguları sunulmuştur. Önce alt problem 1 ile ilgili örgütsel vatandaşlık yeterliklerinin düzeyi ve daha sonra ise alt problem 2 ile ilgili öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyine ilişkin görüşler arası çeşitli değişkenlere göre fark olup olmadığını belirlemeye dönük analiz bulguları sunulmuştur.

Alt Problem 1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri nasıldır?

Tablo 1'e göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri veri toplama aracında yer alan "orta derecede katılıyorum" ile "katılıyorum" düzeylerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 1.***Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Sıra No	Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşler	N	\bar{x}	SS
1	Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar.	777	3,64	,956
2	Öğretmenler ders süresini etkili geçirirler.	777	3,80	,905
3	Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar.	777	3,88	1,011
4	Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler.	777	3,36	2,030
5	Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler.	777	3,36	1,111
6	Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler.	777	3,82	,924
7	Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar.	777	3,74	,962
8	Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar.	777	3,83	,915
9	Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar.	777	3,85	,947
10	Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar.	777	3,04	1,270
11	Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar.	777	3,56	,940
12	Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar.	777	3,68	,968

Tablo 1’de görüldüğü gibi “Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar” davranışına (\bar{x} = 3,88) düzeyinde görüş bildirerek yüksek bir katılım göstermişlerdir. Aynı şekilde “Öğretmenler çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar” davranışına (\bar{x} = 3,85), “Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar.” davranışına (\bar{x} = 3,83), “Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler.” davranışına (\bar{x} = 3,82) ve “Öğretmenler ders süresini etkili geçirirler.” davranışına (\bar{x} = 3,82) da “katılıyorum” düzeyinde yüksek bir katılım göstermişlerdir. Öğretmenlerin veri toplama aracındaki birbiriyle ilişkili olarak ifade edilebilecek bu iki örgütsel vatandaşlık davranışına katılım düzeylerinin yüksekliği, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutunda birbirleri ile yakın görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.



Öğretmenlerin “okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler” ($\bar{x} = 3,36$) ve “öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler” ($\bar{x} = 3,36$) ifadelerine katılım düzeylerinin düşüklüğü dikkat çekmektedir. Bu ifadeler incelendiğinde öğretmenlerin meslektaşlarının eğitim-öğretim faaliyetleri dışındaki etkinliklere pek fazla ilgi göstermediklerini düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Özellikle öğretmenlerin “kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar.” davranışına ($\bar{x} = 3,04$) katılım düzeylerinin en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayalı olarak öğretmenlerin kendi işlerine çok da fazla zaman ayırmadıklarını kabul ettikleri belirlenmiştir.

Alt Problem 2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin olarak,

- a) cinsiyet, b) görev yapılan il, c) okul türü, d) eğitim durumu
değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Tablo 2’de katılımcıların demografik değişkenlerden cinsiyete göre görüşlerinin karşılaştırılması ile ilgili t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2.

Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlgili Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine İlişkin t - Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Örgütsel Vatandaşlık	Erkek	383	3,63	0,66	759	,465	,642
	Kadın	394	3,64	0,69			

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre [$t_{(759)}=0.46$; $p>0.05$] erkek ($\bar{x} = 3,63$) ve kadın ($\bar{x} = 3,64$) öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 3’te katılımcıların diğer demografik değişkenlere göre görüşlerinin karşılaştırılması ile ilgili varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.



Tablo 3.

Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Değişken		N	\bar{x}	SS	sd	F	p (Tukey b)
Görev Yapılan İl	Sakarya	325	3,68	0,74	2-758	3,473	,032* (1-3)
	Kırıkkale	193	3,62	0,63			
	Muş	243	3,57	0,62			
	Toplam	761	3,63	0,67			
Okul Türü	İlköğretim Okulu	615	3,65	0,67	2-745	2,728	,043* (1,2-3)
	Genel Lise	76	3,58	0,69			
	Mesleki Lise	70	3,41	0,64			
	Toplam	761	3,62	0,67			
Eğitim Durumu	2-3 yıllık	66	3,68	0,73	2-753	,569	,635
	4 yıllık	635	3,62	0,67			
	Lisansüstü	55	3,69	0,64			
	Toplam	756	3,63	0,67			
Kıdem	0-5 Yıl	361	3,63	0,64	4-756	2,367	,041* (2-1,3-4)
	6-10 Yıl	185	3,66	0,73			
	11-15 Yıl	96	3,65	0,61			
	16-20 Yıl	56	3,89	0,72			
	21 yıl ve üstü	63	3,63	0,58			
	Toplam	761	3,64	0,67			

Tablo 3'e göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde, görev yapılan il değişkenine göre $P < 0.05$ düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur [$F_{(2-758)}=3,473$, $p < 0.05$]. Öğretmenlerin görev yaptığı il değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre, Sakarya'da görev yapan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,68$), Muş'ta görev yapan öğretmenlere ($\bar{x} = 3,57$) göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu anlaşılmıştır.



Okul türü değişkenine göre, farklı tür okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F_{(2-758)} = 2,728$; $p < 0,05$]. Öğretmenlerin okul türlerine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey-b testi sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenleri ($\bar{x} = 3,65$) ve genel lise öğretmenlerinin ($\bar{x} = 3,58$) meslek lisesi öğretmenlerine ($\bar{x} = 3,41$) oranla örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark bulunamamıştır [$F_{(3-756)} = 0,569$, $p > 0,05$]. Önlisans ($\bar{x} = 3,68$), lisans ($\bar{x} = 3,62$) ya da lisansüstü ($\bar{x} = 3,69$) eğitim düzeylerinde eğitime sahip olmaları, örgütsel vatandaşlık düzeyi görüşlerini etkilemediği belirtilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin olarak araştırmaya katılanların kıdem değişkenine göre görüşlerinin anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($F_{(4-756)} = 2,508$; $p < 0,05$). Tukey b değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yeterliklerine ilişkin olarak, 0–5 yıl ($\bar{x} = 3,63$), 6–10 yıl ($\bar{x} = 3,66$), 11–15 yıl ($\bar{x} = 3,65$), 16–20 yıl ($\bar{x} = 3,89$) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,63$) görev yapanların görüşleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre, kıdemi 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl arası olanlar ile 16 yıl ve üstü olanlar ile 6-15 yıl arası olanların görüşleri arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Mesleki kıdemi az olanların, mesleki kıdemi yüksek olanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha yetersiz düzeyde gösterdiği belirtilebilir.

Soru 3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri bazı sosyo-kültürel değişkenlere (okul yöneticisine politik görüş yakınlık ve okul yöneticisi ile hemşehri olup olmama) göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4'te katılımcıların görüşlerinin sosyo-kültürel değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili anlamlılık analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.



Tablo 4.

Sosyo-Kültürel Değişkenlere Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlgili Öğretmen Görüşlerine İlişkin t-Testi Analizi Sonuçları

Değişken		N	\bar{X}	SS	sd	t	P
Yöneticiye Politik Görüş	Evet	258	3,69	0,64	663	2,974	,003
Yakınlığı	Hayır	407	3,56	0,71			
Yönetici İle Hemşehri	Evet	133	3,54	0,70	757	1,487	,139
Olup Olmama	Hayır	626	3,65	0,67			

Tablo 4'e göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde, okul yöneticisine politik görüş olarak yakın olup-olmama değişkenine göre [$t_{(759)}= 2,974$; $p<0.05$] düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, politik görüş olarak kendisini okul yöneticisine yakın bulanların ($\bar{x} = 3,69$), kendisini yakın bulmayanlara göre ($\bar{x} = 3,56$) örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde, okul yöneticisi ile hemşehri olup olmama değişkenine göre [$t_{(759)}= 1,487$; $p<0.05$] düzeyinde anlamlı fark bulunamamıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı dikkate alındığında, öğretmenlerin “kısmen ve çoğunlukla” düzeylerinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutunda en yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. Bu boyutta “yeni öğretmenlere yardımcı oldukları” ve “bilgileri meslektaşları ile paylaştıkları” maddelerine yüksek düzeyde katılımları, öğretmenlik mesleğinde meslektaş dayanışmasının yüksek olduğunu ve bu durumun onların örgüt amaçları için ek gayret gösterme boyutunda olumlu etkileri bulunduğunu göstermektedir. Nitekim Buluç (2008:587) ve Yılmaz ve Taşdan'ın (2009: 116)



yaptığı araştırmalarda da ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının oldukça olumlu olmasının da bu araştırmanın bulguları ile örtüştüğü ifade edilebilir. Diğer yandan, öğretmenlerin “yeni kurullarda çalışmaya gönüllü olma” ve “müfredat dışı etkinliklere destek olma” ile ilgili maddelere düşük düzeydeki katılımları, öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetleri dışındaki etkinliklere pek fazla ilgi göstermediklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu bulguların ise, Yaylacı'nın (2004) araştırmasındaki bulgularla benzerlik gösterdiği belirtilebilir. Eğitim sisteminde birçok sorunu olan Türkiye'deki öğretmenlerin, işlerine yönelik ek çalışmalarda gönüllü olmadaki düşük davranış düzeylerinin, sistemin gelişmesinin önünde bir engel oluşturabileceği sonucuna varılabilir. Bu problemlerin çözülmesi için öğretmenlerin daha fazla gönüllü örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerine ihtiyaç olduğu açık bir gerçekliktir. Öğretmenlerin ek gönüllü çabaları ve harcayacakları ek gönüllü zamanları, okulları daha iyi yerler (DiPaola ve Hoy, 2005) ve eğitim sistemini de daha kaliteli hale getirecektir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri “cinsiyet, görev yapılan il ve eğitim durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulguya benzer olarak, Yılmaz ve Taşdan'da (2009) araştırmasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunamamışlardır. Ancak, Kidder ve Mc Lean'e (1993) göre kadınların örgütsel vatandaşlık boyutlarından nezaket boyutunda erkeklerden daha ileri olduğunu öne sürmüşlerdir (Akt: Köse, Kartal ve Kayalı, 2003: 8). Samancı'nın (2007) araştırmasında ise, erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarında kadın öğretmenlere oranla daha olumlu davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Bu bulguların, mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşmediği belirtilebilir. Mevcut araştırmada kadın ve erkeklerin görüşleri arasında fark bulunamamıştır.

Ancak, öğretmenlerin görüşlerinde okul türü ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklar bulunmuştur. Yaylacı (2004) ve Yılmaz ve Taşdan (2009) araştırmalarında ilköğretim okullarındaki örgütsel vatandaşlık düzeyinin olumlu düzeyde olduğunu belirledikleri görülmektedir. Nitekim bu bulgular, mevcut araştırmanın bulguları ile de örtüştüğü belirtilebilir. Mevcut araştırmada da ilköğretim okullarının örgütsel vatandaşlık düzeylerinin,



genel lise ve meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinden daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca genel lise öğretmenlerinin de örgütsel vatandaşlık algısının, ilköğretim okullarına yakın olduğu görülmektedir. Ancak, meslek liselerinin örgütsel vatandaşlık algısının anlamlı düzeyde farklılaştığı ve ilköğretim okullarından daha olumsuz düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, meslek lisesi öğretmenlerinin gösterdikleri düşük örgütsel vatandaşlık davranışlarının, bu okullarda çalışan öğretmenlerin çeşitli nedenlerden dolayı kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul etmekte zorlandıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. DiPaola ve Hoy'a (2005) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, okul kültürünün en önemli parçalarından birisidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının gelişimi, okul kültürünü değiştirebilir. Bu süreç, öğretmenlerden ek gönüllü çaba göstermelerini gerekli kılar. Kepenek (2008) ve Yılmaz ve Taşdan (2009) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, ortaöğretimde görev yapan ve özellikle de mesleki ve teknik eğitim veren okullardaki öğretmenlere göre, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri belirtilebilir. Kıdem değişkeni açısından ise, genç ve kıdemi az öğretmenlerin vatandaşlık algısının, kıdemi fazla olan öğretmenlerden daha olumsuz olduğu belirtilebilir. Morrison'a (1994) göre, kıdemin artmasıyla birlikte işverene ve örgüte olan güven ve bağlılık artmakta, buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük ya da sorumluluk hisseden birey rol kapsamını genişleterek daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir (Akt: Kamer, 2001: 20). Yine, Türkiye'de hem eğitim örgütlerinde, hem de diğer bazı örgütlerde yapılan çeşitli araştırmalara göre çalışanlar, örgütte çalıştıkları yıllar arttıkça, daha fazla işlerine bağlanmakta, işlerini daha titiz ve ciddi yapmakta ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (Dilek, 2005: 38; Dönder, 2006: 28; Samancı, 2007: 55; Ay, 2007: 67; Güven, 2006: 59). Mevcut araştırma bulguları da bu araştırmaları da destekler niteliktedir. Bu bulgulara dayalı olarak kıdemin, Türkiye'deki okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen bir değişken olduğu öne sürülebilir.

Sosyo kültürel değişkenler açısından incelendiğinde ise, öğretmen görüşlerinde yöneticiye politik görüş yakınlığı değişkenine göre öğretmen adaylarının görüşleri farklılaşırken; yönetici ile hemşehri olma değişkenine göre ise farklılaşmadığı görülmektedir. Öğretmenler



yöneticilerin kendi politik görüşlerine yakın oldukları örgütlerde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerken, yönetici ile hemşehri olup olmama durumu örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilememektedir. Sosyo-kültürel bir değişken olarak yönetici ile yakın politik görüşe sahip olma, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği ifade edilebilir. Aslında politik görüş yakınlığı açısından anlamlı bir fark çıkması, okullardaki örgütsel davranışın vatandaşlık düzeyini de olumsuz etkileyeceği ifade edilebilir. Örgütsel vatandaşlık ve vatandaşlık davranışını en çok yükselten kültürün önemli bir parçası olan adalet düzeyinin artması için, okul yöneticilerin öğretmenlere karşı olumlu davranışlar sergilemesi gerektiği belirtilebilir. Dahası öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmek için, okul yöneticileri öğretmenleri örgütsel amaçlar doğrultusunda güdülemeli, kurula dayalı vatandaşlık davranışı geliştirme yerine okulda daha esnek bir örgütsel iklimle dayalı örgütsel vatandaşlık bilincini geliştirecek ortam oluşturulmalıdır (DiPaola ve Hoy, 2005). Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu'na (2008: 778) göre de olumlu davranışların genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu olarak etkilemesinin beklendiğini öne sürmüşlerdir. Bu nedenle örgütsel iklimi olumlu hale getirebilmek için de okul yöneticileri örgütte olumlu bir kültür ve iklim oluşturmaya özen göstermelidir. Hoy ve Tarter'a (2004) göre de okul yöneticileri, öğretmenlerle ilişkilerinde olumlu davranışların sayısını arttırmaya, okuldaki kuralların uygulanmasında ve işlerin dağıtımını, görevler ve ödüllendirmelerde adil olmalıdır. Öğretmenler karar sürecine katılmalı ve ilgili kişiler karar alma süreci ve uygulamaları hakkında haberdar edilmelidir. Ancak okullarda politik görüşe göre anlamlı fark olması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumlu yönde gelişimini olumsuz etkileyebileceği belirtilebilir. Bu durumda bazı önemli örgütsel vatandaşlık davranışları olan, örgüt için gönüllü etkinliklere katılma, meslektaşları ile bilgilerini paylaşma, okuldaki komisyonlarda gönüllü görev alma ve aldığı görevleri etkili bir biçimde yerine getirme vb. örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinin düzeyinde önemli düzeyde olumsuzluğun ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu sonuçlara dayalı olarak, şu öneriler belirtilebilir:

1. Okul yöneticilerinin olumlu davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabileceğine göre, okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nasıl geliştirilebileceği hususunda bilgilendirilmelerinin sağlanması,
2. Özellikle mesleki eğitim veren okullarda örgütsel vatandaşlık düzeyinin düşük olmasının nedenleri daha ayrıntılı ve nitel araştırmalarla belirlenmesi ve bu okullarda görev yapan



öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyini artırıcı çeşitli ödül mekanizmalarının geliştirilmesi,

3. Okul yöneticilerinin, öğretmenler arası politik görüşe göre ayırım yapmasını önleyici yasal ve etik düzenlemelerin yapılması ve öğretmenlere adil ve eşit davranışlar sergilemelerinin örgütsel vatandaşlığa etkisi hususunda eğitilmeleri önerilebilir.

4. Gönüllü çaba harcayan ve okula karşı yüksek düzeyli vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenleri politik görüşlerine bakılmaksızın ödüllendirecek bir yapı oluşturulmalı ve uygulanması sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR/REFERENCES

- Altunkese, T. N. (2002). *Psikolojik iklimin örgüte adanma ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi SBE, Eskişehir.
- Aquino, K. & Bommer, W.H. (2003). Preferential mistreatment: How victim status moderates the relation between organizational citizenship behavior and workplace victimization. *Organization Science*, 14 (4), 374-85.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Geliştirilmiş 3. Baskı. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Bateman, T.S. & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and good soldier: The relation between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-95.
- Balci, A. (1997). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: 72 TDFO Bilgisayar ve Yayıncılık.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims Jr., H. P. (1994). Just and unjust punishment: Influences on sub-ordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.



- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 571-602.
- Celep, C., Polat, S., Elbir, N. & Yapıcı, E. (2004). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri. 6–9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Celep, C., Sarıdede, U. & Baytekin, F. (2005). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulan bildiri, Pamukkale Üniversitesi Kongre Merkezi, Denizli.
- Çelik, M. (2007). Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Atatürk Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erzurum.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. & Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39–54.
- Deluga, R.J. (1995). The relation between trust in the supervisor and sub-ordinate organizational citizenship behavior. *Military Psychology*, 7(1), 1-16.
- Dilek, H. (2005). Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmit.
- 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.
- DiPaola, M. F. & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88, 35–44.
- DiPaola, M. F. & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relation to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424–447.
- Dönder, H.H. (2006). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bürokrasi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- Erdem, U. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Hastane çalışanları üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.



- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990), Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-79.
- Eskew, D.E. (1993). The role of organizational justice in organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 185-94.
- Farh, J., Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (1990), Accounting for organizational citizenship behavior: Leader equity and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16 (4), 705-22.
- Folger, R. (1993). Justice, motivation, and performance beyond role requirements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 239-248.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job*. Sage, Thousand Oaks: CA.
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi SBE, Denizli.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Yıl:2, 3(1), 48-75.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Holmes, S. A., M. Langford, O. J. Welch, & Welch, S. T. (2002). Associations between internal controls and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Issues*, 14, 85-99.
- Hoy, W.K. & Tarter, C.J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18 (4), 250-9.
- <http://www.hurriyet.com.tr> (2009). “İllere göre belediyeleri kazanan partiler.” 25 Ağustos, 2009 tarihinde <http://www.hurriyet.com.tr/yerelsecim2009/> nden indirilmiştir.
- <http://en.wikipedia.org> (2009). “2007 Türkiye Cumhuriyeti milletvekili genel seçimleri”. 26 Ağustos, 2009 tarihinde http://tr.wikipedia.org/wiki/2007_T%C3%BCrkiye_Cumhuriyeti_Milletvekili_Genel_Secimleri nden indirilmiştir.



- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, Antalya.
- Karaman, K., Yücel, C. & Dönder, H.(2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(53), 49–74.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Marmara Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kendirgil, S. (2006). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde örgüt kültürünün etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Kepek, Ö. (2008). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya.
- Konovsky, M.A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26 (3), 489-511.
- Köse, S., B. Kartal & N. Kayalı. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 20, Ocak-Haziran, 1-19.
- Markovsky, B.(1985). Toward a multilevel distributive justice theory. *American Sociological Review*, 50, 822-839.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- Moorman, R. H., Nichoff, B. P. & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and Organizational citizenship behaviors: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209-225.



- Moorman, R.H. (1991). Relation between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do equity perceptions influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 127-33.
- Lievens, F., & Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behavior measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 299-306.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeler için davranış bilimlerine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington: MA.
- Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12 (1), 43-72.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775-802.
- Organ, D.W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339-350.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-509.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Piercy, N.F., Cravens, D.W., Lane, N. & Vorhies, D.W. (2006). Driving organizational citizenship behaviors and salespersons in role behavior performance: The role of management control and perceived organizational support. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 244-62.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990). Transformational leaders' behavior and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-42.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. and Bommer, W.H. (1996). Transformational leaders' behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22 (2), 259-98.



- Polat, S. (2007). *Örgütsel güven, adalet ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi SBE, İzmit.
- Polat, S & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(54), 307–331.
- Samancı-Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339 .
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44 (7), 735-59.
- Sheppard, B.H., Lewick, R.J. & Minton, J.W. (1992), Organizational justice: The search for equity in the workplace. Lexington Books, New York, NY.
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its' nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (44), 653-63.
- Tansky, J.W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relation?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 195-207.
- Taşdan, M. & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*. 33 (150), 87–96.
- Truckenbrodt, Y.B. (2000). The relation between leader-member exchange and commitment and organizational behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7, 233-44.
- Skarlicki, D. and Latham, G. (1996). Increasing citizenship behavior with a labour union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 161-9.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its' nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653–663.
- Titrek, O. (2003a). İki basamaklı (1998) ve tek basamaklı (1999) üniversiteye giriş sınav sonuçlarının bölge başarılarına göre karşılaştırılması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6.



- Titrek, O. (2003b). Okul öncesi öğretmenleri ve üniversitedeki okul öncesi öğretmenliği lisans programı öğrencilerinin duygusal zekâ yeterliklerini kullanabilme düzeyi. Bildiri OMEP 2003 Dünya Konseyi Toplantısı ve Konferansı 'nda 5 Ekim 2003'te sunulmuştur.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. *Research in Organizational Behavior*, 17 (1), 215-85.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yurttaşlık davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*. 47 (1), 108–126.
- Yılmaz, K. & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3 (5), 775-780.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Wayne, S.J. & Green, S.A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations*, 46 (12), 1431-1440.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: It is crucial that the employees of the organization become exertive beyond their legal duties for organizational goals to be fulfilled maximally. According to Folger (1993), Greenberg (1996) and Hoy & Tarter (2004), organizational justice behaviour should be established in organization and organizational citizenship awareness should be gained for this. Also according to Organ (1988) and Konovsky (2000), bringing organizational citizenship consciousness is of vital importance for the aims of the organization to be fulfilled.



Smith, Organ and Near (1983) described organizational citizenship behaviour as behaviours that individual show at his/ her own accord beyond his/ her formal role in organization and that aim to assist other people within the organization. Afterwards, Organ (1988) also defined organizational citizenship behaviour as individual's showing effort as discretionary or extra-role behaviour beyond standards and job definitions determined for him/ her in work environment. Organizational citizenship behaviour can be expressed as behaviours which aren't described directly or precisely by formal award system and job definitions, which aren't compulsory to be performed, based upon voluntariness principle and which provides the functions of the organization to progress effectively (Gürbüz, 2006). The dimensions of organizational citizenship behaviour generally aim to support organizational development and organization's carrying out its operation more efficiently. According to the classification that Organ (1988) has made;

1. Altruism
2. Courtesy
3. Conscience
4. Sportmanship
5. Civil Virtue.

The Purpose of the Research: It can be indicated that studies directed to the levels of the studies about organizational citizenship in schools are limited. Therefore, the purpose of this study is to identify the perceptions of teachers' about organizational citizenship behavior. Moreover, it is tried to define whether there are significant relationships among the perceptions of teachers' about organizational citizenship behavior according to different variables.

The Method: The research has been carried out with "Survey Model" due to its convenience for the subject and goals. Field literature about the subject has been searched and afterwards, the data - gained as a result of applying the scale, which was developed by DiApola, Tarter & Hoy (2005), the reliability and validity of which was worked out by being adapted to Turkish by Taşdan & Yılmaz (2008), to the teachers in three provinces situated in the east, centre and west of Turkey - was used in the reserach. It is essential that at least 370 teachers and



managers are reached in line with neutrality rule from from the population composing the population of the research according to the laminar sample Formula (Rec. Balçı, 1997). Based upon this, totally 777 teachers from Sakarya (N=326), Kırıkkale (N=206) and Muş (N=245) have been reached. 383 of these are male and 394 of these are female. Organizational Citizenship Behaviour Scale, that was developed by Diapola, Tarter and Hoy (2005) within the scope of research and the validity and reliability survey of which was done by being adapted to Turkish by Taşdan & Yılmaz (2008), was applied. OBCS is a 12 item - measurement instrument. Scale has fivefold Likert- type grading shaped like 1. I do not agree absolutely, 2. I do not agree, 3. I agree partially, 4. I agree and 5. I agree absolutely. Scale is single- factor. The eigenvalue of the scale is 5.48. Factor- load values of the items that are in the scale varies between 0.31 and 0.82. Variance that scale declares alone is % 45.66. According to reliability analysis results regarding organizational citizenship scale, Cronbach Alpha reliability coefficient of the scale was determined as $\alpha = 0.87$. Mean, standard deviation, t- test, One- way Anova, and Tukey-b analysis were used in the analysis of the data gained.

Findings: According to the research findings, it has been determined that teachers' organizational citizenship behaviours perceptions are high. They showed high participation into the behaviour “ Teachers help new teachers” by presenting opinion at ($\bar{x} = 3,88$) level. Similarly, they showed high participation at the level of “ I do not agree.” into the behaviours “Teachers share information about various subjects with their colleagues.” ($\bar{x} = 3,85$), “Teachers enter the lessons on time and use the lesson hour effectively.” ($\bar{x} = 3,83$), “Teachers come to the work and attend meetings on time.” ($\bar{x} = 3,82$) and “Teachers spend the lesson period efficiently.” ($\bar{x} = 3,82$). Although there is no significant difference among teachers' views according to the variables of gender, province where the teacher works, education status and being a townsman with school manager or not, significant differences have been found according to the variables of school type and political view closeness to the school manager.



Results and Suggestions: It can be concluded that the level of showing organizational behaviour of teachers' who study in primary schools in Turkey, who have high seniority, who are in schools that have democratic managers and who feel themselves close to the school manager as political view rises. Based upon this results, these suggestions can be indicated:

1. Seeing that school managers' positive behaviours can enhance teachers' organizational citizenship behaviour, school managers should be provided to be informed regarding this subject.
2. The reasons of the level of organizational citizenship behaviour being low especially in schools which give vocational education should be determined in more detail and with qualitative researches, and various reinforcement mechanisms which increase the organizational citizenship level of the teachers who work in these schools.
3. Legal and ethic arrangements which prevent school managers' making discrimination among teachers according to political view should be made and they should be educated in the matter of the effect of their performing fair and equal behaviours towards teachers on organizational citizenship.
4. While teachers ,who have extra voluntarily behaviors for school activities, rewarding, political ideas closeness with school manager has not been important criteria. A mechanism has to conducted by school managers while teachers rewarding.