

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN DEĞER ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINI GERÇEKLEŞTİRME
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

CANAN DEMİRCİ

BOLU-2017

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN DEĞER ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINI GERÇEKLEŞTİRME
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Canan DEMİRCİ

Danışman

Prof. Dr. Yusuf CERİT

BOLU, HAZİRAN-2017

YÜKSEK LİSAN TEZ ONAY FORMU

Canan DEMİRCİ tarafından hazırlanan “İlkokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışma, jürimiz tarafından İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (14.06.2017)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr. Yusuf CERİT

Üye : Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY

Üye : Yrd.Doç. Dr. Tuncay ÖZDEMİR

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

Etik İlkelerle Uyulduğuna İlişkin Beyan

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, İlkokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim./...../20...

Canan DEMİRCİ



Kızlarım Nil Bade ve Melis Sude'ye...

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın tamamlanmasında görüş ve önerileriyle her türlü yardımını gördüğüm değerli danışmanım Prof. Dr. Yusuf CERİT'e,

Ders dönemi boyunca bilgilerinden faydalandığım Doç. Dr. Kaya YILDIZ'a, Yrd. Doç. Dr. Tuncay ÖZDEMİR'e, Yrd. Doç. Dr. Duygu Saniye ÖZTÜRK'e ve Yrd. Doç. Dr. Aysel ÖRÜKLÜ'ye ,

Evlatları olmaktan gurur duyduğum annem Aynur GÜRDEĞİN'e ve babam Nurettin GÜRDEĞİN'e, kazandırdığı bilinçle hayatıma ışık tutan ilkokul öğretmenim Öztürk SİNAN'a, hayatımın her döneminde desteklerini esirgemeyen kardeşlerime, çalışmamı tamamlayabilmem için yardımını esirgemeyen annem Ayten DEMİRCİ'ye, anlayışı ve yardımlarıyla daima yanımda olup bana güç veren sevgili eşim Aykut DEMİRCİ' ye ve varlıklarıyla beni zenginleştiren çocuklarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ONAY FORMU.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
İTHAF.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii

I. BÖLÜM

1. Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	6
1.3. Araştırmanın Amacı	7
1.4. Araştırmanın Önemi.....	7
1.5. Sayıtlar.....	8
1.6. Sınırlılıklar.....	8
1.7. Tanımlar.....	8

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Araştırmalar.....	10
2.1. Kuramsal Temeller.....	10
2.1.1. Değer	10
2.1.1.1. Değerlerin Oluşumu.....	12
2.1.1.2. Değerlerin Sınıflandırılması.....	14
2.1.1.3. Schwartz Değer Kuramı.....	15
2.1.1.4. Değerler- Tutumlar- Davranışlar Arasındaki İlişki.....	17
2.1.1.5. Eğitim ve Değer Arasındaki İlişki.....	18

2.1.1.6. Eğitim Yönetimi ve Değer Arasındaki İlişki.....	20
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	21
2.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları.....	24
2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Etmenler...	27
2.1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Etkileri.....	28
2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Değerler Arasındaki İlişki.....	29
2.2. İlgili Araştırmalar.....	31
2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	32
2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	34
 III. BÖLÜM	
3. Yöntem.....	36
3.1. Araştırma Modeli.....	36
3.2. Evren.....	36
3.3. Örneklem	36
3.4. Verilerin Toplanması.....	41
3.5. Veri Toplama Aracı.....	42
3.6. Verilerin Çözümü ve Analizi.....	44
 IV. BÖLÜM	
4. Bulgular ve Yorumlar.....	45
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	45
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	45
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	46
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	48
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	56
4.2. Tartışma	57

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler.....	61
5.1. Sonuçlar.....	61
5.2. Öneriler.....	62
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	62
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	63
KAYNAKÇA.....	64
EKLER	72
Ek 1 Açıklama	72
Ek 2 Kişisel Bilgiler	73
Ek 3 Değer Tercihleri Ölçeği.....	74
Ek 4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği.....	76
Ek 5 Özgeçmiş	77
Ek 6 MEB uygulama İzni	78
Ek 7 ÖVD Ölçek İzni.....	79
Ek 8 SVS İzni.....	80
Ek 9 Etik Kurul İzni.....	81

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2- 1. Schwartz’a göre bireysel değerlerin sınıflandırılması.....	15
Tablo 3-1. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin okul dağılımı.....	37
Tablo 3-2. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri.....	38
Tablo 3-3. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri.....	38
Tablo 3-4. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri.....	39
Tablo 3-5. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri.....	40
Tablo 3-6. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri.....	40
Tablo 3-7. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Yayın Takibi Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri.....	41
Tablo 4-1. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Değerlere Sahip Olma Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	45
Tablo 4-2. Müdür, Müdür Yardımcısı, Yönetici ve Öğretmenlerin Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	47
Tablo 4-3. Müdürlerin Değer Algıları Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	49
Tablo 4-4. Müdür Yardımcılarının Değer Algıları Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	51
Tablo 4-5. Öğretmenlerin Değer Algıları Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	53
Tablo 4-6. Müdürlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Gerçekleştirmelerinin Değer Algılarına Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi.....	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2-1. Schwartz'ın Değer Kuramını oluşturan 10 güdüsel değer tipi ve ana değer grupları arasındaki ilişkiler.....	16
---	----



ÖZET

İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN DEĞER ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINI GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Demirci, Canan

Yüksek Lisans Tezi

Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yusuf CERİT

Haziran- 2017, xii+81 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Aksaray ilinde bulunan ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın verileri 2015-2016 öğretim yılında Aksaray ili merkez ilçe sınırları içerisinde bulunan ilkokullarda görev yapan 20 okul müdürü, 27 müdür yardımcısı ve 210 sınıf öğretmeninden elde edilmiştir.

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen, Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile Schwartz (1992) tarafından geliştirilen ve Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Schwartz Değerler Ölçeği-Schwartz Value Survey (SVS) kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma ve Pearson Korelasyon testi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada müdürlerin ve öğretmenlerin en fazla yardım severlik değerine, en az güç değerine önem verdikleri, müdür yardımcılarının ise en fazla özdenetim değerine, en az güç değerine önem verdikleri; müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu; müdür yardımcılarının değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı; müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri üzerinde değer algılarının açıkladığı varyansın %24,7 olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Değer Algıları, İlkokul

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN THE VALUE PERCEPTIONS AND THE LEVELS OF REALIZING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS WORKING IN PRIMARY SCHOOLS

Demirci, Canan

Master's Degree Thesis

Classroom Teaching Department

Thesis Consultant: Prof. Dr. Yusuf CERİT

June- 2017, xii+81 pages

Aim of the study is to determine the relationship between the value perceptions and the levels of realizing organizational citizenship behaviors of school administrators and teachers working at the primary schools in the central district of Aksaray Province.

Data of the study were obtained from 20 school principals, 27 deputy principals, and 210 classroom teachers working in the primary schools in Aksaray province in 2015-2016 educational year.

Relational screening model was used in the study. Data were obtained using "Organizational Citizenship Behavior Scale" which was developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990), and Moorman (2007), adapted to Turkish by Polat (2007), and Schwartz Value Survey (SVS) which was developed by Schwartz (1992), and adapted to Turkish by Kuşdil and Kağıtçıbaşı (2000). In the analysis of the data, frequency, percentage, arithmetic mean, standart deviation, and Pearson Correlation Test, and regression analysis were used.

It was found in the study that the principals and teachers considered the value of helpfulness the most important and the value of power the least important; the deputy principals considered the value of self-control the most important and the value of power the least important; the levels of realization of the organizational citizenship behavior of the principals and teachers were significantly high; there was no significant relationship between the value perceptions and the levels of realization of the organizational citizenship behavior of the deputy principals; the value perceptions of the principals were 24.7% effective on their levels of realizing organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviors, Value Perceptions, Primary School

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, araştırma ile ilgili problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Yirmi birinci yüzyılda ön plana çıkan kavramlardan biri olan değişim, insan yaşamının bütün alanlarında varlığını hissettirmektedir. Bu durum, insanların değişimi gerçekleştirebilme ve değişime uyum sağlama becerilerine sahip olmalarının önemini artırmaktadır. Bu özelliklerle donanımlı şekilde insanları yetiştirme çoğu toplumun amaçlarından biri olmaya başlamıştır. İnsanların eğitilmesini sağlayabilmek için kurgulanmış olan eğitim kurumlarının etkili şekilde faaliyette bulunması bireylerin sahip olmaları gerektiği düşünülen davranışlara sahip olmalarına katkı yapacaktır. Eğitim kurumlarının başarısı ise genel olarak eğitim çalışanları olan yönetici ve öğretmenlerin çabalarına bağlıdır. Yönetici ve öğretmenler öğrencilerin eğitiminde mesleki yeterliklerinin yanında kişilik, tutum ve değerleriyle de etkili olurlar.

Eğitim öğrencilere yalnızca ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri kazandırmaya yönelik değil, aynı zamanda değerlerin de edinilmesi için çaba sarf edildiği bir eylemdir. Öğrencilerin değerler açısından eğitilmesinde plan ve etkinliklerle birlikte öğretmen ve yöneticilerin rol model olmaları da etkili olabilmektedir. Bu nedenle yönetici ve öğretmenlerin sahip oldukları değerler önemli görülebilir (Sarı,2005).

Sosyal bir varlık olan insanın bir toplum içerisinde yaşamlarını sürdürebilmelerinde gereksinim duyulan unsurlardan biri olan ve hayata bakışımıza ve hedeflerimize yön veren, kararlarımızda belirleyici olan ve ilkelerimizin oluşumunda etkili olan değerler alanyazında farklı yazarlar tarafından tanımlanmıştır (Aktepe ve Yel, 2009).

Silah (2000)'a göre değerler kültürün bir parçasıdır ve değerler kültüre anlam veren ölçütlerdir. Renner (2003)'a göre değerler, bireylerin, hayattaki hedeflerini, ilkelerini ve davranışsal önceliklerini belirten bilişsel yapılardır ve değerler, bireyin kişisel mutluluk, huzur, istikrar ve yaşam kalitesi açısından da önemlidir.

Öğretmenlerin, okulda öğrenmeyi sağlama, öğretimi planlama, sınıfı yönetme, öğrencilerine danışmanlık yapma gibi görevlerinin yanında toplumun kültürel değerlerini kuşaktan kuşağa iletme, öğrencilerin gelişen ve dönüşen değerleri yaşamlarına aktarmalarına yardımcı olma, öğrencilerine iyi bir vatandaş olmayı öğretme gibi vazife ve yükümlülükleri de vardır (Kuran, 2002). Öğretmenler bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken kendilerinde var olan değerleri ile de öğrencilere rol model olurlar. Öğretmenlerin çocuk eğitiminden sorumlu olmaları değerlerin önemini kat kat artırmaktadır. Çünkü Brophy ve Good (1986), Dickinson (1990) çalışmalarında öğretmenlerin kendi değer sistemleri ile öğrenci davranışlarını etkiledikleri sonucuna ulaşmışlardır .

Öğretmenlerin nasıl bir değer sistemine sahip olduğunun bilinmesi önemlidir. Çünkü öğretmen sahip olduğu değerlerin etkisi altında davranır (Veugelers, 2000). Bu bağlamda öğretmen, hem sınıfında hem de yönetici konumunda iken okulunda sahip olduğu değerlerden bağımsız davranamaz.

Yöneticilerin değerleri onların eylemlerini etkiler. Doğruyu, yanlış, iyiyi ve kötüyü belirleyen ölçütler olarak değerler (Şişman, 2002) okul yöneticilerinin tavırlarına, tutum ve davranışlarına yön verirler (Turan ve Aktan, 2008). Örneğin sosyal adalet değerine sahip bir yönetici, karar alma sürecinde zorunda olmadığı halde- fazla mesai yapacaktır.

Russel (2001), yöneticilerin değerlerinin, (1) olaylara ve karşılaştıkları sorunlara bakış açılarını, (2) problemleri çözme biçimlerini ve kararlarını, (3) sosyal ilişkilerini, (4) başarıma isteğini, (5) örgütsel baskıları ve amaçları kabul ya da reddetme derecesini, (6) yönetsel performanslarını etkilediğini ileri sürmüştür.

Yaşamımızı, tutumlarımızı, ilkelerimizi ve kişiliğimizi etkileyen değerler aynı zamanda dünyaya bakış açımız ile bütünleşmekte ve önceliklerimizi de belirlemektedir (Dönmezler,1978). Değerlerin etkili olduğu faktörlerden biri de örgütsel işleyiş ve iş görenlerin davranış ve tutumlarıdır (Deal ve Kennedy,1982). Değerler, çalışanları motive etmede kullanılacak yöntemlerin belirlenmesinde, grupların davranışları, iletişim biçimi, liderlikteki etkililik, karar verme ve çatışma gibi önemli örgütsel süreçleri de etkilerler (Posner ve Munson,1979; akt. Turgut,1998). Turgut (1998), iş görenler ve yöneticiler arasında yaşanan gerginliklerin en önemli sebeplerinden birinin değer farklılıkları olduğunu ileri sürmektedir. Değerler çalışanların çalışmalarını, eylemlerini anlamlandırmayı ve değerlendirmeyisağlayan ölçütlerin kaynağı ve neyin istenir ve neyin istenmez olduğunun göstericisidir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

Çalışanların sahip olduğu değerler, iş doyumu, örgütsel bağlılık, yönetime güven, örgütsel adanmışlık gibi değişkenlerle ilişkilidir (Stephered, 1997). Değerlerin ilişkili olduğu faktörlerden biri de örgütsel vatandaşlık davranışdır. Bireyin ruhsal durumları, gereksinimleri ve kişisel değerleri örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesine olumlu yönde etki etmektedir (Williams, Pitre ve Zainuba, 2002). Kişilik yapısı, tutumlar, algı ve motivasyonları anlamının temel yolu değerler olduğundan, örgütsel davranış araştırmalarında da değerler önemli yol göstericilerdir (Robbins, 1994). Bu yüzden davranışların kaynağı, haklılayıcıları ve yargılayıcıları (Başaran, 1991) olan değerlerin, örgütsel davranışta kilit bir rolü vardır (Tracy, 1989; akt. Sağnak, 2005).

Toplumların sosyo-ekonomik ve politik gelişimlerinde, örgütlerin verimliliğinde insan faktörü oldukça büyük bir öneme sahiptir. (Acquaah, 2004). Bunun yanında, örgütlerin başarılı olmaları için, resmi iş tanımlarının dışında, görevin getirdiklerinin yanında, örgütsel etkililiğe ve gelişmeye katkı sağlayacak gönüllü çalışanlara olan gereksinimi gittikçe artan şekilde ortaya çıkmaktadır (Somech veDrach- Zahavy, 2004; akt. Sezgin, 2005).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları; emirler doğrultusunda gerçekleştirilmeyen, kurumsal açıdan faydalı ve biçimlendirilmemiş iş eylemlerini içerir. Bunun yanında şikâyet etme gibi arzu edilmeyen eylemleri ortadan kaldıran, işin zamanında bitmesi, yeniliklere açık olunması ve gönüllü bir şekilde iş arkadaşlarına yardım edilmesi davranışlarını da içerir (Organ, 1988). Bu nedenle, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün performansını etkilemektedir. Çalışanların örgütlerinin hedef ve değerlerine inançları ve bunları kabullenmeleri, örgüt amaçları için yüksek düzeyde çaba göstermeleri ve örgütte kalmaya duydukları güçlü istek şeklinde tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışları (Terzi ve Kurt, 2005), öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine, mesleklerine ve meslektaşlarına bağlılığına; öğretmen tutumları, normatif beklentilere ve okulun etkililiği üzerinde etkiye sahiptir (Çetin, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışları öğretmenlerin öğrencilerine, meslektaşlarına, örgüte ve çevreye karşı bütün davranışlarına yön vermektedir (Korkmaz ve Arabacı, 2013). Bir örgüt olarak okullarda etkililiğin artırılmasında en önemli rol öğretmenlere düşmektedir. Son derece zor bir göreve sahip olan öğretmenlerin mesleklerindeki rolleri koşullara bağlı olarak değişkenlik göstermekte ve bu nedenle öğretmenlerden beklenecek model davranışlarının tamamının belirlenmesi mümkün olmamaktadır. Öğretmenlerin, yasalarla belirlenmemiş, yerine getirmekle sorumlu olduklarının ötesinde davranışları ve bu çerçevede belirtilmemiş boşlukları gönüllü olarak doldurmaları, okulların daha etkili kurumlar olmasına katkı sağlayacaktır (Demiröz, 2014). Organ (1988)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların içsel motive yoluyla başarıya, yetkinlik ve aitlik duygularının artmasını sağlamaktadır. İş görenlerden daha fazla verimi elde edebilmek için bu davranış şeklinin geliştirilmesine olan ihtiyaç tartışılmaktadır. (Brightman ve Tschannen-Moran, 1999; akt. Sönmez, 2005). Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış algılarını etkileyen etmenlerin belirlenmesi ve gerekli çözüm yollarının bulunması önemlidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı yöneticilere destek olan gönüllü davranışlardan oluşmaktadır. Örgütte göreve yeni başlayanlara yardım etme, diğer çalışanların haklarını yememe, çalışma süresince ek mola vermeme, sorumluluk alma, örgütün

düzenlediği toplantılara düzenli katılma ve temel işlerde karşılaşılan sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardımcı olma gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışdır (Acar, 2006).

Değerler insan kişiliğini yansıttığı için, değerlerin çözümlenmesi bireyi anlamının ve tanımının etkili yollarından biridir. Ayrıca değerler, bireysel veya kolektif olarak benimsenen ilke ve standartlar olarak örgütsel veya kişisel davranışın değerlendirilmesinde önemli olan faktörlerin ne olduğunun belirleyicisidir (McEwan, 2001; Schwartz, 1997). Buradan yola çıkıldığında Schwartz (1992)'ın evrenselcilik, iyilikseverlik sınıflamasında yer alan başkalarının iyiliği için çalışmak, sosyal adalet, değişik fikir ve inançlara saygılı olmak gibi değerlere sahip öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok uygulayacak, karşılığında hiçbir ödül beklemeden iş yükü ağır olan arkadaşına yardım edecek, dersine gelemeyen bir arkadaşının yerine derse girecek ya da öğretmen arkadaşlarının haklarını korumaya özen gösterecektir. Bunun yanında güç odaklı değerlere sahip öğretmenler başkalarının zararına bile olsa kişisel çıkarları doğrultusunda davranışlar sergilemekten kaçınmayacaklar, böylece örgütsel vatandaşlık davranışlarından yoksun bir örgüt yaratmış olacaklardır.

Yapılan çalışmalar öğretmenlerin sahip oldukları değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Örneğin Dünder (2012) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu ve evrenselcilik değeri ile örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem (işgörenlerin toplantılara katılımı, örgütsel işleyişe ilişkin düşüncelerini açıklaması, değişimlere uyum sağlaması ve örgüt açısından olumsuz durumlara karşı hazırlıklı olması (Graham, 1991; George ve Jones, 1997) gibi davranışlar) boyutu arasında en güçlü ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Aktay ve Ekşi (2009) tarafından yapılan çalışmada da, ortaöğretim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin sahip oldukları değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında olumlu ve önemli bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Önder ve Taş (2012)'ın araştırma görevlilerinin kişisel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişkiyi inceleyen çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yardımlaşma boyutu ile dini, sosyal, estetik ve siyasi değerler arasında anlamlı bir ilişki olduğu

ayrıca estetik değerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının nezaket boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmaların sonuçları temel alındığında öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır.

Okullar öğrenci başarısına yönelik yüksek beklenti ve eğitim alanında meydana gelen değişimlere uyum sağlama gibi taleplerle yoğun şekilde karşılaşmaya başlamalarından dolayı (OECD, 2006) yönetici ve öğretmenlerin formal görevlerinin ötesinde eylemlerde bulunma istekliliklerine olan ihtiyaç artmaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin ve yöneticilerin görevlerinin dışında sergiledikleri davranışlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmelerine katkı yapacak olan faktörlerin belirlenmesi, nitelikli eğitim açısından önemli görülebilir. Bu açıdan bu çalışmada yönetici ve öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmelerine etkisi incelenerek örgütsel vatandaşlık davranışlarını yönetici ve öğretmenlerin yerine getirmelerini sağlayabilmek için dikkat edilmesi gereken faktörlerden birinin ortaya çıkarılmasına katkı yapabilecektir. Ayrıca bu konunun alan yazında az inceleme konusu olması ve ilkokul yönetici ve öğretmenleri üzerinde de araştırılmamış olması nedeniyle alan yazında yeterli bilgi açısından bir eksiklik bulunmaktadır. Bu çalışma alan yazındaki bu boşluğun doldurulmasına katkı yapabilecektir. Bu nedenle bu çalışmada ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin sahip oldukları değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin bireysel değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değerlere sahip olma düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer algıları örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkiye sahip midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Değerlere dayalı örgütler olan okullarda çalışanların bireysel değer algıları, ait oldukları örgüt içerisinde uyum gösterdikçe, çalışanların daha mutlu, motive ve adanmış olmaları beklenir. Mutlu ve motive olmuş çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri üst düzeyde gerçekleşebilir.

Çalışanların bireysel değer algılarının neler olduğunun, değer algıları ile çalıştıkları kurumdaki örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konması okulların işleyişlerini sürdürmesinde ve başarısının artmasında son derece büyük öneme sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen birçok etken vardır, ancak literatür incelendiğinde benzer çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle ilkokul yönetici ve öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmanın, üyesi oldukları kurumlarda üst düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin tespit edilmesi yoluyla,

Çalışanlara bu değerlerin kazandırılması konusunda katkı sağlayacağı, eğitim yönetimi ekseninde yürütülmesinin de bu yapının dinamiklerini daha iyi anlamamızı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlılar

Araştırmaya katılan ilkokul yönetici ve ğretmenlerinin ölçekleri samimi ve doğru bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2015- 2016 ğretim yılı içerisinde Aksaray ili merkeze bağlı ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Kişisel bilgi formu, Schwartz'ın Değerler leği ve Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan Polat (2007) tarafından uyarlanan rgtsel Vatandaşlık Davranışları leği ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Yönetici: İlkokullarda görev yapan müdür ve müdür yardımcılarıdır.

Öğretmen: İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleridir.

Değer: İnsanların kendileri de dahil olmak üzere insanları ve olayları değerlendirmek, eylemlerini seçmek ve meşrulaştırmak için kullandıkları ölçütlerdir (Schwartz , 1992).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Örgütsel vatandaşlık davranışları emre dayalı olmayan, örgütsel yara sağlayan, biçimsel olmayan, aynı zamanda şikâyet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğer çalışma arkadaşlarına gönüllü yardım etme gibi davranışları içerir (Organ,1998).



II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kuramsal temellere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Temeller

Bu bölümde değerler kavramı, değerlerin oluşumu, değerlerin sınıflandırılması, Schwartz Değer Kuramı, değerler- tutumlar- davranışlar ilişkisi, toplum, eğitim- eğitim yönetimi ve değerler ilişkisi ile örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen etmenler, örgütsel vatandaşlık davranışları ile değerler arasındaki ilişki ve ilgili araştırmalar yer almaktadır.

2.1.1. Değer

Pozitivist anlayışın etkisinde değerler uzun yıllar sadece bireysel gerçekliği ifade eden ve subjektif bir karaktere sahip olduğu gerekçesi ile sosyolojik incelemelerin kapsamı dışında tutulan bir kavram olmuştur (Özensel, 2003). İlk kez 1918’de Znaniecki’nin sosyal bilimler alanına kazandırdığı değer kavramı, latince “değerli olmak” veya “güçlü olmak” anlamına gelen “valere” kelimesinden gelmiştir. “Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık” olarak Türk Dil Kurumunca açıklanmaktadır (TDK Güncel Sözlük, 2007).

Milton Rokeach (1973), değerle ilgili tanım yapmak için öncelikle insani değerlerin doğası ile ilgili temel varsayımları dikkate almış, bu varsayımları şöyle sıralamıştır:

1. Bir bireyin sahip olduğu değerlerin toplam sayısı nispeten küçüktür.

2. Bireyler aynı değerleri farklı derecelerde yüklenirler.
3. Değerlerin organizesi değer sistemleri içinde gerçekleşir.
4. Bireyin değerlerinin gelişiminde kültür, toplum, kurumlar ve bireyin kişiliği etkilidir.
5. Değerlerin önemi sosyal bilimlerin ilgi alanı olan her şeyde belirginleşmekte ve açıkça gözlenmektedir.

Değer soyut bir kavram olarak iyi, doğru, normal, rasyonel, ilgi çeken ve arzulanan gibi anlamları kapsamaktadır. Çok boyutlu ve karmaşık anlamları olan bir kavram olan değer, sosyolojik olarak; normlar, gelenekler, adetler, ideolojiler, taahhütler gibi sosyal bir anlayışı ortaya koymaktadır. Bireysel olarak ise tercihleri, güdüleri, ihtiyaçları ve tutumları yansıtan değer kavramının psikolojik yönü de vardır (Van ve Scarbrough, 1995; akt. Nakliyok, 2003).

Rokeach (1973)'e göre değer, “belli bir davranış tarzı veya varoluşun temel amacı hakkında uzun süreli kişisel bir inanıştır. Değer sistemi ise, tercih edilen davranış tarzları veya varoluşun temel amacı hakkında uzun süreli inançların örüntüsüdür.” Kluckhohn değeri, bir grubun veya bireyin özelliğini gizli veya açık şekilde işaret eden, eylemin biçim, araç ve amaçları arasından tercih yapmayı sağlayan bir kavram olarak tanımlamaktadır (Akt. Arslan, 2006). Değer kavramını Schwartz ve Bilsky (1987), insanların olayları değerlendirme ve eylemde bulunma yollarını etkileyen istenilen kavramlar; Ravlin (1998), bir kişinin nasıl davranması gerektiğine ilişkin içselleştirilmiş inanç; Güngör (1998), bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç olarak tanımlamışlardır.

Değerler (Schwartz, 2007);

- Bir inanç durumudur. Fakat tarafsız ve soğuk bir inançtan öte terk edilemeyecek derecede güçlü duygularla bağlanmış inançlardır.
- Güdüyici bir yapıya sahip olan değerler, insanların varmak istedikleri amaçları kapsarlar.

- Özel/spesifik hareketlerin, davranışların ve durumların üzerinde bir kavramdırlar. Değerler soyut hedeflerdir. Bu soyut yapısı değerleri, genellikle özel hareketler, nesneler veya durumlarla ilgili olan norm ve tutum gibi kavramlardan ayırt etmektedir.
- Olayların, insanların, davranışların ve eylemlerin değerlendirilmesinde ve seçilmesinde kılavuzluk ederler. Böylece değerler, yol gösteren standartlar ve kriterler olarak da hizmet ederler.
- Bir durumun diğerine karşı önemliliğine göre düzenlenir/ sıralanır. Sıralanan bu değerler örgüsü, değer önceliklerinin oluşmasını sağlar. İnsanların değer şekilleri, onları bireysel olarak tanımlayan değer önceliklerinin düzenli bir sistemidir. Değerlerin bu hiyerarşik özelliği de onları normlardan ve tutumlardan ayırt edicidir.

Değerler, özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel oluşturan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağlılıklarıyla oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensipleridir (Theodorson ve Theodorson, 1979; akt. Özensel, 2003). Fidan (2009)'a göre değerler, bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarını şekillendiren, insanların ve olayların seçilmesini etkileyen standartlar olarak ortaya çıkan kültürel öğeler şeklinde tanımlanabilir.

Dökmen (2004) değer kavramını, bireylerin hem kendileri hem de çevresindeki kişiler için anlamlı buldukları davranışları üreten şemalar olarak tanımlamıştır. Örneğin birey yardım etme davranışını hem kendisi hem de başkaları için anlamlı bulduğu takdirde gerçekleştirirse yardım etme davranışını ve yardım etme davranışını ortaya çıkaran şemanın o kişi için değer olduğunu ifade etmiştir (Dökmen, 2004).

2.1.1.1. Değerlerin Oluşumu

Değerlerin ortaya çıkışında toplumsal onay önemlidir. Toplumsal olarak onay verilenler zamanla davranış kıstasları haline gelip değerleri meydana getirmektedirler. Değerlerin öğrenilmesinde model alma ve taklit büyük öneme sahiptir. Örneğin, anne babanın büyüklerine gösterdiği saygı çocuk tarafından model alınarak

taklit edilir. Değerler bilgi ve düşünce yoluyla da öğrenilir. Değerler sosyal rollerle öğrenilerek kuşaktan kuşağa iletilirler. Sosyal roller mesleki, cinsel, sosyal, kişisel gibi kimlik yapılarını da içermektedir. Sosyal rollerin şekillendirdiği kimlik yapıları da değerlerden etkilenirler (Ünal, 1981). Değerler çeşitli sosyal rollerde bize yapmamız gerekenleri de göstermektedir. Örneğin, cinsel kimlikle ilgili değerler kız ve erkek çocuklarda farklılık gösterir. Bir erkek için cesaret, azim, sebat ve soğukkanlılık önem verilen değerler olurken kızlar için koruyuculuk, duygusallık ve bağlılık daha önemli değerler olarak kendini göstermektedir (Ünal, 1981).

Değerler bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögeden oluşur. Değer araştırmaları, bu üç ögenin karşılıklı ilişkisi içinde yer alır. Bu ilişkiden kaynaklanan değerlendirici süreçleri karmaşık ancak, örüntülü ilişkiler bütünü olarak görmektedirler. Değerlendirici süreçlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeleri, insanların eylemlerine yön ve düzen vererek problemlerine çözüm bulmalarına yardımcı olurlar (Kluckhohn ve Strodtbeck, 1991;akt. Arslan, 2006). Benzer şekilde Rokeach (1973) da değerlerin, "tüm inançlar gibi, bilişsel, duygusal, davranışsal" bileşenleri veya öğeleri bulunduğunu vurgulamaktadır. Bu öğeler:

- Bilişsel Öge: Değerler bireylerin davranışlarını belirler,amaçlarına erişebilmesi için yapılması gerekenleri gösterir.
- Duygusal Öge: Değerlerin duygusal ögesi değerlerin duygu boyutunu açıklar. Birey herhangi bir nesne hakkında iyi ya da kötü duygulara sahip olabilir.
- Davranışsal Öge: Değerlerin eylemler gerçekleşirken etkili bir değişken Olarak davranışsal bileşenleri de ortaya çıkar.

Fichter'e göre (1990, 1996) değerlerin işlevleri şunlardır :

- Değerler kişilerin ve grupların sosyal değerlerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılır. Böylece değerler, bireylerin etrafındakilerin gözünde nerede olduklarını bilmeleri açısından bireylere yardımcı olurlar.
- Değerler kişilerin dikkatini arzulanan, etkili ve önemli olarak görülen maddi kültür nesneleri üzerinde toplarlar.
- Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yolları değerlerce belirlenir.

- Değerler, sosyal olarak kabul edilebilir davranışların şemasını işaret ederler. Bu sayede kişiler davranış ve düşüncelerini en iyi hangi yollarla gösterebileceklerini anlayabilirler.
- Değerler, bireylerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde kılavuzluk ederek, ilgi yaratıp, cesaret verirler.
- Sosyal kontrol ve baskının aracı olan değerler, bireyleri gelenek, görenek, töre ve adetlere uymaya yöneltir; doğru şeyleri yapmalarını sağlarlar. Bunun yanında onaylanmayan davranışları da engelleyen değerler, istenmeyen davranışları gösterir ve utanma, suçluluk gibi duyguların anlaşılabilmesine yardımcı olurlar.
- Bir işlevi de dayanışma olan değerler, aynı değerlere sahip olan kişilerin bir araya gelmesini sağlarlar. Bu açıdan değerler, toplumun ve grubun bütünleşmesine katkıda bulunmuş olurlar (Akt. Özensel, 2003).

2.1.1.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Alanyazında değerler farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Değerler Lickona (1991), tarafından ahlaki değerler ve ahlaki olmayan değerler olarak sınıflandırılmıştır. Nelson ise değerleri; bireysel değerler, grup değerleri ve sosyal değerler olarak üçe ayırarak sınıflandırmıştır (Akbaş, 2004). Rokeach değerleri, başarı, özgürlük, seçim şansı, eşitlik, erdem gibi istenilen nihai değerleri içeren temel değerler; cesaret, sorumluluk, gerçeklik, tutku gibi temel değerlere sahip olabilmek için kullanılacak davranışları içeren araçsal değerler olarak sınıflandırmıştır (Yazıcı, 2006). Spranger değerleri estetik, teorik (bilimsel), ekonomik, siyasi, sosyal ve dini değerler olarak sınıflandırmıştır (Akbaş, 2004).

Schwartz (1992) ise bireysel ve kültürel olmak üzere, iki boyutta değerleri incelemiştir. Bireysel boyuttaki incelemelerde değerler, bireylerin yaşamlarını yönlendirmedeki önem derecelerine göre sınıflandırılırlar (Kağtçıbaşı ve Kuşdil, 2000). Değerlerin kültürel boyutta incelenmesindeki amaç ise, toplumda ortak olarak paylaşılan ve toplumsal normlara dayanan soyut fikirlere ilişkin bilgi üretmektir. Bu iki boyut arasındaki ayırım, bireysel düzeyde kişiyi yönlendiren değerler arasındaki

güdüsel ilişkilerin kültürel düzeyde aynı özellikleri sergilememesi olasılığının bulunmasından kaynaklanır. Schwartz'ın birey düzeyi değer tipleri Tablo 1'de verilmiştir (Kağtçıbaşı ve Kuşdil, 2000).

Tablo 2- 1. Schwartz'a göre bireysel değerlerin sınıflandırılması

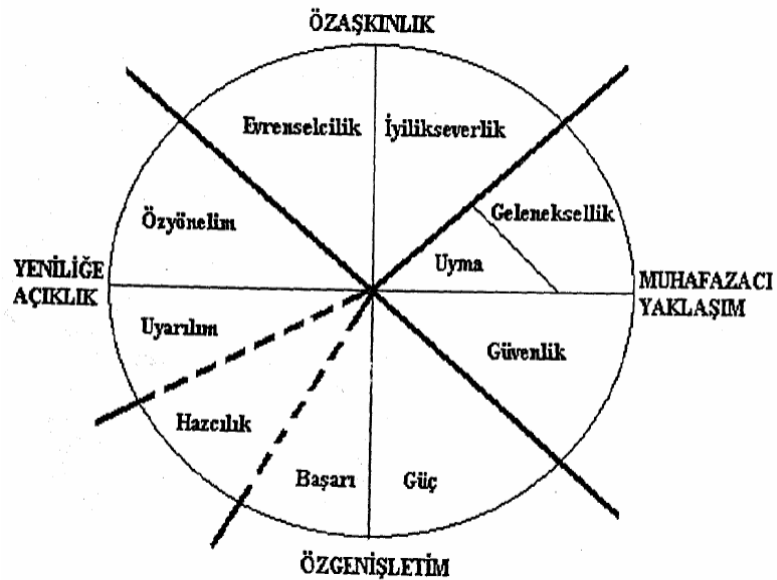
Değer Tipleri	Değerler
Güç: Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim gücü	Sosyal güç sahibi olmak, otorite sahibi olmak, zengin olmak, toplumdaki görüntüyü koruyabilmek, insanlar tarafından benimsenmek
Başarı: Toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi	Başarılı olmak, yetkin (muktedir) olmak, hırslı olmak, sözü geçen biri olmak, zeki olmak.
Hazcılık: Bireysel zevke ve hazza yönelim Uyarılım: Heyecan ve yenilik arayışı	Zevk, hayattan tat almak Cesur olmak, değişken bir hayat yaşamak, heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak
Öz yönelim: Düşünce ve eylemde bağımsızlık	Yaratıcı olmak, merak duyabilmek, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak, kendine saygısı olmak
Evrenselcilik: Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek	Açık fikirli olmak, erdemli olmak, toplumsal adalet, eşitlik, dünyaya barış istemek, güzelliklerle dolu bir dünya, doğayla bütünlük içinde olma, çevreyi koruma, iç uyum
İyilikseverlik: Kişinin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme	Yardımsever olmak, dürüst olmak, bağışlayıcı olmak, sadık olmak, sorumluluk sahibi olmak, gerçek arkadaşlık, olgun sevgi, manevi bir hayat, anlamlı bir hayat, alçak gönüllü olmak
Geleneksellik: Kültür ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılık	Alçakgönüllü olmak, dindar olmak, hayatın bana verdiklerini kabullenmek, geleneklere saygılı olmak, ılımlı bir hayat (dünyevi işlerden el ayak çekmek), mahremiyet
Uyma: Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılması	Kibarlık, itaatkar olmak, anne-babaya ve yaşlılara değer vermek, kendini denetleyebilmek
Güvenlik: Toplumun var olan ilişkilerin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği	Ulusal güvenlik, toplumsal düzenin sürmesini istemek, temiz olmak, aile güvenliği, iyiliğe karşılık vermek, bağlılık duygusu, sağlıklı olmak

2.1.1.3. Schwartz Değer Kuramı

Schwartz ve Bilsky, Rokeach (1973)' in değer listesine farklı bir açıdan bakarak, Rokeach'ın değer listesini ve literatürdeki çeşitli değerleri kullanarak 56 maddelik bir

liste oluşturmuşlardır. İçinde Türkiye'nin de bulunduğu 54 ülkede, öğretmen ve öğrencilerden oluşan 44 000 kişilik bir grup üzerinde hazırladıkları ölçme aracıyla çalışma yapmışlardır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Kültürel ve kişisel olmak üzere iki boyutta incelenen veriler, kültürel boyutta uyum, tutuculuk, hiyerarşi, üstünlük, duygusal özerklik, entelektüel özerklik ve eşitlikçilik olmak üzere 7 boyuta indirgenmiştir (Schwartz, 1997). Kişisel boyuttaki incelemede ise değerler, bireylerin yaşamlarını yönlendirmedeki önemlerine göre ele alınmıştır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı 2000).

Shwartz'ın kuramı, birey düzeyindeki değerleri birbirinden ayıran en önemli özelliğin, bireylerin ifade ettiği güdüselle amaç tipi olduğu temel varsayımına dayanır; bu nedenle bütün kültürlerde karşılaşma ihtimali en yüksek olan değerler, insan doğasının evrensel gerekliliklerini sembolize eden değerler olmalıdır. Shwartz envanterde kullandığı değerleri güdüselle açıdan 10 farklı değer tipine ayırarak bu değer tipleri arasındaki dinamik ilişkileri göstermeyi amaçlamıştır. Güdüselle amaçları doğrultusunda, bu değer tiplerinin bazıları birbirleriyle uyumlu, bazıları ise çelişkilidir. Sözgelimi “güç” değerine fazlaca önem atfeden bireyin aynı zamanda iyilikseverlik değerini de önemsemesi çelişen bir durumdur (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı 2000).



Şekil 2-1. Schwartz'ın Değer Kuramını oluşturan 10 güdüselle değer tipi ve ana değer grupları arasındaki ilişkiler.

Schwartz'ın Değer Kuramını 10 değer tipi iki ana eksen üzerinde dört temel değer grubuna ayrılarak düzenlenmiştir. İlk eksen Özaşkınlık ve Özgenişletim eksenini oluşturur. Eksenin Özaşkınlık ucu “Evrensellik” ve “İyilikseverlik” değer tiplerini kapsamakta ve bireyin bütün insanların ve doğanın yararını düşünmesini ve bencil amaçlardan uzaklaşmasını öngören değerlerden oluşmaktadır. Özgenişletim ucundaki değerler ise “Başarı” ve “Güç” değer tiplerinden oluşmakta ve bireyin diğerlerinin zararına bile olsa bireysel çıkarları doğrultusunda davrandığını gösteren değerlerden oluşmaktadır. İkinci eksen ise Yeniliğe açıklık ile Muhafazakarlık eksenidir. Yeniliğe açıklık eksenini “Özyönelim” ve “Uyarılım” değer tiplerini içermektedir. Muhafazakarlık boyutu ise “Uyuma” ve “Geleneksellik” değer tiplerini kapsamakta, bireylerin yakın olduğu kurumlar ve geleneklerle ilişkilerindeki belirliliğin devamına olanak sağlayan değerleri ifade etmektedir. 10 değer tipinden yalnızca “Hazcılık” hem Yeniliğe Açıklık hem de Özgenişletim ana değer gruplarının özelliklerini taşımaktadır (Schwartz, 1992).

2.1.1.4. Değerler- Tutumlar- Davranışlar Arasındaki İlişki

Değerler, tutumlarla ve sosyo-kültürel normlarla ilgili olması nedeniyle *toplumsal* ve *bireysel* davranışları belirlemede, yönlendirmede ve biçimlendirmede etkin rol oynamaktadır (Tunca, 2012).

Bireylerin sahip olduğu değerler, nesnelere, olaylara ya da durumlara karşı tutumlarının şekillenmesine katkı yapar. İnsanların birbirlerini anlayabilmeleri ve birbirleriyle ilgili doğru tahminlerde bulunabilmeleri için değerlerin daha öncelikli, amaç ya da araç, çok önemli ya da daha az önemli olduğu hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Bu anlamda değerler, kişilerin kendilerini doğru algılamalarını, kendilerini ve diğerlerini doğru şekilde analiz etmelerini sağlar (Yapıcı ve Zengin, 2003).

Değerler, belirli bir obje ya da durumlara ilişkin tutumların gelişmesi, korunması veya eyleme dönüştürülmesinde rol oynarlar. Bireyler bir değere sahip oldukları zaman, o değerini işaret ettiği yönde eylemde bulunma ve bu konuda duygusal davranma eğilimi gösterirlerken sahip oldukları değerlerle uyumlu olmayan durumlara yönelik

davranışları da aksi yönde gerçekleşebilecektir (Güngör, 1998). Örneğin “iş toplum açısından önemlidir” ve “statü benim için önemlidir” değerlerine sahip olan birey, bu değeri tutumlarına “işim her şeyin başında gelir” ve “ailem işimden sonra gelir” şeklinde yansıtır. Bu doğrultuda sergileyeceği davranış da isteyerek fazla çalışmak ve çalışmayı ailesiyle geçireceği zamana tercih etmek olacaktır.

“Bireyin değerleri ile davranışları arasındaki işlevsel ilişki bilinirse” (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000) başka bir deyişle, “bireyin hangi değerleri tercih ettiği nesnel bir yaklaşımla belirlenebilir” (Başaran, 1993) tutum ve davranışlarının önceden kestirilmesi olanaklı olabilir. Rokeach'e göre değerlerin en önemli işlevi farklı durumlarda davranışa kılavuzluk eden standartlar oluşturmaktır. Değerler, kendimizi başkalarına tanıtmada, diğerlerinin davranışlarını ve kendi davranışlarımızı anlamlandırmada, kendimizi diğerleriyle kıyaslamada, başkalarını ikna etmede temel oluşturmaktadır (Feather, 1975; akt. Sağnak, 2005).

Toplumsal olayların, bireysel ve toplumsal sosyal kimliklerinin yargılanıp değerlendirilmesinde (Fichter, 1996; Knafo ve Schwartz, 2003), hazır araçlar olarak kullanılan değerlerin, toplumsal dayanışmaya da katkısı vardır. Benzer değerlerin paylaşıldığı topluluklarda kişilerarası iletişim daha etkili ve kolaydır (Fichter, 1996).

Bireyin kendisini başkalarına ifade etmesinde; bir olay karşısında kendisini, başkalarını ya da olayları değerlendirmesinde; başkalarını etkilemesinde, ikna etmesinde ya da başkalarından etkilenmesinde; kararlar almasında ve tercihlerde bulunmasında; çatışmaları çözmesinde; iyi ya da kötü olanı, doğruyu ya da yanlış ayırt etmesinde; en önemlisi kendini gerçekleştirmesinde değerlerin oldukça önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Tunca, 2012).

2.1.1.5. Eğitim ve Değer Arasındaki İlişki

Eğitim temel olarak, toplumun kültürel mirasını kuşaktan kuşağa aktarır. Bu nedenle eğitim toplumun kültürel yapısından etkilenerek şekillenir ve toplumun değişmesine ve gelişmesine temel oluşturur. Diğer bir deyişle sosyal ve kültürel değişim ancak eğitim ile mümkündür. Toplumların kültürel zenginliği kaynağını sosyal,

ekonomik, siyasal değerlerden alır. Değerlerin dinamik oluşu, teknolojik gelişmelerin, küreselleşmenin toplumlarda yarattığı tahribat, günümüzde eğitim yoluyla verilmek istenen değerlerin önemini arttırmıştır. Eğitilmiş birey yalnızca bilişsel yönden mükemmelliğe ulaşmış birey anlamına gelmemelidir. İnsanın sosyal bir varlık olduğu unutulmadan sevgi, saygı, hoşgörü, yardımseverlik, merhamet gibi evrensel değerleri içselleştirmiş bireyler yetiştirmek hedeflenmelidir.

Yüzlerce yıl önceden tartışılmaya başlanan eğitimde değerlerin rolü konusu, değerlerin doğrudan veya dolaylı olarak eğitime girmesini, eğitim programlarında açık veya örtük bir şekilde yer almasını sağlamıştır (Gudmundsdottir, 1991). İdealistler; değerleri değişmeyen ve bütün insanlara uygulanabilir olarak görmektedirler. Realistler; benzer şekilde doğa yasalarının evrensel ve değişmez olduğunu kabul etmelerine dayalı olarak değerlerin buna göre şekillenmesi gerektiğini savunurlar. Bu görüşlerin aksine Pragmatistler ise değerlerin zamana, yere ve durumlara göre değiştiğini yani göreceli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Evren sürekli değiştiği için değerler de değişime uğramak zorundadır. Bu nedenle, kişisel ve sosyal gelişime katkı yapan her şey değerli, gelişimi engelleyen ve deneyimlerini sınırlayan şeyler ise değersizdir. Varoluşçular ise; genel düşünceleri doğrultusunda bireye ve onun seçimlerine dikkat çekerek insanların kendi hür iradeleriyle değerler oluşturmaları gerektiğini ifade ederler. Frankfurt Okulu savunucularına göre ise değerlerin oluşturulmasında toplumda var olan güç etkilidir ve değerler bazı kişilere güç atfederken, bazılarının ise güçsüz olmalarına neden olabilir. Dolayısıyla uygar toplumlarda eğitim kurumlarının, güçlü olan grupların iktidarı altında olduğunu ve bu grupların sahip oldukları güce dayalı olarak bilgi, inanç ve değerlerini güçsüz olanlara aşıladıklarını ileri sürerler (Orstein ve Levin, 1997; akt. Altun, 2003).

“Eğitimin temelinde değerler, tutumlar, amaçlar ve yaklaşımlar gibi çok dikkat çekmeyen hususlar yatar. Bu hususlar, nasıl bir toplumda yaşayacağımızı ve geleceğimizi şekillendirirler. Toplumun sahip olduğu değer, amaç, tutum ve yaklaşımlar, toplumun geleceğini yönlendirecek olan eğitimi etkiler. Eğitimle etkileşimi içinde olan bu özellikler eğitimin bir bileşeni olan programlarda da bulunmalıdır. Eğer programlar; değerleri, tutumları, amaçları ve yaklaşımları

içselleştirmemişse ezbere dayalı kuru bilgi yığınlarından oluşan bir eğitim-öğretim faaliyeti olarak kalır. Değerler, tutumlar, amaçlar ve yaklaşımlar; ihtiyaç duyulan eğitimi gerçekleştirmede yol haritasını oluşturacaktır.” (TTKB, 2008).

Değerler; kişiler arası iletişimden, aileden ve diğer toplumsal ortamlardan taklit ve gözlem yoluyla öğrenilir. Öğretmen sınıfta ve okulda değerlerin öğrenilmesinde ve uygulanmasında anahtar rol oynar. Bu nedenle; “öğretmenin öğrencilere gösterdiği saygı, öğrencilerin arkadaşlarına gösterdiği saygı ” gibi hususlar öğretmenin değer öğretimindeki rolünü gösterir (Akbaş, 2004). Değerler doğrudan anlatım yoluyla değil satır aralarında yani örtük olarak öğretilmelidir. Çocuk bahsi geçen değerleri yaşantıda rol modellerin davranışlarında görmelidir. Eğer öğretmenin kendisi öğretim etkinliklerinde istenilen değerlere sahip değilse ya da nasıl aktarılacağını bilmiyorsa kötü bir model olabilir.

2.1.1.6. Eğitim Yönetimi ve Değer Arasındaki İlişki

Tüm örgütler, birey ya da grup etkinliklerinin bilinçli bir biçimde ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere eşgüdümlemesi sistemi olarak tanımlanabilir. Örgüt sistemi içinde ortak bir amacın gerçekleştirilmesi sürecine “yönetim” denir. Yönetim, bireysel çabalarla örgüt amaçlarının başarıma süreci olarak isimlendirilebilir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998). Yönetimin görevi örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için örgütün sahip olduğu madde ve insan kaynaklarını rasyonel biçimde kullanmaktır (Bursalıoğlu, 2002).

Yönetimin temel eyleminin karar verme olduğu (Bursalıoğlu, 1991) düşünüldüğünde yöneticiler örgütlerin işleyişinin her aşamasında etkili olan kişilerdir. Eğitim yöneticileri sahip oldukları değerler aracılığı ile eğitim politikalarını ve felsefesini belirler, bu politikaların programlar yoluyla gerçekleştirilmesini sağlar, personelin seçimi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi, kaynakların rasyonel kullanılması, sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulması ve okulun etkili kılınması gibi konularda etkili olurlar (Aydın, 1991).

Eğitim yöneticileri günlük rutin işlerini yaparken ahlakî seçimler yapmak zorunda kalmakta (Beck ve Murphy 1997) ve çoğu zaman belli etik ilkeler olmadığından bireysel ahlakî değerleri ile karar vermektedirler. Birçok araştırma okul yöneticilerinin aldıkları kararlarda ve eylemlerinde kişisel değerlerinden ve etik anlayışlarından etkilendiklerini ortaya koymuştur (Akt. Altun, 2003).

England ve Lee, yöneticilerin değer tercihleriyle ilgili olarak şu önerilerde bulunmuşlardır:

Kişisel değer sistemleri, yöneticilerin;

1. Olayları algılamasını ve problemlere bakış açısını
2. Kararlarını ve problemleri çözümünü,
3. Diğer kişilere ve gruplara bakışını ve dolayısıyla kişiler arası ilişkilerini,
4. Örgütsel ve bireysel başarısını,
5. Örgütsel baskıları ve amaçları kabul etme ya da direnme derecesini etkiler.
6. Etik davranışların ne olup olmadığı konusunda sınırlar getirir.
7. Bazı kişisel değer sistemleri yönetsel performansa katkı sağlar, bazılarının performansla ilgisi bulunmamakla birlikte, diğer bazı kişisel değer sistemleri ise yöneticilerin başarı gayretlerini engeller (England ve Lee, 1974; akt. Sağnak, 2005).

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütler insanların ihtiyaçlarını gidermek için oluşturulmuşlardır ve bir grubun ortak bir amaca yönelik, iş bölümü çerçevesinde, yönetim ve yükümlülük hiyerarşisi altında rasyonel ve planlı bir şekilde hareket etmesiyle var olurlar (Oktay, 2000). Örgütlerde görev ile emre dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan davranışlar birbirinden ayırt edilmektedir.

Örgütün formal yapısı ile ilişkili olan, önceden belirlenmiş iş yüküne göre iş görenin belli bir sürede yapması gereken, işlem ve eylemlerin bütünü görev olarak

adlandırılır. Rol ise, iş görenin çevresindeki başka kişilerin kendisinden işi ile ilgili beklentileridir (Luthans, 1994; akt. Demiröz, 2014).

İş ve yönetim için kabul edilen ve yapılması beklenen davranışlar biçimsel rol davranışıdır. Biçimsel rol davranışı, resmi örgütlerdeki yapıların, sistemlerin, politikaların, kuralların ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması ile ilgili davranışları içermektedir (Organ, 1988). Biçimsel rol davranışında, iş görenler örgütteki biçimsel ödül sistemi tarafından tanımlanmış davranışlarda başarılı olmazlarsa, örgütün vereceği ödülleri kazanamayacaklar, belki de işlerini kaybedeceklerdir (Kidwell, Mossholder ve Bennett, 1997; akt. Polat, 2007).

Örgütlerde resmi görev tanımlarının ötesine geçen biçimsel olmayan rol davranışlar birçok farklı kavramla isimlendirilmiştir. Prososyal örgütsel davranış (prosocial organizational behavior) (Brief ve Motowidlo, 1986; George, 1991), örgütsel vatandaşlık davranışı (organizational citizenship behavior) (Organ, 1988, 1990; Graham, 1991; Schnake, 1991), "İyi Asker Sendromu (Good Soldier Syndrome)" (Bateman ve Organ, 1983), ekstra rol davranışı (extra role behavior) (Van Dyne ve Lepine, 1998), bağlamsal performans (contextual performance) (Motowidlo ve Borman, 2000), örgütsel kendiliğindenlik (George ve Brief, 1992) ve hatta karşı-rol davranışı (Staw ve Boettger, 1990) gibi çok farklı kavramlarla tanımlanmıştır (Akt. Polat, 2007).

İlk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı için alanyazında yaygın şekilde kabul edilen tanımlama Organ (1988, 1990) tarafından yapılmıştır. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını, biçimsel ödül sisteminde, bulunmamasına rağmen örgütün fonksiyonlarını etkili bir şekilde yerine getirmesine yardım eden, gönüllülüğe dayalı davranışlar olarak tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin gönüllü olarak görevlerinin gerektirdiği davranışlardan daha fazla ve farklı eylemleri gerçekleştirerek örgütsel verimliliği sağlama çabaları olarak ifade edilmektedir. Organ'ın (1988) tanımında yer alan "zorlayıcı olmayan" ifadesi, belirlenmiş olan roller arasında yer almayan, bireysel seçime dayanan, bu nedenle sergilenmediği durumda bir yaptırımın uygulanamayacağı davranışlara işaret eder (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını “iyi asker sendromu” tanımlamasıyla da açıklayan Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını bir devletin sadakatle bağlı askerlerinden beklenen davranışlar şeklinde tanımlamıştır. “İyi asker” davranışının doğasında, başkalarının hatasını bulma, tartışma, başkalarını şikâyet etme gibi istenmeyen davranışların yer almamasının yanında, iş arkadaşlarına yardım etmeye istekli olma ve yeniliklere dönüklük gibi arzu edilen davranışlar da bulunmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları görev tanımlarında yer almasalar da örgüt için etkilidirler. Yalnızca formal görev tanımına uygun olmak örgütsel verimliliği artırmak için yeterlidir. Zira örgütlerde, yaratıcılık ve proaktif olmayı gerektiren, bilinmedik veya öngörülemez durumlar ortaya çıkabilir. Bu durumlarda esneklik ve gönüllü çaba gibi davranışlara ihtiyaç duyulur (DiPaola ve Hoy, 2005).

Örgütlerde çalışanlar formal iş tanımının ötesinde ve üzerinde, zorunlu olmayan işleri yaparak, maaş ya da takdir beklememektedir. Bu çalışmalar, kurallarla belirlenmemiş olup, zorunlu olmamasına rağmen örgütün aksamadan çalışmasına imkan sağlamaktadır (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001). Örgütsel vatandaşlık davranışları iş yükü fazla olan çalışma arkadaşlarına yardımda bulunan, örgüte yeni gelenlere kılavuzluk yapan davranışları kapsar (Belogolovsky ve Somech, 2010).

Organ (1988)’a göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç özelliği vardır:

- a) Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın iş tanımı içerisinde yer almaz, resmi mecburiyetlerin ya da iş tanımının ötesine geçen davranıştır.
- b) Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesi kişinin kendi tercihidir ve ödüllendirilmediği gibi gösterilmediğinde de cezalandırılmaz, gönüllülük temeline dayanır.
- c) Örgütsel vatandaşlık davranışını eğitim gerektirmez, bireyin içinden gelerek yaptığı bu davranışlarözünde bir bütün olarak örgütün işlevselliğine katkı sağlar (Akt. Polat, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün gelişmesi için iş arkadaşlarıyla birlikte yenifikirler öne sürmek, örgüte katkıda bulunabilmek, kendi kendini eğitmek ve örgütün dışarıda daha iyi şekilde tanınmasını sağlamak (Katz ve Kahn, 1966), herhangi bir

nedenle görevi başında bulunmayan iş arkadaşlarının işlerini sürdürmek, iş arkadaşlarının sorumluluğunda olan işlerde ona yardımcı olmak, iş ortamının temizliğine itina göstermek, meslektaşlarına işle ilgili gerekli araç gereç ve materyal sağlayarak destek olmak, dakiklik, diğer işgörenlere yardım etmek, yapılması mecburi olmayan işler için gönüllü olmak, örgütün düzenlediği faaliyetlere katılmak ve zamanını verimli kullanmak gibi resmi iş tanımlarında yer almayan, fakat örgüte katkı sağlayacağı kesin olan davranışları kapsar (Bateman ve Organ, 1983). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı, "diğer işgörenlerin hatalarını bulmak, olumsuz yöndeki duygularını açıklamak, önemsiz sorunlar hakkında konuşmak, diğer işgörenlerle tartışmak" gibi bir kişinin yapmaya hakkı olmasına rağmen yapmaktan kaçındığı davranışlardır (Bateman ve Organ, 1983; Organ 1988,1990; Bishop, Scott ve Burrughs, 2000; akt. Polat, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, diğer işgörenlere yardım etme, yapılması gerekli olmayan işler için gönüllü olma, yardım istemediği halde yönetime yardımcı olma ve örgüt içindeki olaylardan şikayetçi olmama (Bateman ve Organ, 1983) gibi örgütsel açıdan yararlı davranışları kapsamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının yapısında, bir bireyin diğerlerinin hatasını arama, tartışma ve şikâyet etme gibi istenmeyen davranışların yapılmaması olduğu kadar; sosyal faaliyetlere katılma davranışları, dakiklik, yaratıcılık, yardım etme ve gönüllülük gibi davranışları da kapsamaktadır. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte yıkıcı etki yapan ve zarar veren davranışlardan koruma, önerilere olumlu yaklaşma, yetenek ve becerilerini geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma (Turnipseed ve Murkison, 1996), gönüllü olarak örgüte yeni katılanlara yardım etme, diğer işgörenlerin haklarına saygı gösterme, gereksiz mola vermeme, toplantılara düzenli katılma, sorumluluk alma (Kidwell , 1997) gibi, konuları da kapsamaktadır (Akt. Polat, 2007).

2.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Örgütsel vatandaşlığı davranışlarını sınıflandırabilmek için yöneticilerin beğendikleri ancak doğrudan belirtemedikleri ya da yalnızca bir kısmını isteyebildikleri işgören çalışan davranışlarını kapsayan bir liste ortaya koyan Bateman ve Organ (1983)

çalışmanın sonunda oluşturdıkları ilk sınıflamaya yalnızca yardımseverlik ve genel uyum boyutlarını koymuşlardır. Genel uyum boyutunun adı daha sonra vicdanlılık olarak değiştirilmiştir. Graham'ın ve Organ'ın eklemeleriyle kavramın son sınıflaması kabul edilen beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Kamer, 2001). Bunlar, yardımlaşma özgecilik (altruism), yüksek görev bilinci vicdanlılık (conscientiousness), nezakete dayalı bilgilendirme (courtesy), örgütü koruma ve örgütsel gelişmeye destek verme sivil erdem (civicvirtue) ile gönüllülük, centilmenlik (sportmanship) tir (Polat,2007).

1. Diğerlerini Düşünme ve Yardım Etme/Özgecilik/Yardımseverlik/Diğergamlık (Alturism):

Özgecilik, diğer iş görenleri düşünme, örgütle alakalı görevlerde ya da problemlerde yardımlaşmayı içeren tüm gönüllü davranışlar için kullanılır (Organ, 1988). Bu davranışların temelinde yardımseverlik vardır. Çalışanların birbirlerine olağan dışı şartlar altında dahi yardımcı olması, herhangi bir nedenle izne ayrılan işgörenin işlerinin yapılması, yeni başlayanların çalışanlara uyum sağlamaları için kılavuzluk edilmesi, işin ağır kısmında çalışana ya da herhangi bir nedenle işleri birikmiş meslektaşlara yardım edilmesi, özgecilik davranışına örnek olarak verilebilir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000; Podsakoff ve MacKenzie, 1994).

Yardımlaşma davranışı, örgütteki işbirliğini gönüllü olarak desteklemektedir. Böylece, örgüt içinde yapıcı olmayan davranışlar azalmakta ve bu durum örgütsel etkinliği olumlu biçimde etkilemektedir. Ayrıca bu davranışlar, kaynakların ve zamanın örgütsel verimliliğin artması için kullanılmasını ve örgütün varlığına kast eden tehlikelerin ortadan kalkmasını sağlar (Bolino, 1999; Organ, 1988; Tumipseed ve Murkison, 1996; akt. Polat, 2007).

2. İleri Görev Bilinci/Vicdanlılık (Conscientiousness) :

Bireysel çaba ve kişisel girişimcilik olarak da adlandırılan vicdanlılık örgüt üyelerinden beklenen en düşük rol davranışının üzerinde bir davranış göstermeye istekli

olmaları, beklenenden daha fazlasını yapmaları olarak ifade edilmektedir (Organ, 1990). İşe devamın düzenliliği, iş yerinde verimli çalışma, zamanın doğru şekilde kullanılması, görev teslim tarihlerine ve kurallarına uyma davranışlarını kapsamaktadır (Organ,1988).

Vicdanlılık davranışı örgütün tamamını etkileyerek örgütsel etkililiğe doğrudan katkı sağlar. Kaynakların ve zamanın verimli kullanılması örgütsel kayıpların azalmasını ve üretimin sürekliliğini etkiler. Bir işgörenin çok soğuk havada bile iş yerine zamanında gitmeye çalışması vicdanlılık davranışına örnektir (Organ,1988).

3. Nezaketen Bilgilendirme (Courtesy):

Nezaket, sorumluluklarından dolayı çalışanların birbirleriyle etkileşim içinde olmaları,yerine getirdikleri işler ve örgütsel kararlarla alakalı olarak birbirlerini haberdar etmeleri gibi örgüte katkı sağlayan davranışları içermektedir.Çalışanların verdikleri kararlardan ve eylemlerinden etkilenebilecek iş arkadaşlarını önceden bilgilendirmesi ve oluşabilecek tehditlere karşı önceden uyarması davranışları örgütsel işleyişin aksamadan devamını sağlamaktadır (Organ, 1988). Nezaketen bilgilendirme, gelecek odaklı davranışlar olup varolması öngörülen problemlerin oluşumunu engellemek ya da yaratacağı olumsuzlukları hafifletmek gibi faydalar sağlamaktadır. Bunun yanında çalışanlar arasında sürekli bir etkileşim ve bilgi akışı oluşumuna da imkan sunmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994; akt. Polat, 2007).

4. Örgütün Gelişimine Destek Verme/Sivil Erdem (CivicVirtue) :

Organ (1988) tarafından sivil erdem olarak adlandırılan bu boyut, örgüte bağlılığı ve örgüte en üst düzeyde ilgiyi ifade etmektedir. Sivil erdem davranışı gereğince işgörenler çağrılmasa dahi toplantılara katılmaya ve örgütsel gelişimi destekleyen fikirler üretmeye, örgütsel gelişim ve değişime ayak uydurmaya, yenilikleri yakından takip etmeye istekli olurlar. Çalışanların sağladığı bu örgütsel destek örgütün performansını artırmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994; akt. Polat, 2007).

5. Gönüllülük ve Centilmenlik (Sportsmanship) :

Sportmenlik ya da gönüllülük örgüt üyelerinin örgüt içerisinde gerginliğe ortam yaratacak tavır ve davranışlardan kaçınmalarını ve olumsuzluklara rağmen örgütlerine ilişkin olumlu tutumlar geliştirmelerini ifade eder (Organ,1990). Herhangi bir sorun karşısında tartışmaya yol açmayacak şekilde davranmak, şikayetçi olmamak, örgütün dışarıya karşı imajına zarar vermemek, sorunları boş yere büyütmemek sivil erdem davranışlarına örnek olabilir (Organ, 1990; Podsakoff ve MacKenzie, 1994; akt. Polat, 2007).

2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Etmenler

İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı işgören özellikleri (kişilik değişkenleri, cinsiyet, eğitim, kıdem, yaş, hizmet süresi) ve iş özellikleri, iş hareketliliği algısı, psikolojik sözleşme, motivasyon kaynakları, durumsal değişkenlerden etkilenmektedir. İşe ilişkin olumsuz duygular, duygusal tükenmişlik, şüphencilik arttıkça, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme eğilimleri de azalmaktadır. Ayrıca işgörenlerin örgütlerine ilişkin hoşnutluk, örgütsel destek, eşitlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel kimlik, örgütsel özdeşim, ücret doyumu algısı, işe ilişkin olumlu duygular, örgüte ilgi, sosyal sorumluluk duygusu ve motivasyonu arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme eğilimleri de artmaktadır. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışını işteki mevki düzeyi, rol kimliği, kültür (değerler, normlar ve bireycilik-toplumculuk), etik davranış algısı, etik iklim, etkinlik algısı, iş özerkliği yönetici izlenimi, liderlik, lider üye değişimi, dönüşümsel liderlik değişkenleri de etkilemektedir. Lider ve üyeler arasındaki paylaşım ve liderin dönüşümsel liderlik özelliği arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilme eğilimi de artmaktadır (Polat, 2007).

Altinkurt ve arkadaşlarının (2015), cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gerçekleştirme düzeylerinin değişip değişmediğini incelediği çalışmalarında cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından; vicdanlılık, sportmenlik, özgecilik ve gönüllülük üzerinde zayıf düzeyde etkili olduğu, genel örgütsel vatandaşlık, vicdanlılık, nezaket ve gönüllülük

boyutlarında kadın öğretmenler; sportmenlik, sivil erdem ve özgecilik boyutlarında ise erkek öğretmenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin kıdemlerine göre de örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Organ ve Ryan (1995), örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen etkenleri araştırdıkları çalışmalarında iş doyumu, lider desteği, algısal adalet ve örgütsel bağlılık etkenlerinin vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bireylerin örgütsel bağlılığının artması, örgütü için daha çok özveride bulunma isteğine sahip olmalarına ve bu fedakarlık gayreti ile daha çok örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmalarına neden olabilmektedir.

Örgütsel vatandaşlığı etkileyen en temel yordayıcı bireylerin adalet algılarıdır. İşgörenlerin adalet algıları pozitif yönde iken, örgüte bağlılıklarının arttığı ve performanslarının yükseldiği görülmüştür. Böylece verimlilik de artmaktadır. Örgütsel adalet algıları olumsuz yönde iken işgörenlerin örgütsel bağlılık ve performanslarının düştüğü bunula birlikte adaletsizliği ortadan kaldırmak için, yöneticilerine, iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranabildiği görülmektedir. İşgörenler algıları yönünde tutum geliştirmekte ve bu tutumları davranışa dönüşmektedir. Örgütte adaletsizlik olduğunu düşünen birey, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemekten vazgeçmektedir (İşbaşı, 2000).

2.1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Etkileri

Örgütler sosyal sistemlerdir. İnsan da bu sosyal sistemin en önemli ögesidir. Çünkü örgütlerin yapısını şekillendiren, dönüştüren ve geliştiren insandır.

Örgütün verimliliği ile o örgütte çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrusal bir ilişki olduğu varsayılır (Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1990). İşgörenlerin örgütleri için gönüllü olarak formal iş tanımlarının ötesinde gayret sarfetmeleri örgütlerine bağlılıklarının içtenliğine ve kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmelerine bağlıdır (Podsakoff ve diğerleri, 2000).

Örgütün “insan” ögesine dikkat çeken örgütsel vatandaşlık davranışları yaklaşımı, bireyleri örgütün bir elemanı olarak değil örgütün bir vatandaşı olarak kabul eder. Hiç şüphesizki buradaki örgüt- vatandaş ilişkisinin, temelinde demokrasi ve insan hakları bulunmaktadır (Yaylacı, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütlü bireyi pek çok açıdan etkilemektedir. İşgörenlerin, iş doyumunu, örgütteki sorumluluklarını, iş birliğine eğilimini, birbirleriyle olan dayanışmasını, örgüte ve işine karşı olumlu duygular geliştirmesini, kararlara katılmada gönüllülüğünü artırırken, örgütün verimliliğini, performansını, hizmet kalitesini, kaynakların etkililiğini, örgütün çevreye uyumunu yenileşmesinide arttırır (Podsakoff ve diğerleri, 2000).

2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Değerler Arasındaki İlişki

Okullar devlet, öğretmenler, veliler ve öğrencilerin pay sahibi olduğu ortamlar olarak paydaşlarının isteklerini, gereksinimlerini karşılayabilmek ve hedeflerini gerçekleştirebilmek için çalışanlarının formal görev tanımlarının ötesinde davranışlarına ihtiyaç duymaktadır (Runhaar, Konerman ve Sanders, 2013).

Değerler, günlük yaşamımızda her an içinde bulunduğumuz topluma ait yasalar, kurallar, diyaloglar ve eylemleri kapsadığından (Schwartz ve Sagie, 2000) tüm davranışlarımızı etkilediği gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarımızı da etkiler. Liu ve Cohen (2011) İsrail’de yaptığı çalışmada değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Arthaud-Day, Rode ve Turnley (2012), örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bireysel değerlerin etkisini araştırmışlar ve bireysel değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışının anahtar boyutlarından biri olan bireysel gelişim (self –development) bireyin kendi bilgi, kabiliyet ve yeteneklerini geliştirme sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları tanımlamaktadır (George ve Brief, 1992; Podsakoff , 2000). Bir öğretmenin bu davranışları gösterebilmesi için Arthaud-Day, Rode ve Turnley (2012)’in çalışmalarında tespit edildiği gibi özyönelim (yaratıcılık,

merak duyabilmek, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak, kendine saygısı olmak) değerlerine sahip olması beklenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarından yardımseverlik davranış boyutu; yapısı gereği gönüllü olarak başkalarına yardım etme ve iş yerinde meydana gelebilecek problemleri önleme davranışlarını içerir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşına yardım etmek, okula yeni atanan bir öğretmene yardım istemese bile yardımcı olmak gibi örgütsel vatandaşlık davranışları iyilikseverlik (yardımsever olmak, dürüst olmak, bağışlayıcı olmak, sadık olmak, sorumluluk sahibi olmak, gerçek arkadaşlık, sevgi, manevi bir hayat, anlamlı bir hayat) değerlerine sahip bir öğretmenden beklenebilir.

Organ, (1988) öğretmenlerin, okulun amaçlarını destekleyen gönüllü rol fazlası davranışlarının, okuldaki işleyişi kolaylaştırdığını, anlaşmazlıkları giderdiğini ve okulun etkililiğini artırdığını belirtmiştir. Bir kişinin hangi amaçlar için çalıştığı, göstereceği davranışlar açısından önemlidir. Bu amaç para-rütbe kazanmayla ilgili bir değer olabilir veya gelişmek- geliştirmek için çalışıyor olabilir. Değerlerden bazıları örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırırken bazıları artırmayabilir (Uçanok, 2008). Bu bağlamda güç değer grubunun (sosyal güç sahibi olmak, otorite sahibi olmak, zengin olmak, toplumdaki görünümü koruyabilmek) örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla negatif ilişki içinde olması (Arthaud-Day, Rode ve Turnley, 2012) beklenen bir sonuçtur. Benzer şekilde Serin ve Buluç (2014) da sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında bireyin, diğerlerinin zararına bile olsa, kendi çıkarlarını gözeterek davranmasına olanak sağlayan değerlerin sınıf öğretmenlerinin değer tercihlerinde son sıralarda yer aldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu ve düşük düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Olson (2004), örgütsel vatandaşlık davranışlarının inanç ve değer sistemleri ile ilgili olduğunu, AveyWernsing ve Luthans (2008) ise, psikolojik sermaye olarak adlandırdıkları iyimserlik, azim, umut ve gayret gibi bireysel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde teşvik edici bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Van-Dijk, Yaffa ve Levontin (2008) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile değerler

arasında ilişki olduğu ve sergilenen örgütsel vatandaşlık davranış biçimlerinin bireylerin değer önceliklerine göre değişebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları yardımcı olmanın (Van Dyne ve Lepine, 1998) yanı sıra fedakârlık, nezaket, dürüstlük (Organ, 1988) ve işbirliği gibi bireysel değerlerde de öne çıkan önemli kavramları içerdiği bireysel değerlerin rol fazlası davranışların üzerinde önemli bir role sahip olduğu düşünülebilir. Örneğin Demir (2015)'in, 381 öğretmen ve 198 yöneticiyle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin rol fazlası davranışlarından destekleyici rol fazlası davranışları ile bireysel değerlerinden adalet, şeffaflık, güven, fedakârlık, dürüstlük, çalışkanlık, sadakat, işbirliği, paylaşım, farklılıklara saygı, takdir etme ve sorumluluk değerleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki, ancak müdahaleci rol fazlası davranışlar ile bireysel değerlerin hiçbirinde bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarından sportmenlik davranışı, Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) tarafından; örgüt içi işleyiş aksadığında da olumlu tutumlarını devam ettirme, örgüt için bireysel çıkarlardan vazgeçme ve en önemlisi olumsuzluklar karşısında şikayet etmeme, küçük sorunları büyütmekten kaçınma davranışları olarak ifade edilmiştir. Örtüşür şekilde Moorman ve Blakely (1995), kolektivist değerlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü önemli bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılaçağı gibi bireysel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olduğu görülebilir.

2.2.İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yavuz, Dilmaç ve Derinbay (2015) “Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Sahip Oldukları Değerlerin Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi” adlı çalışmalarında Shwartz Değerler Ölçeği ile araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanmışlardır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet açısından geleneksellik ve uyum alt boyutlarında, öğrenim durumu açısından güç, uyarılma ve güvenlik alt boyutlarında farklılaşmanın olduğu, kıdem değişkeninde ise uyarılma ve öz yönetim alt boyutlarında, görev değişkeninde ise hazcılık alt boyutunda farklılık olduğu görülmüştür.

Fırat ve Açıkgöz (2012) “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Değerleri” adlı çalışmada çeşitli özellikleri bakımından ilköğretim okulu öğretmenlerinin değer sistemlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet ve yaş özelliklerinin değerler bakımında farklılıklara neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fırat (2010) “Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ile Değer Sistemlerine İlişkin Algıları” adlı çalışmasına göre, okul müdürleri “İyilikseverlik” değer boyutuna öğretmenlerden, öğretmenler de “Hazcılık”, “Özyönelim” ve “Güvenlik” değer boyutlarına okul müdürlerinden daha fazla önem yüklemişlerdir. Hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile değer sistemlerine ilişkin algıları arasında önemli ilişki saptanmıştır.

Memiş ve Gedik (2010) “Sınıf Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri” adlı çalışmada 295 sınıf öğretmenine Schwartz Değerler Ölçeği uygulanmış, sınıf öğretmenlerinin en çok evrensellik değerine önem verdikleri, en az güç değerine önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2010) “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi” adlı çalışmada algılanan yönetici desteğinin ve ortaklaşa davranışçılığın ÖVD ile ilişkili olduğu, ortaklaşa davranışçılığın algılanan yönetici desteğine göre ÖVD’nin daha fazla yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, hem algılanan yönetici desteğinin hem de ortaklaşa davranışçılığın öğretmenlerin ÖVD sergilemesini teşvik

ettiğini göstermektedir. Ayrıca, bu değişkenlerin aynı anda incelenmesi sonucunda ortaklaşa davranışçılık değişkeninin ÖVD'nin en etkili tahmin unsuru olduğu ortaya çıkmıştır.

Yücel ve Samancı (2009) ilköğretim okullarındaki örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, güvenilir okul ortamına sahip öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi göstermektedirler.

Keskin (2005) öğretmenlerin çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmelerinde mutlu olduğunu düşünme, öz güven, örgütsel adalet, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri değişkenlerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Atalay (2005) örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında fırsat tanınması, takdir edilme, özgüven ve örgütsel adalet faktörlerinin etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışma ile örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında dolaylı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Serin ve Buluç (2014) “Sınıf Öğretmenlerinin Değer Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında veri toplama aracı olarak Schwartz (1992) tarafından geliştirilen değer ölçeği ile DiPaola, Tarter & Hoy (2005) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeğini kullanmışlardır. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Dündar (2012), “Öğretmenlerin Sahip Oldukları Değerler ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” çalışmasında Schwartz (1992) tarafından geliştirilen “Schwartz Değerler Listesi” ile Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği”ni kullanmış, öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye ulaşmış, en güçlü ilişkinin evrenselcilik değeri ile sivil erdem davranışı arasında olduğu sonucuna varmıştır. Özyönelim ve erdemlilik, evrenselcilik ve nezaket davranış boyutları arasındaki ilişki de en güçlü ilişkilerin tespit edildiği diğer boyutlar olmuştur

Önder ve Taş (2012), araştırma görevlilerinin bireysel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının yardımlaşma boyutu ile dini, sosyal, estetik ve siyasi değerler arasında ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca estetik değer, nezaket davranış boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Aktay ve Ekşi (2009), ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer tercihi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Değerlere verilen önem arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı görülmüştür. Özyönelim ve uyum ile ilgili değer gruplarının gönüllülük davranış boyutunda ilişki tespit edilememiştir.

Aktay (2008) “Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada Schwartz değerler ölçeği ve Yücel örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini kullanmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmıştır. Değerlere verilen önem arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı sonucuna ulaşmıştır.

2.2.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Arthaud-Day ve diğ. (2012), “Bireysel Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Doğrudan ve Bağlamsal Etkileri” adlı çalışmada kişisel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi Schwartz değerler ölçeğini kullanarak incelemiş, bireysel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan ve bağlamsal ilişkiler olduğu sonucuna varmışlardır.

Van-Dijk ve diğ.(2008), “Kişisel Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi” adlı çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının değerler ile ilişkili olduğunu ve gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı biçimlerinin bireylerin değer önceliklerine göre değişebileceğini bulmuşlardır.

Avey ve diğ. (2008) ise, “Olumlu Çalışanlar Olumlu Örgütsel Değişikliğe Yardımcı Olabilir mi? Psikolojik Sermaye ve Duyguların İlgili Tutum ve Davranışlara Etkisi ” adlı çalışmada kişisel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde cesaretlendirici bir role sahip olduğunu bulmuşlardır.

Olson (2004),“ Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Esaslarını Kavramada Öz Değerlendirme Teorisini Kullanmanın Altında Yatanlar” adlı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının inanç ve değer sistemleri ile ilgili olduğunu, bu davranışları göstermede içsel yönelimli güdülerin ön planda, dışsal yönelimli olanlarınsa geri planda kaldığını ortaya koymuştur.

Moorman ve Blakely (1995), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarında Bireysel Farklılıkları Tahmin Etmede Bireysellik ve Kollektivizm” adlı çalışmada kolektivist değerlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü önemli bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma evreni, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması, verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Aksaray il merkezindeki ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren

Bu çalışmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Aksaray ili merkez ilçe sınırlarında bulunan 26 ilkokulda görev yapan 496 sınıf öğretmeni, 26 müdür ve 40 müdür yardımcısı oluşturmaktadır.

3.3. Örneklem

Araştırmada yöneticilerin hepsine ulaşma olanağı bulunduğu için örneklem alınmamış, evrenden konu ile ilgili bilgiler elde edilmiştir. Öğretmenlerden ise örneklem seçilmiştir. Bu araştırmanın örneklemini çalışma evreninden seçkisiz olarak seçilen 210 öğretmen oluşturmaktadır. Alan yazında evrenin 500 kişiden oluştuğu durumlarda örneklemin 218 kişiden oluşması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Buna göre bu çalışmada 218 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Okul müdürlerinden 6'sı ve müdür yardımcılarında 13'ü araştırmaya katılmak istememelerinden dolayı, öğretmenlerden de 8'inin ölçekleri sağlıklı şekilde cevaplamamış olmaları tespit edildiğinden 20 okul müdürü, 27 müdür yardımcısı ve 210 öğretmen bu çalışmanın katılımcılarını oluşturmuştur.

Tablo 3-1. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin okul dağılımı

Okul Adı	Verilen Sayısı	Anket	Araştırmaya Katılan Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmen Sayısı
1.100. Yıl TEV İ.	5	5	
2. 19 Mayıs İ.	10	7	
3. 23 Nisan İ.	17	15	
4. Atatürk İ.	25	16	
5. Azmi Milli İ.	20	10	
6. Cumhuriyet İ.	35	20	
7. Emlak Kredi İ.	35	24	
8. Fatma Mithat Gürsoy İ.	15	7	
9. Gazi İ.	5	2	
10. Gazipaşa İ.	24	10	
11. Güller Ceylan Acar İ.	5	5	
12. Hacı Cumali Uğur İ.	10	4	
13. Hamit Acar İ.	5	2	
14. Kamber Gülizar Demir İ.	34	11	
15. Kılıçarslan İ.	34	25	
16. Mehmet Akif Ersoy İ.	10	5	
17. Mehmet Sarrafoğlu İ.	16	6	
18. Mehmet Timur Sarrafoğlu İ.	25	20	
19. Meliha Zekai Dalkılıç İ.	10	8	
20. Mimar Sinan İ.	17	7	
21. Milli Egemenlik İ.	15	4	
22. Mustafa Yazıcı İ.	15	8	
23. Naci Abay İ.	25	12	
24. Necip Fazıl Kısakürek İ.	21	15	
25. Selçuk İ.	19	4	
26. Zafer İ.	15	5	
Toplam	467	257	

Tablo 3-2.Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri

Görevi	Cinsiyet	f	%
Müdür	Kadın	-	-
	Erkek	20	100,0
Müdür Yardımcısı	Kadın	7	25,9
	Erkek	20	74,1
Öğretmen	Kadın	126	60,0
	Erkek	84	40,0

Tablo 3-2 incelendiğinde katılımcıların %51,8'inin kadın, %48,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca müdür ve müdür yardımcılarının tamamına yakının erkeklerden oluştuğu gözlenmektedir.

Tablo 3-3. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri

Görevi	Yaş Aralığı	f	%
Müdür	21-30	1	5,0
	31-40	14	70,0
	41-50	5	25,0
	51 ve üstü	0	0
Müdür Yardımcısı	21-30	3	11,1
	31-40	11	40,7
	41-50	13	48,1
	51 ve üstü	0	0
Öğretmen	21-30	22	10,5
	31-40	51	24,3
	41-50	106	50,5
	51 ve üstü	31	14,8

Tablo 3-3. incelendiğinde katılımcıların %10,1'inin 21-30 yaş arasında, %29,6'sinin 31-40 yaş arasında, %48,2'sinin 41-50 yaş arasında ve %12,1'inin de 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca müdürlerin %70'inin 31-40 yaş aralığında, müdür yardımcılarının %48,1'inin 41-50 yaş aralığında ve öğretmenlerin de %50,5'inin 41-50 yaş aralığında olduğu gözlenmektedir.

Tablo 3-4. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri

Görevi	Kıdem	f	%
Müdür	1-5	12	60,0
	6-10	2	10,0
	11-20	3	15,0
	21 ve üstü	3	15,0
Müdür Yardımcısı	1-5	21	77,8
	6-10	0	0
	11-20	0	0
	21 ve üstü	6	22,2
Öğretmen	1-5	113	53,8
	6-10	0	0
	11-20	1	0,5
	21 ve üstü	96	45,7

Tablo 3-4. incelendiğinde katılımcıların %56,8'inin 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu, %0,8'inin 6-10 yıl arası kıdeme sahip olduğu, %1,6'sinin 11-20 yıl arası kıdeme sahip olduğu ve %40,9'unun da 21 ve üstü yıl kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca müdürlerin %60'inin 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu, müdür yardımcılarının %77,8'inin yine 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu ve öğretmenlerin de %56,8'inin de yine 21 ve üstü yıl kıdeme sahip olduğu gözlenmektedir.

Tablo 3-5. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri

Görevi	Hizmet Süresi	f	%
Müdür	1-5	14	70,0
	6-10	3	15,0
	11-15	3	15,0
Müdür Yardımcısı	1-5	19	70,4
	6-10	8	29,6
	11-15	0	0
Öğretmen	1-5	108	51,4
	6-10	59	28,1
	11-15	43	20,5

Tablo 3-5. incelendiğinde katılımcıların %54,9'unun 1-5 yıl hizmet süresine sahip olduğu, %27,2'sinin 6-10 yıl hizmet süresine sahip olduğu, %17,9'unun 11-15 yıl hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca müdürlerin %70'inin 1-5 yıl hizmet süresine sahip olduğu, müdür yardımcılarının %70,4'ünün yine 1-5 yıl hizmet süresine sahip olduğu ve öğretmenlerin de %51,4'ünün de yine 1-5 yıl hizmet süresine sahip olduğu gözlenmektedir.

Tablo 3-6. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri

Görevi	Öğrenim Durumu	f	%
Müdür	Üniversite	11	55,0
	Yüksek Lisans	7	35,0
	Yüksek Okul	2	10,0
Müdür Yardımcısı	Üniversite	25	92,6
	Yüksek Lisans	2	7,4
	Yüksek Okul	0	0
Öğretmen	Üniversite	174	82,9
	Yüksek Lisans	2	1,0
	Yüksek Okul	34	16,2

Tablo 3-6 incelendiğinde katılımcıların %81,7'sinin üniversite mezunu olduğu, %4,3'ünün yüksek lisans ve %14'ünün ise yüksek okul mezunu olduğu görülmektedir. Müdürlerin %55'i, müdür yardımcılarının %92,6'sı ve öğretmenlerin de %82,9'unun üniversite mezunu olduğu saptanmıştır.

Tablo 3-7. Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Yayın Takibi Değişkenine Göre Yüzde (%) ve Frekans Değerleri

Görevi	Yayın Takibi	f	%
Müdür	Hiç	6	30,0
	Bazen	9	45,0
	Düzenli	5	25,0
Müdür Yardımcısı	Hiç	9	33,3
	Bazen	16	59,3
	Düzenli	2	7,4
Öğretmen	Hiç	70	33,3
	Bazen	120	57,1
	Düzenli	20	9,5

Tablo 3-7. incelendiğinde katılımcıların %33,1'inin mesleklerine ilişkin hiçbir yayını takip etmedikleri, %56,4'ünün yayınları bazen takip ettiği ve %10,5'inin ise yayınları düzenli olarak takip ettiği görülmektedir. Müdürlerin %45'i, müdür yardımcılarının %59,3'ü ve öğretmenlerin de %57,1'inin mesleklerine yönelik yayınları bazen takip ettikleri saptanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma yapılacak okullar belirlendikten sonra Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan “Araştırma İzin Onayı” ile birlikte veri toplama araçları araştırmaya katılmak isteyen müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlere araştırmacı tarafından elden ulaştırılmış ve araştırmacı tarafından toplanmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan, 2007 yılında Polat tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılmış olan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile ölçülmüştür. Polat (2007) tarafından yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin güvenirlik analizinde ölçeğin güvenirlik katsayısı 97 çıkmıştır. Ölçekteki her maddenin faktör yükü .45'ten yüksek olduğundan tüm maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Polat (2007) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında orijinalinde 5 boyuttan oluşan ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu ortaya çıkmıştır. Orijinal ölçekte bulunan yardımlaşma ve nezaket faktörlerini oluşturan maddeler aynı faktör altında yer almıştır. Alanyazında yardımlaşma ve nezaket boyutlarının birbiri ile oldukça ilgili olduğuna vurgu yapılarak, her iki davranışın da diğerlerine yardımı içerdiği ifade edilmektedir (Organ, 1988). Bu bağlamda, yardımlaşma ve nezaket boyutlarındaki maddeler daha çok başkalarına yardımcı olmayı içerdiğinden “yardımlaşma” olarak isimlendirilmiştir (Polat ve Celep, 2008). Yardımlaşma boyutu 8 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. maddeler), Centilmenlik boyutu 4 madde (9, 10, 11 12. maddeler), Vicdanlılık boyutu 4 madde (13, 14, 15, 16. maddeler) ve Sivil Erdem boyutu 4 madde (17, 18, 19, 20. maddeler) dir.

Bu araştırma kapsamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği ile toplanan verilere göre yapılan güvenirlik analizinde tüm ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .75 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan güvenirlik analizinden elde edilen Cronbach's Alpha katsayıları ise; yardımlaşma boyutunda .87, centilmenlik boyutunda .85, vicdanlılık boyutunda .75 ve sivil erdem boyutunda ise .83 çıkmıştır. Bu bulgulara bakılarak ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada, öğretmenlerin değer algılarını belirlemek için ise Schwartz (1992) tarafından geliştirilen ve Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Schwartz Değerler Ölçeği-Schwartz Value Survey (SVS) kullanılmıştır. Schwartz tarafından geliştirilen Schwartz Değerler Ölçeği 57 değer ifadesinden ve on altı boyuttan oluşmaktadır (Schwartz ve Boehnke, 2004). Değerler üç sosyal psikoloji uzmanının

ortak çalışmasıyla İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Denekler toplam 57 değeri ve yanlarında parantez içinde verilmiş olan açıklamaları okuduktan sonra her birini kendi hayatlarını yönlendiren bir ilke olmaları açısından taşıdıkları öneme göre 1 (ilkelerime ters düşer) ile 7 (en üst düzeyde önemlidir) arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirmişlerdir. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada değer tipleri için güvenilirlik katsayıları .51 - .77, değer grupları için .77 - .83 arasında değişmekte olup bu katsayılar evrensellik için .77, yardımseverlik (iyilikseverlik) için .76, hazcılık için .54, güç için .75, başarı için .66, uyarılma için .70, özyönetim (özyönelim) için .69, geleneksellik için .63, uyma için .51 ve güvenlik için .59 olarak bulunmuştur. On altı boyuttan oluşan ölçek, her boyutta yer alan değerlerle birlikte sınıflandırılmıştır (Schwartz,1992; Bilsky ve Schwartz, 1994; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

Alt boyutların içerdiği değerlerin listesi aşağıda gösterilmiştir;

1. Güç: 3, 12, 27, 46
2. Başarı: 34, 39, 43, 48, 55
3. Hazcılık: 4, 50, 57
4. Uyarılma: 9, 25, 37
5. Öz-denetim: 5, 14, 16, 31, 41
6. Evrensellik: 1, 2, 17, 24, 26, 29, 30, 35, 38
7. Yardımseverlik: 6, 10, 19, 28, 33, 45, 49, 52, 54
8. Geleneksellik: 18, 21, 32, 36, 44, 51
9. Uyum: 11, 20, 40, 47
10. Güvenlik: 7, 8, 13, 15, 22, 42, 56

Bu araştırma kapsamında Değerler Ölçeği (SDÖ) ile toplanan verilere göre yapılan güvenilirlik analizinde tüm ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan güvenilirlik analizinden elde edilen Cronbach's Alpha katsayıları ise; güç boyutu için .62, başarı boyutu için .79, hazcılık

boyutu için .47, uyarılma boyutu için .64, öz-denetim boyutu için .85, evrensellik boyutu için .89, yardımseverlik boyutu için .68, geleneksellik boyutu için .75, uyum boyutu için .68 ve güvenlik boyutu için ise .81 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kullanılan ölçeğin güvenirlik katsayıların orta ve üst düzeyde olduğu söylenebilir.

3.6. Verilerin Çözümü ve Analizi

Araştırma sonucu ulaşılan veriler SPSS (Statistical Program for Social Science) bilgisayar programında çözümlenmiştir.

- Birinci alt probleme bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değerlere sahip olma düzeylerine ilişkin görüşleri belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.
- İkinci alt probleme ilişkin verilerin çözümlenmesinde ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri belirlemek için yine aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 “çok düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek”, 4.20-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.
- Üçüncü alt probleme dair verilerin çözümlenmesinde ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.
- Dördüncü alt problem olan ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine etkisini tespit etmek amacıyla ise regresyon analizi yapılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın problemi ve alt problemleri doğrultusunda yapılan analizlere dayalı olarak bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma bulguları ve bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde ilkokullarda görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin değerlere sahip olma düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu amaçla Tablo 4-1.'de müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin değerlere sahip olma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4-1.Müdür, Müdür Yardımcısı ve Öğretmenlerin Değerlere Sahip Olma Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Boyutlar	Müdür		Müdür Yrd.		Öğretmen	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Güç	5,11	1,16	4,69	1,33	4,62	1,37
Başarı	6,27	0,78	6,11	0,75	5,95	0,88
Hazcılık	5,25	1,25	5,11	1,37	5,51	1,04
Uyarılma	5,77	0,1	5,78	0,88	5,45	1,27
Özdenetim	6,29	0,67	6,45	0,53	6,26	0,92
Evrensellik	6,42	0,48	6,41	0,56	6,22	0,91
Yardımseverlik	6,45	0,48	6,21	0,64	6,27	1,15
Geleneksellik	6,08	0,49	5,91	0,86	5,79	0,98
Uyum	6,41	0,68	6,22	0,81	5,99	0,98
Güvenlik	6,41	0,43	6,29	0,68	6,16	0,89
Değerler (Toplam)	6,16	0,4	6,05	0,53	5,93	0,84

Aritmetik ortalama değerlerine göre, bu çalışmada konuyla ilgili bilgi alınan müdürlerin değer algılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek aritmetik ortalama değer yardımseverlik ($\bar{X} = 6,45$; $SS = 0,48$) alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değer ise güç ($\bar{X} = 5,11$; $SS = 1,16$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutların aritmetik ortalama değer üzerinde olması müdürlerin değer algılarının yüksek olduğu sonucunu göstermektedir.

Müdür yardımcılarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, onların da değer algılarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalama değer özdenetim ($\bar{X} = 6,45$; $SS = 0,53$) alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değer ise müdürlerde olduğu gibi güç ($\bar{X} = 4,69$; $SS = 1,33$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutların aritmetik ortalama değer üzerinde olması müdür yardımcılarının değer algılarının yüksek olduğu sonucunu göstermektedir.

Öğretmenlerin aritmetik ortalamaları incelendiğinde, onların da değer algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalama değer yardımseverlik ($\bar{X} = 6,27$; $SS = 1,15$) alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değer ise yine güç ($\bar{X} = 4,62$; $SS = 1,37$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutların aritmetik ortalama değer üzerinde olması öğretmenlerin değer algılarının yüksek olduğu sonucunu göstermektedir.

Bütün katılımcı grupları birlikte incelendiğinde tüm grupların aritmetik ortalama değerleri birbirine oldukça yakın olsa da öğretmen grubunun değer algıları aritmetik ortalamalarının diğer gruplara göre biraz düşük olduğu görülmektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde ilkokullarda görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcısı) ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme

düzeyine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu amaçla Tablo 4-2.'de müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4-2. Müdür, Müdür Yardımcısı, Yönetici ve Öğretmenlerin Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Boyutlar	Müdür		Müdür Yrd.		Öğretmen	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Yardımlaşma	4,26	0,51	4,47	0,53	4,25	0,61
Centilmenlik	2,01	1,3	1,54	0,57	1,86	0,97
Vicdanlılık	4,6	0,59	4,34	0,59	4,44	0,6
Sivil Erdem	4,55	0,48	4,4	0,67	4,2	0,62
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	3,94	0,39	3,84	0,38	3,81	0,39

Aritmetik ortalama değerlerine göre, bu çalışmada konuyla ilgili bilgi alınan müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek aritmetik ortalama değer vicdanlılık ($\bar{X}=4,6$; $SS=0,59$) alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değer ise centilmenlik ($\bar{X}=2,01$; $SS=1,3$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Alt boyutlardan sadece centilmenlik alt boyutunun aritmetik ortalama değerinin altında olması müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmede centilmenliğe önem vermedikleri fakat yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına oldukça önem verdikleri görülmektedir.

Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde müdür yardımcılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek aritmetik ortalama değer yardımlaşma ($\bar{X}=4,47$; $SS=0,53$) alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değer yine centilmenlik ($\bar{X}=1,54$; $SS=0,57$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Alt boyutlardan sadece centilmenlik alt boyutunun aritmetik ortalama değerinin altında olması müdür

yardımcılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmede centilmenliğe az önem verdikleri fakat yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına oldukça önem verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek aritmetik ortalama değerin vicdanlılık ($\bar{X}=4,44$; $SS=0,6$) alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değerin ise yine centilmenlik ($\bar{X}=1,86$; $SS=0,97$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Alt boyutlardan sadece centilmenlik alt boyutunun aritmetik ortalama değerinin altında olması öğretmenlerin de diğer gruplar gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmede centilmenliğe önem vermedikleri fakat yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına oldukça önem verdikleri görülmektedir.

Bütün katılımcı grupları birlikte incelendiğinde tüm grupların aritmetik ortalama değerleri birbirine oldukça yakındır. Örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde sadece centilmenlik alt boyutunun tüm gruplarda aritmetik ortalama değerinin altında olduğu, diğer alt boyutların ortama değerlerinin ise tüm gruplarda aritmetik ortalama değerinin üzerinde olduğu görülmektedir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde ilkokullarda görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Müdür yardımcılarının sayısı 50'den az olduğu için verilerin normallik dağılımı gösterip göstermediği ShapiroWilks testi uygulanarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda verilerin normallik varsayımı sağlandığı için müdür yardımcısı grubundan elde edilen iki ölçeğin de toplam puanları arasındaki ilişki parametrik bir test olan Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Müdür ve öğretmen grubundan elde edilen iki ölçeğin de toplam puanları arasındaki ilişki ise normallik varsayımı

karşılanmadığından Pearson korelasyon katsayısının nonparametrik karşılığı olan Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Değer algıları ölçeğinin on alt boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin 4 alt boyutu için tüm gruplarda (müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenler) yine normallik varsayımı karşılanmadığından aralarındaki ilişki Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

Tablo 4-3. Müdürlerin Değer Algıları Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Alt Boyutlar	Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
Güç	,006	,597*	,049	,292
Başarı	-,108	,045	,263	,376
Hazcılık	,134	,595*	,223	,224
Uyarılma	,058	,007	,212	,137
Özdenetim	-,144	,241	,479*	,011
Evrensellik	-,273	-,169	,281	-,282
Yardımseverlik	-,107	,140	,263	,068
Geleneksellik	,545*	,379	,264	,277
Uyum	,095	-,363	,755*	,046
Güvenlik	,125	-,062	,379	,502*
Değer Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arası Korelasyon=,558*				
*Korelasyon katsayısı 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.				

Müdürlerden elde edilen veriler incelendiğinde değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından geleneksellik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,545$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin geleneksellik davranışları arttıkça yardımlaşma davranışları da orta düzeyde bir artış gösterecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından güç ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki

vardır ($r=,597$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin güç puanları arttıkça centilmenlik davranışları da orta düzeyde bir artış gösterecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından hazcılık ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,595$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin hazcılık puanları arttıkça centilmenlik davranışları da orta düzeyde bir artış gösterecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından özdenetim ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından vicdanlılık arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,479$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin özdenetim davranışları arttıkça vicdanlılık davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından uyum ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından vicdanlılık arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,755$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin uyum davranışları arttıkça vicdanlılık davranışları da artış gösterecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından güvenlik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından sivil erdem arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,502$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin güvenlik davranışları arttıkça sivil erdem davranışları da orta düzeyde bir artış gösterecektir.

Tablo 4-3. incelendiğinde müdürlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre müdürlerin değer algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri de orta düzeyde artacaktır.

Ayrıca güç ile yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem arasında; başarı ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; hazcılık ile yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem arasında; uyarılma ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; özdenetim ile yardımlaşma, centilmenlik, sivil erdem arasında; evrensellik ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; yardımseverlik ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; geleneksellik ile centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; uyum ile yardımlaşma,

centilmenlik, sivil erdem arasında ve güvenlik ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 4-4.Müdür Yardımcılarının Değer Algıları Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Alt Boyutlar	Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
Güç	,106	,077	-,299	,069
Başarı	,226	-,064	,042	,316
Hazcılık	-,023	,176	-,583*	-,096
Uyarılma	,083	,071	-,123	,064
Özdenetim	,367	,295	,109	,344
Evrensellik	,363	,094	,237	,357
Yardımseverlik	,405*	,084	,152	,335
Geleneksellik	,318	-,252	,045	,412*
Uyum	,262	-,023	,181	,375
Güvenlik	,339	-,041	,400*	,449*
Değer Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arası Korelasyon=,236*				
*Korelasyon katsayısı 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.				

Tablo 4-4. incelendiğinde müdür yardımcılarının değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından yardımseverlik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma boyutu arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,405$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin yardımseverlik davranışları arttıkça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından hazcılık ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından vicdanlılık arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r= -,583$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin hazcılık davranışları arttıkça vicdanlılık davranışları orta düzeyde bir azalış gösterecektir.

Müdür yardımcılardan elde edilen veriler incelendiğinde değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından güvenlik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından

vicdanlılık arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,400$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin güvenlik davranışları arttıkça vicdanlılık davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından geleneksellik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından sivil erdem arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,412$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin geleneksellik davranışları arttıkça sivil erdem davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından güvenlik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından sivil erdem arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,449$, $p<0,05$). Bu bulguya göre müdürlerin güvenlik davranışları arttıkça sivil erdem davranışları artış gösterebilecektir.

Tablo 4-4. incelendiğinde müdür yardımcılarının değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Ayrıca güç ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; başarı ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; hazcılık ile yardımlaşma, centilmenlik, sivil erdem arasında; uyarılma ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; özdenetim ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; evrensellik ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; yardımseverlik ile centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; geleneksellik ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık arasında; uyum ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında ve güvenlik ile yardımlaşma, centilmenlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 4-5. Öğretmenlerin Değer Algıları Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Alt Boyutlar	Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
Güç	-,037	-,056	,086	,019
Başarı	,188*	-,080	,241*	,152*
Hazcılık	,122	-,105	,036	,133
Uyarılma	,019	-,156*	,091	,129
Özdenetim	,152*	-,122	,164*	,108
Evrensellik	,138*	-,214*	,112	,050
Yardımseverlik	,191*	-,174*	,107	,058
Geleneksellik	,114	-,257*	,093	-,012
Uyum	,175*	-,217*	,108	,060
Güvenlik	,156*	-,205*	-,007	-,025
Değer Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arası Korelasyon=,03*				
*Korelasyon katsayısı 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.				

Korelasyon analizi sonuçları öğretmenlerin başarı, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değer algıları ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından başarı ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,188$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin başarı davranışları arttıkça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından özdenetim ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,152$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin özdenetim davranışları arttıkça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından evrensellik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,138$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin evrensellik davranışları arttıkça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından yardımseverlik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve

anlamli bir ilişki vardır ($r=,191$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin yardımseverlik davranışları arttı ça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları  l eğinin alt boyutlarından uyum ile örgütsel vatandaşlık  l eğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamli bir ilişki vardır ($r=,175$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin uyum davranışları arttı ça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları  l eğinin alt boyutlarından güvenlik ile örgütsel vatandaşlık  l eğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamli bir ilişki vardır ($r=,156$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin güvenlik davranışları arttı ça yardımlaşma davranışları artış gösterebilecektir.

Öğretmenler için değer algıları  l eğinin alt boyutları (uyarılma, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik) ile örgütsel vatandaşlık  l eğinin alt boyutlarından centilmenlik arasındaki korelasyon (ilişki) katsayıları $-,257$ ile $-,156$ arasında değişmekte olup negatif yönde, anlamli ve düşüktür. Genel olarak bakıldığında ilgili boyutlardaki değişimler birbirlerini düşük derecede ve negatif yönde etkileyecektir.

Değer algıları  l eğinin alt boyutlarından uyarılma ile örgütsel vatandaşlık  l eğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamli bir ilişki vardır ($r=-,156$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin uyarılma davranışları arttı ça centilmenlik davranışları azalış gösterebilecektir.

Değer algıları  l eğinin alt boyutlarından evrensellik ile örgütsel vatandaşlık  l eğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamli bir ilişki vardır ($r=-,214$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin evrensellik davranışları arttı ça centilmenlik davranışları azalış gösterebilecektir.

Değer algıları  l eğinin alt boyutlarından yardımseverlik ile örgütsel vatandaşlık  l eğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamli bir ilişki vardır ($r=-,174$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin yardımseverlik davranışları arttı ça centilmenlik davranışları azalış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından geleneksellik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,237$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin geleneksellik davranışları arttıkça centilmenlik davranışları azalış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından uyum ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,217$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin uyum davranışları arttıkça centilmenlik davranışları azalış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından güvenlik ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından centilmenlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,205$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin güvenlik davranışları arttıkça centilmenlik davranışları azalış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından başarı ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından vicdanlılık arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,241$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin başarı davranışları arttıkça vicdanlılık davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından özdenetim ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından vicdanlılık arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,164$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin özdenetim davranışları arttıkça vicdanlılık davranışları artış gösterebilecektir.

Değer algıları ölçeğinin alt boyutlarından başarı ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından sivil erdem arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,152$, $p<0,05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin başarı davranışları arttıkça sivil erdem davranışları artış gösterebilecektir.

Tablo 4-5. incelendiğinde öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında çok düşük düzeylerde ilişki görülmektedir ($r=,03$, $p<0,05$).

Ayrıca güç ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem arasında; başarı ile centilmenlik arasında; hazcılık ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil

erdem arasında; uyarılma ile yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem arasında; özdenetim ile centilmenlik, sivil erdem arasında; evrensellik ile vicdanlılık, sivil erdem arasında; yardımseverlik ile vicdanlılık, sivil erdem arasında; geleneksellik ile yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem arasında; uyum ile vicdanlılık, sivil erdem arasında ve güvenlik ile vicdanlılık, sivil erdem arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt probleminde ilkokullarda görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri üzerinde etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir.

Müdür yardımcıları ve öğretmenlerden elde edilen veriler için regresyon analizinin varsayımı olan doğrusallık ihlal edildiğinden veriler üzerinde logaritmik dönüşüm yapılarak doğrusallığın sağlanmasına çalışılmıştır fakat logaritmik dönüşümleri yapılan veriler üzerinden de doğrusallık varsayımı karşılanamamıştır ve dolayısıyla yapılan regresyon analizinde model anlamlı olmadığından burada sadece müdürler için yapılan regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4-6. Müdürlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Gerçekleştirmelerinin Değer Algılarına Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	R ²
Değer Algısı	0,172	0,071	0,497	2,427	0,026	0,247

Müdürlerin değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını gerçekleştirmelerini etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4-6.'de verilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre müdürlerin değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme üzerinde pozitif şekilde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Müdürlerin örgütsel vatandaşlık

davranışlarını gerçekleştirmeleri üzerinde değer algısının açıkladığı varyans % 24,7'dir. Bu sonuca göre değer algısının müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gerçekleştirmelerinde düşük derecede etkili olduğu ifade edilebilir.

4.2. Tartışma

Bu çalışmada ilkokullarda görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin sahip oldukları değerler incelenmiş, okul müdürleri ve öğretmenlerin en çok önem verdikleri değer alt boyutunun yardımseverlik olduğu, en az önemsenen değer ise güç alt boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Schwartz (1992), bu iki değer tipinin birbiriyle çeliştiğini ileri sürmüştür. Buna göre yardımseverlik değerine sahip olanların güç değerini önemseme düzeylerinin düşük olacağı ifade edilebilir. Bu çalışmada da bu görüşe uygun şekilde müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin birbirlerinin üzerinde kontrol sahibi olmaya yönelik bir anlayış yerine birbirlerini destekleme ve geliştirmeyi önemseme eğilimine sahip olmaları beklenen bir durum olarak görülebilir. Yapılan çalışmaların çoğunda bu bulguları destekleyen sonuçlar elde edilmiştir (Dündar,2012; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; Memiş ve Gedik, 2010; Serin ve Buluç, 2013). Serin ve Buluç (2013), sınıf öğretmenleri için en fazla önemsenen değerler arasında, yardımseverliğin olduğunu, en az önemsenen değer ise güç değeri olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuçlara göre ilkokul müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerinin insanların yararını gözeterek bireysel amaçlardan vazgeçtikleri ve toplumsal çıkarları bireysel çıkarlara tercih ettikleri söylenebilir.

Bu çalışmada ilkokullarda görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Okul müdürleri ve öğretmenlerin en yüksek ortalamayla vicdanlılık davranışlarını sergiledikleri, müdür yardımcılarının ise yardımlaşma davranışlarını en fazla sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonu kolaylaştırılabilir (Kamer, 2001). Bu çalışmanın bulgularına göre okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

davranışlarını yüksek düzeyde gerçekleştiriyor olmaları gönüllü olarak yeni meslektaşlarına yardımcı olduklarını, gönüllü olarak kurul ve komitelerde görev aldıklarını, okul saatinden sonra da öğrencilere yardımcı olmaya çalıştıklarını (DiPaola ve Hoy, 2005) gösterebilir. Örgütsel amaçların en üst düzeyde gerçekleştirilmesi için, örgüt çalışanlarının yasal görevlerinin ötesinde bir çaba harcar hale gelmesi önemlidir (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009). Bu çalışmanın bulgularıyla paralellik gösteren çalışmalar vardır. Yaylacı (2004), Polat (2007), Buluç (2008), Yılmaz ve Taşdan (2009), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Baş ve Şentürk (2011) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Bu çalışmada ilkokullarda görev yapan müdürlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Müdürlerin sahip oldukları muhafazakar değerlerden geleneksellik değeri ile yardımlaşma davranışı arasında pozitif orta düzeyde, güvenlik değeri ile sivil erdem davranışı arasında pozitif orta düzeyde ve uyum değeri ile vicdanlılık davranışı arasında pozitif yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Uyum ya da uyma başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlanması ve kendini denetlemek, itaat davranışlarını içerir (Shwartz, 1992). İleri ya da yüksek görev bilinci, bilinçli olmak şeklinde de Türkçe'ye çevrilen vicdanlılık ise örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen en düşük rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmaları ve en düşük beklentideki davranıştan daha fazlasını yerine getirmeleri (örneğin; örgüte katılım, iş zamanını kullanımı, kurallara uyma) olarak tanımlanmaktadır (Organ,1988). Müdürlerin muhafazakarlık değerlerinden olan uyum değerleri arttıkça daha çok örgütü sahiplenme, karşılık beklemeden örgüt için çalışma davranışları sergiledikleri söylenebilir. Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmaya göre (2001) Türk toplumu ortaklaşa davranışın hâkim olduğu kültürler arasındadır. Ortaklaşa davranışın hâkim olduğu toplumlarda, örgüt üyeleri kendi örgütlerine daha fazla duygusal bir bağ ile bağlanmaktadır. Kolektif toplumlarda örgüt üyeleri örgütün gereklerine daha çok itaat ederler (Hofstede,2001). Kolektivizm birinin grubuna yönelik görev duygusu, birbirine bağımlılık, grup dayanışması, görev ve sorumlulukları paylaşma, sosyal uyumu isteme, grup normlarına uyum, kişiler arası ilişkiler ve grubun hedeflerine vurgu yapılması ile

ilgilidir (Green vd., 2005). Grupla uyumlu olmayı ve iyi ilişkiler kurmayı önemseyen kolektivistlerin uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla uyumlu olmak birlikte bir hedef doğrultusunda çalışmaya ve örgütün başarılı olmasını isteme duygusunun gelişmesine yol açabilir. Böylece müdürler daha fazla gönüllülük davranışı sergileyerek okullarının başarısını arttırmaya istekli olabilirler.

Bu çalışmada müdürlerin sahip olduğu özgenişletim değerleri olan güç ve hazzılık ile centilmenlik davranışı arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bireysel çıkarların, amaçların önemsendiğini gösteren güç değerinin centilmenlik davranışıyla pozitif bir ilişki içinde olması da Türk toplumunun kolektivist yapısıyla ilişkilendirilebilir. Okul müdürleri bireysel çıkarlarını örgütün çıkarları ile bir görmekte, örgütün itibarını korumaya, örgütte gerginliğe sebep olabilecek olumsuzlukları düzeltmeye, örgütün çevreye karşı olumlu bir imaj edinmesi için çalışmaya istekli davranmaktadırlar. Noordin ve Jusoff (2010)' un belirttiği gibi kolektivist toplumlarda üyeler örgütle kendilerini bağdaştırarak örgütsel hedeflere ulaşmak için bağımlılık ve aidiyet duygularıyla hareket ederler.

Bu çalışmada müdür yardımcılarının değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bulguya göre müdür yardımcılarının değer algılarındaki değişim örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerini etkilememektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında başarı, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değer algıları ile örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutlarından yardımlaşma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren öğretmenlerin daha çok özaşkınlık ve muhafazakâr değerlere sahip oldukları ileri sürülebilir. Yapılan çalışmaların çoğunda bu bulguları destekleyen sonuçlar elde edilmiştir (Aktay ,2008; Dündar, 2012; Serin ve Buluç,2013). Bu çalışmada öğretmenlerin bütün değer algıları ile centilmenlik davranışı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Cohen ve Liu (2011) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada tüm değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Arthaud-Day, Rode ve

Turnley (2012), örgütsel vatandaşlık davranışlarında bireysel değerlerin etkisini inceledikleri çalışmada özyönelim ve iyilikseverlik değer grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki tespit etmiş, güç değer grubu ile negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinin sportmenlik olarak da adlandırılan centilmenlik davranışlarını daha az tercih ediyor oluşları ve bu durumun okullardaki etkisi başka bir araştırmanın konusu olabilir.

Bu çalışmada müdürlerin değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmeleri üzerinde düşük derecede etkili olduğu bulunmuştur. Davranışların şemasını çizen unsurlar olarak değerlerin (Rokeach,1973), örgütsel vatandaşlık davranışlarının yönetilmesinde de etkili olacağı, bireylerin sahip olduğu bazı değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan değer gruplarını da oluşturduğu ya da o davranışlara yön verdiği düşünülmüştür (Moorman ve Blakely,1995; Olson, 2004; Van-Dijk ve diğ, 2008; Aktay, 2008). Bu beklentinin aksine müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmeleri üzerinde değer algılarının %24,7 oranında etkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu bireylerin gerçek değerlerine ulaşmanın zorluğu ile açıklanabilir.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar ve busonuçlar neticesinde geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin bireysel değerlere sahip olma düzeyleri incelenmiş müdürlerde en yüksek aritmetik ortalamanın yardımseverlikalt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalamanın ise güç olduğu, müdür yardımcılarında ise en yüksek aritmetik ortalamanın özdenetim alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalamanın ise müdürlerde olduğu gibi güç alt boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin değer algılarının incelenmesi sonucunda ise müdürlere benzer şekilde en yüksek aritmetik ortalamanın yardımseverlik alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalamanın ise güç alt boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır.

İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri incelenmiş, müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri en yüksek aritmetik ortalama değerin vicdanlılık alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değerin ise centilmenlik alt boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır.

Müdür yardımcılarının da örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu en yüksek aritmetik ortalama değerin yardımlaşma alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalama değerin ise yine centilmenlik alt boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu alt boyutlarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek aritmetik ortalamanın vicdanlılık alt boyutunda ve en düşük aritmetik ortalamanın ise yine centilmenlik alt boyutunda olduğu görülmüştür.

İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş, müdürlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu; müdür yardımcılarının değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri arasında ise düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde ilkokullarda görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri üzerinde etkiye sahip olup olmadığı incelenmiş, müdürlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmeleri üzerinde değer algısının açıkladığı varyansın % 24,7 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonucunda katılımcı öğretmenlerin sahip olduğu başarı, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle öğretmenlerin sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesi bakımından özaşkınlık ve muhafazakâr değerler konusunda müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin farkındalıklarının artırılması sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlayabilmek için evrensellik, yardımseverlik gibi özaşkınlık değerlerine sahip olmaları sağlanabilir. Bunun için Aksaray ilinde özaşkınlık değerlerinin önemini vurgulayan hizmetiçi eğitimler ve bu değerlere yönelik programlar düzenlenebilir.

3. Katılımcı öğretmenlerin centilmenlik davranışını düşük düzeyde sergiliyor olmaları ve centilmenlik davranışlarının bütün değer gruplarıyla negatif yönde ilişkili olması sonuçları doğrultusunda öğretmenlerin centilmenlik davranışlarını arttırmaya yönelik ödül sistemi oluşturulabilir.

5.2.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmada belirtilen sınırlılıkların yarattığı sonuçları ortadan kaldırmak için daha geniş örneklem gruplarında, farklı ölçekler kullanılarak değer algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenebilir.
2. Centilmenlik davranışlarının bütün değer gruplarıyla negatif yönde ilişkili olmasının nedenleri ve etkileri araştırılabilir.
3. Yönetici ve öğretmenlerin muhafazakâr değerleri yüksek oranda tercih ediyor oluşlarının neden ve sonuçları araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Zafer. (2006). *Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri*. Doğu Üniversitesi Dergisi.7,1.
- Akbaş, O. (2004). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının İlköğretim II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 19-65.
- Aktepe, V. ve Yel, S. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Değer Yargılarının Betimlenmesi: Kırşehir İli Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7 (3), 607- 622
- Altinkurt, Y.; Yılmaz, K. Ve Yıldırım, H. (2015). Türkiye’deki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Cinsiyet, Kıdem ve Branş Değişkenlerinin Etkisi. *Eğitim ve Bilim*.
- Altun Akbaba, S. (2003). *Eğitim Yönetimi ve Değerler*. Değerler Eğitimi Dergisi. Cilt I, Sayı 1.s.: 7-17
- Arslan, Z. (2006). *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Arthaud-Day, M.L., Rode, J.C. and Turnley, W.H. (2012). Direct and contextual effects of individual values on organizational citizenship behavior in teams. *The Journal of Applied Psychology*, 97(4),792-807.
- Aslan, Ş. (2009). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi “Kurumda Çalışma yılı”ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(1), 256-275.
- Aslan, M. (2011). *İlköğretimde Karakter Eğitimi ve Öğrencilere Kazandırılması Gereken Değerler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Atalay , İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Afyonkarahisar
- Avey, J.B.; Wernsing, T. and Luthans, F. (2008). Can Pozitive Employees Help Pozitive Organizational Change? Impact of Psychological capital and Emotions

- on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science* Arlington, 44(1), 48-70.
- Aydın, M. (1993). *ÇağdaşEğitim Denetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. ve Yanpar-Yelken, T. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin Değer Kavramına Yüklendiği Anlamlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 81-90
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bateman T.S. and Organ D.W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26,(4): 587-595
- Belogolovsky, E. and Somech, A. (2010). Teachers' Organizational Citizenship Behavior: Examining the Boundary Between in-role Behavior and extra-role Behavior from the Perspective of Teachers, Principals and Parents. *Teaching and Teacher Education*, 26, 914-923
- Bolino, M.C., Bloodgood, J.M. and Turnley, W.H.(2001). Organizational Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital .*Academy of Management Meetings*
- Brief, A.P. and Motowidlo, S.J. (1986) Prosocial Organizational Behaviors . *Academy of Management Review*, 11, 710-725
- Brophy, H. W. And Good, T. L. (1986). *Third Handbook of Research on Teaching*, Chicago: Mc Nally
- Bursalıoglu, Z. (2002), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (12. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014) *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Can, H.,Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. K. (1998) *Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Cem Web Ofset.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. Ve Akdağ, B. (2003). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17, 39–54.
- Çetin , Ö.M.(2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayınları Dağıtım

- Deal, Terrence E. And Allan A. Kennedy (1982), *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*, USA: Addison-Wesley Publishing Company
- Demir, T.G. (2015). *Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ve Bireysel Değerlerle İlişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2006). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: Pegema Yayıncılık.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dickinson, D. J. (1990). *The Relation Between Ratings of Teacher Performance and Student Learning*. Contemporary Educational Psychology, 15, 142-152
- DiPaola, M. F. And Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relation to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424– 447.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. and Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational Leadership and Reform* (319–342).
- Dökmen, Ü. (2002). *Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak*. İstanbul :Sistem Yayıncılık.
- Dündar, H.T. (2012). *The Relationship Between the teachers' Values and Their Organizational Citizenship Behaviors*. Erzincan University. Journal of Education Faculty, 14(2): 216-234.
- Eres, F. (2010). *Organizational Citizenship Behaviors of Teachers in Vocational High Schools*. Eurasian Journal of Educational Research, 39, 111-126.
- Fırat, N.(2007). *Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri*. Yayımlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Fırat, N. Ş. Ve Açıkgöz, K. (2012). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Değer Sistemleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 422-435.
- Fichter, J. (1996). *Sosyoloji nedir?*, (N. Çelebi, Çeviren). Ankara: Atilla Kitabevi.
- George, J.M. and Brief, A.P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work . *Organizational Spontaneity Relationship Psychological Bulletin*, 112 (2): 310-329.
- George J.M. and Jones, G.R. (1997). Organizational Spontaneity In Context. *Human Performance*, 10(2), , 153-70
- Graham, J.W. (1991). *An Essay on Organizational Citizenship Behavior*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 4, 249-270.

- Gudmundsdottir, S. (1991). *Values in Pedagogical Content Knowledge*. Journal of Teacher Education, 41 (3), 44-52.
- Güngör, E. (1998). *Değerler Psikolojisi*. Hollanda: Türk Akademisyenler Birliği Yayınları.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequence: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- İşbaşı, İ.Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Katz, D. And Kahn. R. L. (1966, 1978). *The Social Psycholony of Organizations*. New York:Wiley.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W. And Bennett, N. (1997). Cohesiveness and OCB: A Multilevel Analysis Using Work Group and Individuals. *Journal of Management*, 23(6), 775-793.
- Knafo, A. and Schwartz, S.H. (2004). Identity Formation and Parentchild Value Congruence in Adolescence. *The British Journal of Developmental Psychology*, Sep 2004; 22.
- Korkmaz, C. ve Arabacı, İ.B. (2013). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Algıları (Malatya İli Örneği)*. İlköğretim Online.
- Kuran, K. (2002). *Öğretmenlik Mesleği (Niteliği ve Önemi)*. (Ed. Adil TÜRKOĞLU). Ankara: Mikro Yayınları. 253-278.
- Kurtdede F. N. (2009). *Öğretmen Adaylarının Değer Öğretimine İlişkin Görüşleri*. Kuramsal Eğitimbilim, 2 (2), 1-18.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıcıbaşı, Ç. (2000). Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Teorisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (45), 59-76
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. Newyork: Bantam Books.
- Liu, Y. And Cohen, A. (2010). Values, Commitment, and OCB Among Chinise Employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 493-506.

- Noordin, F. and Jusoff, K. (2010). Individualism-collectivism and job satisfaction between Malaysia and Australia. *International Journal of Educational Management*, 24(2), 159-174.
- Meglino, R.M. ve Ravlin, E.C. (1998). Individual Values In Organizations: Concepts, Controversies and Research. *Journal of Management*, 24(3), s351, 39s.
- Memiş, A. ve Güney Gedik, E. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8 (20), 123-145.
- Moorman, R.H. (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Moorman, R.H. and Blakely, G.I. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, (15), 127-142.
- Motowidlo, S.J. and Borman, W.C. (2000). Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10, 1-2.
- Naktiyok, A. (2003). *Yönetici Değerleri Ve Pazar Yönlülük Bir Uygulama*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 20, ss. 95-116.
- Netemeyer, R.G, Boles, J.S, McKee, D.O. and McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Olson, T.M. (2004). *What Lies Beneath Using Self Determination Theory to Understand the Motives Underlying Citizenship Behaviors in Organizational*. Ph.D. Thesis, Purdue University, ABD.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndromu*. Lexington. MA:Lexington Boks.
- Organ, D.W. (1990). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Research in Organizational Behavioral, s.43-72.
- Organ, D.W. and Ryan, K. (1995). A meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775–802.
- Orstein, A. C. and Levin, D. U. (1997). *Foundations of education* (6th ed.). New York: Houghton Mifflin Company
- Önder, E. Ve Taş, A. (2012). Araştırma Görevlilerinin Değerleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yenifikir Dergisi*, 9.

- Özdemir, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilişkisi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16(1), 93-112.
- Özensel, E. (2003). *Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer*. Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3), 217-239
- Peterson, J. A. (1970). *Counseling and Values*. Scranton: International Textbook Company
- Podsakoff P.M. and MacKenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors And Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, August, 351, 351-363.
- Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B, and Bachrach D.G., (2000) .Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Reiew of the Theorical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, (3),: 513-563
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. (2008). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Alguları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (54), 307-331.
- Posner, Barry Z. And Munson, J.Michael. (1979). The Importance of Values in Understanding Organizational Behavior. *Human Resource Management*. Vol:18, pp.9-14
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*, Çev:S.Öztürk, Eskişehir: Etam BasınYayın.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Pres
- Runhaar, P., Konermann, J., and Sanders, K. (2013). Teachers' OCB: Considering the Roles of Their Work Engagement, Autonomy and Leader-member Exchange. *Teaching and Teacher Education* 30(February, 2013), 99-108.
- Russel, R. F. (2001). *The Role of Values in Servant Leadership*. Leadership & Organization Development Journal, 22(2), 76-83
- Sağnak, M. (2005). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Uyum Düzeyleri*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 207-228.
- Sarı, E. (2005). *Öğretmen Adaylarının Değer Tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi Örneği*. Değerler Eğitimi Dergisi, 3(10), 73-88.
- Schnake, M. (1991). *Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda*. Human Relations, 44 (7): 735-759.

- Schwartz, Shalom H. and W. Bilsky (1987). Toward a Universal 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
- Schwartz, Shalom H.; Verkasalo, M.; Antonovsky, A. and Sagiv, L. (1997). Value Priorities and Social Desirability: Much Substance, Some Style. *British-Journal of Social Psychology*, Mar; Vol 36(1), 3- 18.
- Schwartz, S. H. And Sagie, G. (2000). Value Consensus and Importance: A cross-National Study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 31, 465-497.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 273-290.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:5 Sayı :1.
- Silah, M. (2000). *Sosyal Psikoloji*. Ankara :Gazi Kitabevi.
- Sönmez, E. (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilere duyulan güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Şişman, M. (2002). *Etkili Okullar*. Ankara:Pegem A Yayınları.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Adaptation to Turkish of Organizational Citizenship and Organizational Justice Scales. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87–96.
- Terzi, A.R. ve Kurt T. (2005) İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi, www.yayim.meb.gov.tr
- Tunca, N. (2012). *İlköğretim Öğretmenleri İçin Mesleki Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Değerlerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Titrek, O. Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, (17), 1-28.
- Turan, S. & Aktan, D. (2008). Okul Hayatında Var Olan ve olması Düşünülen Sosyal Değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 227-259
- Turgut, T. (1998). *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Turnipseed, D. and Murkison, G. (2000). Good soldiers and Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior and the Work Environment. *North American Journal of Psychology*, 2(2), 281-302.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2007). Türkçe sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Ünal, C. (1981). *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları.
- Van-Dijk, D., Yaffe, T. And Levontin, L. (2008). The Effect of Personal Values on Organizational Citizenship Behaviors. *Third International Conference on Interdisciplinary Social Sciences* (22-25 July 2008) Monash University Centre. Prato, Tuscany, Italy
- Van Dyne, L. And LePine, J.A. (1998). Helping and Voice Extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.
- Veugelers, W. (2000). *Different Ways of Teaching Values*. Educational Review, 52 (1), 37-46.
- Veugelers, W. And Vedder P. (2003). Values in Teaching. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 9, 377-389
- Wagner, S.L. and Rush, M.C. (2000). Altruistic OCB: Context Disposition and Age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Williams, S., Pitre, R. And Zainuba, M. (2002). Justice and OCB Intentions: Fair Rewards Versus Fair Treatment. *Journal of Social Psychology*, (142), 33-45.
- Yapıcı, A. ve Zengin, Z.S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 173-205.
- Yavuz, M., Dilmaç, B. Ve Derinbay, D. (2015). Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Sahip Oldukları Değerlerin Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 13(29), 561-583.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yücel, C. ve Samancı-Kalaycı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

EK 1**AÇIKLAMA**

Saygıdeğer Meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı, ilkokul yönetici ve öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Sizlerden elde edilecek bulgularla bu konuda değerlendirme yapılacaktır. Akademik amaçla hazırlanmış olan bu çalışmaya katkıda bulunmayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Ankette üç bölüm bulunmaktadır. **Bölüm I'**de kişisel durumunuzla ilgili bilgiler bulunmaktadır. **Bölüm II'** de Prof. Dr. Shalom Schwartz'ın belirlediği değerler ölçeği bulunmaktadır. Anketin bu kısmı 57 madde/ değer içermektedir. Bu değerleri sizin için belirttiği önem derecesine göre 1 ile 7 arasında işaretleyiniz. **Bölüm III'**de ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçeği yer almaktadır. Bu bölüm 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeleri sizin için belirttiği önem derecesine göre 1 ile 5 arasında işaretlemeniz gerekmektedir.

Sorulara samimi, objektif olarak cevap vermeniz; araştırma bulgularının geçerli olması için gereklidir. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isim yazmanıza gerek yoktur.

Canan DEMİRCİ

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 2

KİŞİSEL BİLGİLER

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz:	Erkek ()	Bayan()			
Yaşınız :	21 – 30()	31 – 40()	41 – 50()	51 ve Üstü()	
Meslekteki Kıdeminiz:	1 – 5 yıl()	6 – 10 yıl()	11 – 20 yıl()	21 yıl ve üzeri()	
Okuldaki Görev Yılıınız:	1 – 5 yıl()	6 – 10 yıl()	11 –15yıl()		
Okuldaki Göreviniz:	Müdür ()	Müdür Yardımcısı()	Öğretmen()		
Eğitim Durumunuz:	Yüksek Okul()	Üniversite()	Yüksek Lisans()	Doktora()	Diğer()
Mesleki Yayınları Takip Ediyor musunuz? :	Takip Etmiyorum()				
	Bazen Takip Ediyorum ()				
	Düzenli Takip Ediyorum()				

EK 3

BÖLÜM II-DEĞER TERCİHLERİ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Fikrim Yok	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçü Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Eşitlik (Herkes Eşit Fırsat)	1	2	3	4	5	6	7
2. İç Huzur (Kendisiyle Barışık Olmak)	1	2	3	4	5	6	7
3. Sosyal Güç Sahibi Olmak (Başkalarını Denetleyebilmek, Üstün Olmak)	1	2	3	4	5	6	7
4. Zevk (İstek ve Arzuların Doyurulması)	1	2	3	4	5	6	7
5. Özgürlük (Düşünce ve Hareket Özgürlüğü)	1	2	3	4	5	6	7
6. Manevi Bir Yaşam (Maddi Değerlerden Çok; Manevi, İçsel Olanları Önemsemek)	1	2	3	4	5	6	7
7. Bağlılık Duygusu (Başkalarının Beni Düşündüğü Duygusu)	1	2	3	4	5	6	7
8. Toplumsal Düzen (İstikrarlı Bir Toplum İçinde Yaşamak)	1	2	3	4	5	6	7
9. Heyecanlı Bir Yaşam (Uyarıcı Deneyimlerle Dolu)	1	2	3	4	5	6	7
10.Anlamlı Bir Yaşam (Hayatta Bir Amacın Olması)	1	2	3	4	5	6	7
11.Kibar Olmak (Nazik, Terbiyeli)	1	2	3	4	5	6	7
12.Zengin Olmak (Maddi Servet, Para)	1	2	3	4	5	6	7
13.Ulusal Güvenlik (Ülkenin Düşmanlardan Korunması)	1	2	3	4	5	6	7
14.Kendine Saygılı Olmak (Kendinin Değerli Olduğuna İnanç)	1	2	3	4	5	6	7
15.İyiliğe Karşılık Vermek (Borçlu Olmaktan Kaçınmak)	1	2	3	4	5	6	7
16.Yaratıcılık (Orijinal Olmak, Hayal Gücünü Kullanmak)	1	2	3	4	5	6	7
17.Barış İçinde Bir Dünya (Savaş ve Çatışmalardan Uzak Bir Dünya)	1	2	3	4	5	6	7
18.Geleneklere Saygı (Eski -Zamanın Eskitemediği- Geleneklerin Korunması)	1	2	3	4	5	6	7
19.Olgun Sevgi (Derin, Duygusal ve Ruhsal Yakınlıklar)	1	2	3	4	5	6	7
20.Kendini Denetleyebilmek (Kendini Sınırlamak, Yanılmaya Direnmek)	1	2	3	4	5	6	7
21.Mahremiyet/Özel Haklara Saygı (Özel Bir Dünyası Olma Hakkı)	1	2	3	4	5	6	7
22.Aile Güvenliği (Sevilenlerin Tehlikelerden Uzak Olması)	1	2	3	4	5	6	7
23.Sosyal Saygınlık (Başkalarından Saygı ve Kabul Görmek)	1	2	3	4	5	6	7
24.Doğayla Bütünlük (Doğayla Uyum İçinde Olmak)	1	2	3	4	5	6	7
25.Değişken Bir Hayat (Mücadele, Yenilik ve Değişikliklerle Dolu)	1	2	3	4	5	6	7
26.Erdemli Olmak (Olgun Bir Yaşam Anlayışı)	1	2	3	4	5	6	7
27.Otorite Sahibi Olmak (Yönetme ve Emir Verme Hakkına Sahip Olmak)	1	2	3	4	5	6	7



28.Gerçek Dostluk (Yakın, Destekleyici Dostlar, Arkadaşlar)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29.Güzel Bir Dünya (Doğa ve Sanatın Güzelliği)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30.Sosyal Adalet (Haksızlığın Düzeltilmesi, Zayıfı Kollama)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
31.Bağımsız Olmak (Kendine Yeterli, Güvenli Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
32.İlımlı Olmak (Aşırı Duygu ve Hareketlerden Kaçınmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
33.Sadık Olmak (Arkadaşlarına ve Çevresine Bağlı Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
34.Hırslı Olmak (Çalışkan Ve İstekli Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
35.Açık Fikirli Olmak (Değişik Fikir Ve İnançlara Saygılı Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
36.Alçak Gönüllü Olmak (İlımlı Olmak, Kendini Öne Çıkarmamak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
37.Cesur Olmak (Macera ve Risk Aramak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
38.Çevreyi Korumak (Doğayı/Tabiatı Korumak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
39.Sözü Geçen Biri Olmak (İnsanlar ve Olaylar Üzerinde Etkili Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
40.Ana Babaya ve Yaşlılara Değer Vermek (Saygı Duymak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
41.Kendi Amaçlarını Seçmek (Kendi Hedeflerini Seçebilmek)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
42.Sağlıklı Olmak (Fiziksel Ya Da Ruhsal Rahatsızlığı Olmamak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
43.Yetkin/muktedir Olmak (Yeterli, Etkili, Verimli Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
44.Bana Düşen Hayatı Kabullemek (Hayat Şartlarına Boğun Eğmek)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
45.Dürüst Olmak (İçten, Samimi Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
46.Toplumdaki Görünümü Koruyabilmek (Başkalarına Karşı Mahcup Duruma Düşmemek, Başkalarının Bakış Tartzının Sürmesi İçin Çaba Göstermek)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
47.İtaatli Olmak (Görevini Yapan, Yükümlülüklerini Yerine Getiren Biri Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
48.Zeki Olmak (Mantıklı Ve Düşünen Biri Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
49.Yardımsever Olmak (Başkalarının İyiliği İçin Çalışmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
50.Yaşamdan Zevk Almak (Yiyecek, Cinsellik, Müzik vb. den Zevk Almak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
51.Dindar Olmak (Dinsel İnanç ve Kurallara Bağlılık)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
52.Sorumlu Olmak (Güvenilir, İnanılır Biri Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
53.Meraklı Olmak (Her Şeyle İlgilenen Araştırmacı Biri Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
54.Bağışlayıcı Olmak (Başkalarının Ömrünü Kabul Edebilmek)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
55.Başarılı Olmak (Amaçlara Ulaşabilmek)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
56.Temiz Olmak (Düzenli Olmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
57.İsteklerine Düşkün Olmak (Kendisine Zevk Veren Şeyler Yapmak)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



EK 4

BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ

Bu bölümde 20 madde listelenmektedir. Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum.

	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	()	()	()	()	()
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim	()	()	()	()	()
3	Öğretmen arkadaşlarımdan sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.	()	()	()	()	()
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.	()	()	()	()	()
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımdan fikirlerini alırım.	()	()	()	()	()
6	Öğretmen arkadaşlarımdan haklarını korumaya özen gösteririm	()	()	()	()	()
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım	()	()	()	()	()
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	()	()	()	()	()
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.	()	()	()	()	()
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	()	()	()	()	()
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	()	()	()	()	()
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım	()	()	()	()	()
13	İşime zamanında gelirim	()	()	()	()	()
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.	()	()	()	()	()
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	()	()	()	()	()
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.	()	()	()	()	()
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımdan bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	()	()	()	()	()
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.	()	()	()	()	()
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım	()	()	()	()	()
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.	()	()	()	()	()

EK 5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Canan DEMİRCİ

Doğum Yeri ve Yılı : Kars- 02.06.1983

Yabancı Dili : İngilizce

İlköğretim : Ankara- Akşemsettin İlköğretim Okulu

Ortaöğretim : Ankara- Dikmen Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi

Lisans : Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Sınıf Öğretmenliği - 2005

Yüksek Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı- 2017

Çalışma Hayatı : 2005- 2009 Ağrı Alpaslan İlköğretim Okulu
2009- 2010 Bolu Alıçören İlköğretim Okulu
2011- 2015 Ankara Çocuk Sevenler Derneği İlkokulu
2015- Aksaray Akçakent İlkokulu

İletişim Adresleri

e-mail : gurdegincanan@hotmail.com

Telefon: 05300932404

EK 6



T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 85705372-44-E.11199757
Konu: Anket İzin Onayı

04.11.2015

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: (a) 13.10.2015 tarihli ve 26073066/605.01/1622 sayılı yazınız.

(b) Valilik Makamının 03.11.2015 tarihli ve 85705372 /44-E./11146625 sayılı onayı.

İlgi (a) yazınızda belirtilen, Enstitünüz İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Canan DEMİRCİ'nin, İlimizdeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde anket yapma isteğine ilişkin Valilik Makamının ilgi (b) Onayı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi arz ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Millî Eğitim Müdürü

EK : İlgi (b) Onay (1 Adet)

EK 7

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında **“Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”** adlı doktora tezimde Türkçe’ye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum Organ’ ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladığı ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan **“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”** ni Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yüksek lisans öğrencisi Canan Gürdeğin’ in tezinde veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

30.07.2015

İMZA

Doç. Dr. SONER POLAT

Atıf kaynakları

Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. ([The Relationship between Organizational Justice Perceptions, Level of School and Administrator Trust, and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers in Turkey](#) ERİC:ED507710)

Polat, Soner (2009). "Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 1, Issue 1, 2009, Pages 1591-1596 elsevier
doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.280

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 bahar, 307-331.

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Relation Between Justice Perception And Perception Of Confidence In School Of Secondary School Vice-Directors", 11. International Conference On Further Education In The Balkan Countries , (2008) Konya.

EK 8

Permission



Shalom Schwartz <shalom.schwartz@mail.huji.ac.il>
29.7.2015 (Çar), 13:56



Yes



Canan Gürdeğın
28.7.2015 (Sal), 21:56
msshach@mssc.huji.ac.il



Yanıtla

Dear Mr. Schwartz

I am graduate student at Abant İzzet Baysal University in Turkey. May I use "Schwartz Values Inventory" for my study with your permission ?

Yours sincerely,

Canan Demirci

EK 9



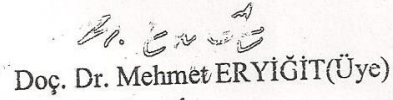
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Canan DEMİRCİ
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Fakültesi
 Sınıf Öğretmenliği Bölümü

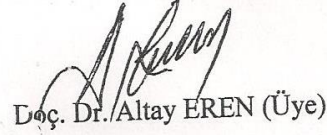
Sayın Canan DEMİRCİ,

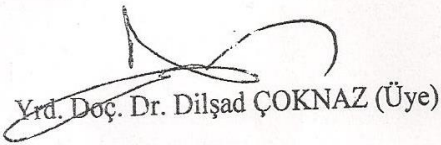
“İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Değer Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/104) Kurulumuzun 21.07.2015 tarihli ve 2015/104 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

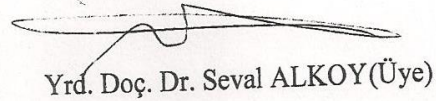

 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


 Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


 Doç. Dr. Mithat DURAK (Üye)


 Doç. Dr. Altay EREN (Üye)


 Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


 Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Av. Zühal DEMİRCİ (Üye)

