

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma değerleri, bu değerlerin örgütte oluşmasında sağlanan imkanlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları, öğretmenlerin örgütte etkililiğinin artması ve geliştirilmesinde önemli yere sahip faktörlerdir. Çünkü öğretmenler işlerinde ne kadar çok değere sahip olurlarsa ve bunlara örgütte imkan tanınırsa öğretmenler, öğrencilerin ve eğitimin yararına daha çok çalışarak ve kendi üzerine düşen görevlerin daha fazlasını özveriyle yerine getirerek eğitimin kalitesini arttırabilirler.

Bu çalışmada, kişisel ve örgütsel faktörler ile çalışma değerleri ve bunlara örgütte imkanların öğretmenlerin örgüt içinde daha fazla rol almalarını gerektirecek örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme sebeplerinin % 42'si açıklanabilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklayan birinci derece faktörler; kişilerin özgüven duyguları, okul yönetimine karşı olan olumlu adalet algılamaları, yardımlaşmaya verdikleri değer, kişisel gelişime verdikleri değer, alınan kararlara etki etme ve kararlarda etkili olma imkanları, kabul görme ve farkına varılma imkanlarıdır. Cinsiyet ve kıdemin de etkileri görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında en önemli faktörün yardımlaşmaya verilen önem olduğu görülmüştür. Kişilerin yardımlaşmayı önemsemeleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

İş çeşitliliği çalışma değeri olarak alınmasına rağmen, bunun bir boyut oluşturmadığı görülmüştür. Bunun sebebi bütün öğretmenlerin okulda çalıştığı ve yapılan işlerin benzer olarak görülmesinden olabileceği söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan boyutlar incelendiğinde, bu faktörlere de bazı değer ve sağlanan imkanların etkili olduğu görülmüştür. Kişilerin erdemli olmalarında en önemli faktörün kişilerin yardımlaşmaya verdikleri değer olduğu görülmüştür. Kişilerin yardımlaşmaya verdikleri değer arttıkça erdemli davranış göstermeleri de artmaktadır. Kişilerin yardımsever, vicdanlı ve sportmen olmalarında da yardımlaşmaya verilen değerın öneminin büyük olduğu görülmüştür. Bu da modelimizin kriter geçerliliğini göstermektedir.

Kişilerin hayat mutluluğunun artmasında en önemli faktörlerin dostluk ve arkadaşlığa verilen önem ve ekonomik imkanların sağlanması faktörlerinin olduğu görülmüştür.

Kişilerin özgüvenlerinin artmasında en önemli faktörün kişisel gelişim imkanlarının sağlanması olduğu görülmüştür.

Kişilerin okuldaki adalet algılamasında en önemli faktörün kararlara etki etme ve alınan kararlarda etkili olma imkanları olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olan kıdem, özgüven, kişisel gelişim, yardımlaşma değerleri, adalet, etki etme ve etkili olma imkanları, kabul görme ve farkına varılma imkanlarıdır. Öğretmenlerin çalışma değerleri örgütte değiştirilme olasılığı fazla olmamasından dolayı örgütte bulunan imkanlar öğretmenlere sağlanırsa örgütsel vatandaşlık davranışlarında artma meydana gelebilir. Yöneticiler de kişilerin sahip oldukları değerleri değiştiremezler. Ancak bu değerlerin ortaya çıkmasını sağlayan imkanları sunabilirler ve böylece de daha fazla vatandaşlık davranışı gösterilmesinde etkili olurlar. Öğretmenlerin adaletli bir okul ortamı algılamaları için yöneticiler mümkün olduğunca adillığe önem vermeli, bunu öğretmenlerin fark etmesini sağlamalı ve alınan kararlarda öğretmenlerin de fikirlerinin alınmasına özen göstermelidirler.

Bu çalışmada vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörlerden; hayat mutluluğu, özgüven, örgütsel adalet, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri ile bunlara örgütte imkan sağlanması ile ele alınmış olup, bu faktörlerin tümüyle örgütsel vatandaşlık davranışlarının %42'lik bir bölümü açıklanabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile yapılacak diğer araştırmalarda burada ele alınmayan, çalışanların kişilik özellikleri, kişilerin yetişme tarzları ve aileleri, hayata bakış açıları, yöneticilerin tutumları vb. gibi konulara ağırlık verilmesi önerilebilir.

Ek 1 – Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Anketi

(Anketin aslına ulaşabilmek için Uşak Eğitim Fakültesinde Yard. Doç. Dr. Cemil Yücel'e başvurunuz.)

Değerli meslektaşımız bu araştırmada iş hayatımızdan beklentilerimizin bazılarının ne derecede karşılandığı ve bu durumun bizim çalışma biçimimizi nasıl etkilediği incelenmeye çalışılmaktadır. Mesleki koşulların bizim üzerimizdeki bazı etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Amacımıza ulaşabilmemiz için bu anketi dikkatle okuyup eksiksiz cevaplamanızı sizden rica ediyoruz. Anketin uzunluğunun sizi sıkacağına farkındayız. Bu durumdan dolayı anlayışınıza sığınıyoruz. Bu anketlerde tek tek öğretmenlerin cevaplarından ziyade tüm öğretmenlerin benzer cevapları bir araya getirileceğinden kişisel bilgilerinizi alma gibi bir niyetimiz bulunmamaktadır. Anketlerin kime ait olduğu da zaten bilinmemektedir. Bu çalışmanın sonuçlarını sizinle paylaşmak isteriz. Genel sonuçları okullara ulaştıracağız. **İlginizden dolayı teşekkür ederiz**

Cinsiyet: Bayan () Bay ()

Kıdem yılınız:

Medeni hal: Evli () Bekar () Dul () Ayrılmış ()

Okulumuzda çalışan, sizi çok seven ve sizden hoşlanmayan insanları bir tarafa ayırsak ve onları hariç tutarak diğer çalışanlara sorsak aşağıdaki konularda sizin hakkınızda nasıl bir değerlendirme yaparlardı. Onlar adına her ifadenin sonuna onların sizin için uygun göreceği puanı veriniz. Onların gözüyle kendinize bakmaya çalışın. Cevaplarınızı verirken sizin kendinizi nasıl gördüğünüz değil başkalarının sizin hakkınızdaki görüşlerini tahmin etmeye çalıştığınızı unutmayınız.

Puanlar: 1: Benim için tam tersi biridir, hiç böyle davranmaz derler. **2:** Benim için, nadiren böyle davranır derler.

3: Ara sıra böyle yaptığı olur derler. **4:** Çoğu zaman böyle davranır derler. **5:** Her zaman böyle davranır derler.

Okulun daha iyi nasıl çalışabileceği konusunda diğer öğretmenlere göre daha fazla kafa yoran	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
Okulla ilgili işlerde gönüllü olarak görev almada başkalarından daha ileri.	1	2	3	4	5
Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten özellikle kaçınan.	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
Başkalarıyla karşılaştırıldığında bilgisini daha çok paylaşan.	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
.....	1	2	3	4	5
Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.	1	2	3	4	5

Çalışma Değerleri Anketi

(Anketin aslına ulaşabilmek için Uşak Eğitim Fakültesinde Yard. Doç. Dr. Cemil Yücel'e başvurunuz.)

HER İFADEYİ OKUDUKTAN SONRA KARŞISINDA BULUNAN SEÇENEKLERDEN SİZE UYGUN OLANINI SEÇİNİZ. HİÇBİR İFADEYİ BOŞ BIRAKMAYINIZ. CEVAP SEÇENEKLERİNİZ:

1 = HİÇ 2 = AZ 3 = NORMAL 4 = OLDUKÇA 5 = ÇOK

BAĞIMSIZLIK VE OTONOMİ	
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓ İşinizde özgür olmak sizin için ne kadar öncelikli?	1 2 3 4 5
✓ İşinizde ne kadar özgür bırakılıyorsunuz?	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
BEDENSEL AKTİVİTE	
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓ İşinizde kaslarınızla çalışmak sizin için ne kadar öncelikli?	1 2 3 4 5
✓ İşinizde kaslarınızın çalışmasını gerektiren durumlar ne ölçüde?	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
İŞİNİZİN ÇEŞİTLİLİĞİ	
✓ İşinizde çok sayıda farklı şeyler yapmak sizin için ne kadar öncelikli?	1 2 3 4 5
✓ İşinizde gün boyunca çok sayıda farklı şeyler yapabilme ne düzeyde?	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
ARKADAŞLIK VE DOSTLUK	
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓ Çalışma ortamında dostlarınızla birlikte olma sizin için ne kadar öncelikli?	1 2 3 4 5
✓ Çalışma ortamında dost bulabiliyor musunuz?	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5
✓	1 2 3 4 5

KİŞİSEL GELİŞİM		
✓ Kişiliğinizi geliştirebilme sizin için ne kadar öncelikli?		1 2 3 4 5
✓ Çalışma ortamınızın kişiliğinizi geliştirmeye katkısı ne düzeyde?		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
ETKİ ETME VE ETKİLİ OLMA		
✓ İşyerinde sözü dinlenen biri olmak sizin için ne kadar öncelikli?		1 2 3 4 5
✓ Ne düzeyde sözünüz dinleniyor?		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
KABUL GÖRME VE FARKINA VARILMA		
✓ Başarılarından kabul görmek sizin için ne kadar öncelikli?		1 2 3 4 5
✓ Başkalarından ne kadar kabul görüyorsunuz?		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
ÇALIŞMA MEKANI		
✓ Çalıştığınız mekânı beğenmeniz sizin için ne kadar öncelikli?		1 2 3 4 5
✓ Çalıştığınız binayı ne kadar beğeniyorsunuz?		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
EKONOMİK GÜVENCE		
✓ Ekonomik açıdan geleceğe güvenle bakabilme sizin için ne kadar öncelikli?		1 2 3 4 5
✓ Ekonomik açıdan geleceğe ne kadar güvenle bakabiliyorsunuz?		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
✓		1 2 3 4 5
YARDIMLAŞMA		
✓ Amacı, insanlara yardım olan görevler almak sizin için ne kadar		1 2 3 4 5

öncelikli? ✓ Aldığınız görevler sayesinde başkalarına yardım edebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
YÜKSELME-İLERLEME					
✓ Daima yükselme imkânı bulabilmek sizin için ne kadar öncelikli?	1	2	3	4	5
✓ Ne ölçüde yükselme imkânı bulabiliyorsunuz?	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5
✓	1	2	3	4	5

ASAĞIDAKİ İFADELERE ŞU SEÇENEKLERDEN HANGİSİ UYGUNSA İFADENİN KARŞISINA İŞARETLEYİNİZ

- Asla, kesinlikle hiçbir zaman böyle bir şey hissetmedim 1
 Çok çok nadir, kırk yılda bir böyle hissettiğim olur 2
 Çok sıklıkla değil, ama ara sıra böyle hissettiğim oluyor.....3
 Çoğu zaman böyle duygular hissettiğim oluyor4
 Çok sık hemen her zaman böyle duygular hissediyorum.....5

İŞ DIŞINDAKİ HAYATINIZ	
.....	1 2 3 4 5
Müthiş mutlu olduğum bir hayatım var.	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
KİŞİSEL MİZACINIZ	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Hayatımda olanları kontrol edemiyorum.	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
OKULDA ADALET NASIL	
Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum.	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5

KAYNAKÇA

- Aydın, M. 1993, *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, M. 1994, “*İnsan Yetiştirme Modelimiz ve Değer Eğitimi*” ,Türkiye Eğitim Felsefesi Kongresi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Balay, R. 2000, *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).
- Balcı, A. 2001, *Sosyal Bilimlerde Araştırma; Yöntem, Teknik ve İlkeler*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Baltaş, A. 2002, *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Başaran, İ. 2000, *Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayım, Dağıtım, Ankara.
- Bingöl, D. 1990, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- Cüceloğlu, D. 1998, *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çelebi, N. 1993, *Sosyoloji Nedir?*, İstanbul Toplum Yayınevi, İstanbul.
- Çınar, F. 2000, *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa (Yayınlanmamış).
- Dökmen, Ü. 2002, *Yarına Kim Kalacak?Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Ege, B. 2000, *İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İşgören Tatminiyle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze (Yayınlanmamış).
- Erdoğan, İ. 1996, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Eren, E. 2004, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- Eroğlu, F. 2000, *Davranış Bilimleri* , Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Izgar, H. (Ed.) 2003, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Eğitim Kitabevi, Konya.*
- İncir, G. 1990, *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- İşbaşı, J. 2000, *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya (Yayınlanmamış).
- Kamer, M. 2001, *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Kasnak, E.1998, *Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Yayınlanmamış).
- Oktay, M. 1996, *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları, İstanbul.
- Özden, Y. 2002, *Eğitimde Yeni Değerler; Eğitimde Dönüşüm*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Öztürk, A. 2004, *Sosyal Kaygıya İlişkin Kendini Savunma Modeli*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.
- Şirin, A. 1983, *Gençlerin Değerler Sıralaması Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Türk Dil Kurumu, 1998, *Türkçe Sözlük*, C. 2, Ankara.
- Uyan, G. 2002, *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Ünal, Z. 2003, *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).

Yalçın, S. 1999, *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Yaman, M. 2001, *Kişilerin Değerleri İle Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnternet Kaynakları :

Aytaç S. 2001, *Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi*, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, <http://www.isguc.org/saytac2.htm> 14.08.2004

http://www.mrs.umn.edu/services/career_planing/workvalues2.php 15.09.2004

http://www.scs.tamu.edu/selfhelp/elibrary/work_values.asp 24.06.2004

<http://career.asu.edu/S/careerplan/selfdiscovery/ValuesAssesment.htm> 18.09.2004

<http://www.coop.uvic.ca/curriculum/selfassess.outcomes.values.ssi> 25.10.2004

<http://www.saf.uwplatt.edu/counsel/career/workval.htm> 24.06.2004

<http://ilearn.senecac.on.ca/careers/goals/values.html> 25.06.2004

<http://workstrategies.com/workvalues.html> 25.06.2004

<http://www.meb.gov.tr/> 28.01.2005

<http://ilsis.meb.gov.tr> 28.01.2005

http://www.mcozden.com/bky_01.htm#1a3 14.05.2005

http://www.kuder.com/custom/user_manual/work_values.htm 18.09.2004

**ÖĞRETMENLERDE ÇALIŞMA
DEĞERLERİ
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK**

Sevim KESKİN
Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yard. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyonkarahisar
2005

ÖĞRETMENLERDE ÇALIŞMA DEĞERLERİ VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK

Sevim KESKİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Danışman: Yard. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyonkarahisar

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2005

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖĞRETMENLERDE ÇALIŞMA DEĞERLERİ VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK

Sevim KESKİN

Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2005

Danışman: Yard. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Çalışmada öğretmenlerde bulunan çalışma değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel Vatandaşlık davranışı ve çalışma değerleri arasındaki ilişki; hayat mutluluğu, özgüven ve örgütsel adalet gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan iki model çizilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamak için path analizleri kullanılmıştır. Sonuçlara göre, gelişim ve yardımlaşma ile ilgili iş değerleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Bununla birlikte öz yeterlik, cinsiyet ve örgütsel adalet de OCB üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. İyi yapılan işlerden dolayı kabul görme ve etkili olabilmeye izin veren örgütsel koşullar OCB ile doğrudan alâkalıdır.

Anahtar kelimeler: Çalışma değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim yönetimi, örgütsel davranış, path analizi, yapısal eşitlik

ABSTRACT

WORK VALUES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
OF TEACHERS

Sevim KESKİN

Department of Elementary Education

School of Graduate Studies in Social Sciences

Afyon Kocatepe University

June 2005

Advisor Assistant Prof. Dr. Cemil YÜCEL

In this study, the relationship between work values and organizational citizenship behaviour among teachers is examined. The relationship between organizational citizenship behaviour and work values is examined while some other factors such as life satisfaction, powerlessness, organizational justice were taken into account. Two models explaining the OCB were drawn. Path analyses were used in order to explain OCB. Results show that work values related to growth and helping others have direct effect on OCB. In addition, self-efficacy, gender and organizational justice also have direct effect on OCB. Organizational conditions that permit recognition for work well-done and being influential have direct effect on OCB.

Key words : Work Values, Organizational Citizenship Behaviour, Educational Administration, organizational behaviour, Path Analyses, Structural equation

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI

imza

Tez Danışmanı:	Yard.Doç. Dr. Cemil YÜCEL	
Jüri Üyeleri:	Yard. Doç .Dr. Mustafa YALÇIN	
	Yard.Doç. Dr. Kemal KARAMAN	
	Yard.Doç. Dr.Lütfullah TÜRKMEN	

Sevim KESKİN'in “ Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık” başlıklı tezi/....../2005 tarihinde, yukarıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, İlköğretim Anabilim dalı, Sınıf Öğretmenliği bölümünde, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Doç.Dr. M. Ali ÖZDEMİR

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu tezi hazırlamamda emeğini, eşsiz tecrübelerini ve değerli zamanını hiçbir şekilde esirgemeyen, beni sürekli destekleyip, motive ederek yol gösteren saygıdeğer danışmanım Yard. Doç. Dr. Cemil YÜCEL'e sonsuz teşekkür ederim.

Lisans ve Yüksek Lisans öğrenimimde katkılarını hiç esirgemeyen ve bana güvenen değerli hocam Yard. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN'a ve emeği geçen tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde yanımda olan, maddi-manevi hiçbir desteğini esirgemeyen ve tüm çalışmalarımda beni yüreklendirip emek veren sevgili aileme teşekkür ederim.

Ayrıca tezimi hazırlarken her zaman yanımda ve destek olan arkadaş ve dostlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Sevim KESKİN

ÖZGEÇMİŞ

Sevim KESKİN

İlköğretim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

Eğitim

Lisans: 2002 Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Ön Lisans : 1995 Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Diş Protez Teknikerliği Bölümü

Lise: 1993 Ankara Başkent Lisesi, Fen Bölümü

İş/İstihdam

2002- Sınıf Öğretmeni. Afyon Çay İnli İlköğretim Okulu

2003- Sınıf Öğretmeni. Uşak Atatürk İlköğretim Okulu

2004- Sınıf Öğretmeni. Uşak Karakuyu İlköğretim Okulu

Alınan Burs ve Ödüller

2002- Birincilik Ödülü. Afyon Kocatepe Üniversitesi Uşak Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölüm Birinciliği,

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Ankara, 17 Haziran 1976 Cinsiyet: Bayan

Yabancı Dil

İngilizce

İÇİNDEKİLER	Sayfa
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZGEÇMİŞ.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
I. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
II. PROBLEM CÜMLESİ.....	2
III. SINIRLILIKLAR.....	2
IV. TANIMLAR.....	2
V. EVREN VE ÖRNEKLEM	8
VI. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ.....	8
VII. VERİLERİN TOPLANMASI.....	10
VIII. VERİLERİN ANALİZİ.....	11
MADDE ANALİZİ	13
a) Path Analizi	13
b) Güvenilirlik	14
c) Temel Bileşenler Analizi.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK.....	15
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI.....	16
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR.....	18
1. Örgütsel Spontanlık.....	18
2. Psikolojik Kontratlar.....	18
3. Rol Davranışları.....	19
4. Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış).....	19
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KURAMSAL GELİŞİMİ	21
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI.....	23
1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamılık, diğerlerini düşünme, özgecilik)...	24
2. Vicdanlılık (Conscientousness).....	24
3. Sportmenlik (Sportmanship)	25
4. Nezaket (Courtesy).....	25
5. Örgütsel Erdem (Civic Virtue).....	26
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	27
1. Örgüte bağlılık.....	27
2. Bireyin ruhsal durumu.....	28
3. Kişilik Özellikleri	28
4. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini.....	29
5. Örgütsel Adalet.....	29
6. İhtiyaçlar	30
7. İşin özellikleri.....	30
8. Liderin özellikleri ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güven.....	30
9. Kıdem ve hiyerarşik düzey.....	30

10. Örgütsel Vizyon.....	31
11. Örgütün özellikleri.....	31
12. Karara Katılım.....	31
13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi.....	32
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI.....	32
ÇALIŞMA DEĞERLERİ.....	33
1. Değerin Tanımı.....	33
2. Değerlerin Sınıflandırılması.....	36
DEĞERLERE ETKİ EDEN MOTİVASYON KURAMLARI.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZ VE BULGULARI.....	42
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	68
EKLER.....	71
KAYNAKÇA.....	75

TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı.....	20
Şekil 2. Porter ve Lawler'in Beklenti Modeli.....	40
Şekil 3. Örgütsel Vatandaşlık Path Diyagramı.....	52
Şekil 4. Örgütsel Vatandaşlık Boyutları Path Diyagramı.....	59
Tablo 1. Demografik değişkenler ve değişkenlerin kategorileşmesi	9
Tablo 2. Evren ve örnekleme oluşturan ilköğretim okulu ve sınıf öğretmenlerinin dağılımı	11

Tablo 3.	Örgütsel Vatandaşlık Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi.....	44
Tablo 4.	Adalet, Mutluluk ve Özgüven Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi	45
Tablo 5.	Çalışma Değerleri Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi.....	47
Tablo 6.	Çalışma Değerlerinin Örgütsel Tatmini Temel Bileşenler Analizi Faktör Yapısı Rotasyon Matrixi.....	49
Tablo 7.	Tanımlayıcı İstatistikler.....	50
Tablo 8.	Değişkenler Arası Korelasyonlar	51
Tablo 9.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Değişkenlerin Etki Katsayıları (Standart Olmayan Etkileri).....	57
Tablo 10.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Değişkenlerin Etki Katsayıları (Standart Etkileri).....	58
Tablo 11.	Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutlarına Etki Eden Değişkenlerin Etki Katsayıları (Standart Olmayan Etkileri).....	66
Tablo 12.	Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutlarına Etki Eden Değişkenlerin Etki Katsayıları (Standart Etkileri).....	67

KISALTMALAR

Ad	: Örgütsel Adalet
Dostluk	: Arkadaşlık ve dostluk değerleri
Dostim	: Arkadaşlık ve dostluk imkanları
Bedeni	: Bedensel aktivite değerleri
Bedenim	: Bedensel aktivite imkanları
Otonomi	: Bağımsızlık ve Otonomi değerleri
Otonim	: Bağımsızlık ve Otonomi imkanları
Mekan	: Çalışma mekanı değerleri
Mekanim	: Çalışma mekanı imkanları
Ed	: Editör
Etkili	: Etki etme ve etkili olma değerleri
Etkiliim	: Etki etme ve etkili olma imkanları
Ekonomi	: Ekonomik güvence değerleri
Ekonim	: Ekonomik güvence imkanları
İcb	: İşin çeşitliliği değerleri
İcd	: İşin çeşitliliği imkanları
Kabulgor	: Kabul görme ve farkına varılma değerleri
Kkabulim	: Kabul görme ve farkına varılma imkanları
Gelisim	: Kişisel gelişim değerleri
Gelisimk	: Kişisel gelişim imkanları
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
Mut	: Hayat mutluluğu
Ort	: Ortalama

Ozgu	: Özgüven
Örn	: Örneğin
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları bazı bölümlerde “ocb” olarak ta kullanılmıştır. Örn. Ocb1: Örgütsel Vatandaşlık davranışına ait 1. anket maddesini ifade eder.
Ss	: Standart sapma
Vb	: Ve benzeri
Yarddeg	: Yardımlaşma değerleri
Yardimim	: Yardımlaşma imkanları
Yukselme	: Yükselme-İlerleme değerleri
Yukselim	: Yükselme-ilerleme imkanları

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu çalışmada, çalışma değerleri ve bu değerlerin iş ortamında karşılanma, tatmin edilme düzeyinin öğretmenlerin “örgütsel vatandaşlık” davranışlarıyla alakalı olup olmadığı incelenmektedir.

Her kurum gönüllü olarak çalışan, kurumunu koruyan, kurumu içinde bozgunculuk yaratmayan, şikâyetçi olmayan, sineye çekebilen, olumsuz durumlarda sabretmesini bilen eleman ister. Sabırlı, fedakâr, gönüllü, titiz çalışanlar örgütün hem sağlığını hem de verimliliğini artırır. Bu çalışmada bu tür davranışları sergileyen bir çalışan kimdir? sorusunun bir bölümüne cevap aranmaktadır. Bu tür davranışları sergileyen çalışanın değerleri diğerlerinden farklı mıdır? Yoksa onlar daha elverişli ve tatmin edici kurumsal imkânlarla mı sahiptir? sorularının cevabı bulunmaya çalışılmaktadır.

Çalışanların işlerinde bağımsız olmaları, bedensel aktivite, işin çeşitliliği, arkadaşlık-dostluk ilişkileri, kişisel gelişim, alınan kararlara etki etmeleri, diğer çalışanlarca kabul görüp farkına varılmaları, çalışma mekanı, ekonomik güvence, yardımlaşma, yükselme ve ilerlemeye verdikleri önem ve bunların örgütte karşılanma düzeyleri kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemekte midir? Bu değerlerin hangilerinin çalışan için önemli olduğu ve bu değerlere örgüt tarafından imkân sağlanırsa örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne kadar etkileyebileceği konularına açıklık getirmeye çalışılarak eğitim yönetimine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

I. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, öğretmenlerin çalışma değerleri ve bunların örgütte sağlanma imkânlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkilerini incelemektir.

II. PROBLEM CÜMLESİ

Öğretmenlerin iş ortamındaki fedakâr, yardımsever, titiz, sabırlı, gönüllü, mütevazı davranışları hangi iş değerleri ve iş koşullarından daha çok etkilenmektedir?

III. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma 2004–2005 eğitim-öğretim yılı içinde Uşak ilinde bulunan İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan ölçme aracı ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Veri toplama yöntemlerinden anketin sınırlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

IV. TANIMLAR

1. Örgütsel Vatandaşlık:

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışlarıdır (İşbaşı, 2000).

Örn. anket soruları;

1. Okulun daha iyi nasıl çalışabileceği konusunda diğer öğretmenlere göre daha fazla kafa yoran.

2. Örgütsel Erdem:

Örgütsel erdem, organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışan ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmedir (Çınar, 2000).

Örn. anket soruları;

1. Okulla ilgili işlerde gönüllü olarak görev almada başkalarından daha ileri.

3. Sportmenlik:

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etmesini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır (İşbaşı, 2000).

Örn. anket soruları;

1. Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten sürekli kaçınan.

4. Yardımseverlik :

Yardımseverlik, örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlardır (Kamer, 2001).

Örn. anket soruları;

1. Başkalarıyla karşılaştırıldığında bilgisini daha çok paylaşan.

5. Vicdanlılık:

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleridir (İşbaşı, 2000).

Örn. anket soruları;

1. Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.

6. a) Bağımsızlık ve Otonomiye Önemseme b) İş Ortamında Karşılama Düzeyi :

Bağımsızlık, bireyin diğerlerinden anlamlı emirler almadan işinin doğasını belirleyebilmesi, diğerlerinin söylediklerini yapmak zorunda olmamasıdır www.saf.uwplatt.edu/counsel/career/workval.htm (24.06.2004).

Otonomi, kişinin işinde belli bir özerkliğe sahip olması ve kararlarını kendisinin alabilmesidir <http://ilearn.senecac.on.ca/careers/goals/values.html> (25.06.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) İşinizde özgür olmak sizin için ne kadar öncelikli?
b) İşinizde ne kadar özgür bırakılıyorsunuz?

7. a) Bedensel Aktiviteyi Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılama Düzeyi :

Kişinin beden faaliyeti gerektiren işlerle uğraşması yada işinde bedensel olarak aktif olmasıdır <http://workstrategies.com/workvalues.html> (25.06.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) İşinizde kaslarınızla çalışmak sizin için ne kadar öncelikli?
b) İşinizde kaslarınızın çalışmasını gerektiren durumlar ne ölçüde?

8. a) İşin Çeşitliliğini Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılama Düzeyi :

İçeriği ve uygulamaları sıklıkla değişen iş sorumluluğuna sahip olmaktır www.saf.uwplatt.edu/counsel/career/workval.htm (24.06.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) İşinizde çok sayıda farklı şeyler yapmak sizin için ne kadar öncelikli?
b) İşinizde gün boyunca çok sayıda farklı şeyler yapabilme ne düzeyde?

9.a) Arkadaşlık ve Dostluğu Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılanma Düzeyi :

İş aktivitelerinin sonucu olarak insanlarla yakın ilişkiler geliştirmektir

http://www.mrs.umn.edu/services/career_planing/workvalues2.php (15.09.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Çalışma ortamında dostlarınızla birlikte olma sizin için ne kadar öncelikli?
b) Çalışma ortamında dost bulabiliyor musunuz?

10. a) Kişisel Gelişimi Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılanma Düzeyi :

Bireyin davranışlarının içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireylerle sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliğinin çevresinden etkilenmesi ve aynı zamanda bireyin kişiliği ile çevresini etkilemesidir <http://www.isguc.org/saytac2.htm> (14.08.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Kişiliğinizi geliştirebilme sizin için ne kadar öncelikli?
b) Çalışma ortamınızın kişiliğinizi geliştirmeye katkısı ne düzeyde?

11. a) Etki Etme ve Etkili Olmayı Önemseme b) İş Ortamında Karşılanma Düzeyi

İnsanların fikirlerini yada tutumlarını değiştirecek pozisyonda olması durumudur

http://www.scs.tamu.edu/selfhelp/elibrary/work_values.asp (24.06.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) İşyerinde sözü dinlenen biri olmak sizin için ne kadar öncelikli?
b) Ne düzeyde sözünüz dinleniyor?

12. a) Kabul Görme ve Farkına Varılmayı Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılanma Düzeyi :

Bazı görsel yada toplumsal yollarla yapılan işin kalitesinin fark edilmesi başarıların bilgi ve becerilerin kabul görmesi ve yapılan işin başkaları tarafından takdir edilmesidir [www.saf.uwplatt.edu/ counsel/career/workval.htm](http://www.saf.uwplatt.edu/counsel/career/workval.htm) (24.06.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Başarılarından kabul görmek sizin için ne kadar öncelikli?
- b) Başkalarından ne kadar kabul görüyorsunuz?

13. a) Çalışma Mekanını Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılanma Düzeyi :

Çalışılan mekanın fiziki donanımının ortamın özelliğinin sağlık koşullarına uygun olmasıdır http://www.kuder.com/custom/user_manual/work_values.htm (18.09.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Çalıştığınız mekânı beğenmeniz sizin için ne kadar öncelikli?
- b) Çalıştığınız binayı ne kadar beğeniyorsunuz?

14. a) Ekonomik Güvenceyi Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılanma Düzeyi :

Kişinin ekonomik açıdan geleceğe güvenle bakabilmesi ve büyük miktarda para kazanma meyiline sahip olmasıdır

<http://career.asu.edu/S/careerplan/selfdiscovery/ValuesAssesment.htm> (18.09.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Ekonomik açıdan geleceğe güvenle bakabilme sizin için ne kadar öncelikli?
- b) Ekonomik açıdan geleceğe ne kadar güvenle bakabiliyorsunuz?

15. a) Yardımlaşmayı Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılama Düzeyi :

Bireyin içinde yaşadığı dünyanın iyiliği için bir şeyler yapması, kişisel yada küçük gruplar halinde diğer insanlara direk yoldan yardımcı olmasıdır <http://www.coop.uvic.ca/curriculum/selfassess.outcomes.values.ssi> (25.10.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Amacı, insanlara yardım olan görevler almak sizin için ne kadar öncelikli?
- b) Aldığınız görevler sayesinde başkalarına yardım edebiliyor musunuz?

16. a) Yükselme – İlerlemeyi Önemseme ve b) İş Ortamında Karşılama Düzeyi :

Bireyin mesleğinde yükselme imkanı ve işinde önemli bir yere gelerek sürekli ilerleme kaydetmesidir

http://www.mrs.umn.edu/services/career_planing/workvalues2.php (15.09.2004).

Örn. anket soruları;

1. a) Daima yükselme imkânı bulabilmek sizin için ne kadar öncelikli?
- b) Ne ölçüde yükselme imkânı bulabiliyorsunuz?

17. Hayat Mutluluğu:

Bireyin iş, boş zaman ve çalışma zamanının dışında yaşama gösterdiği duygusal tepki yada tutumdur http://www.mcozden.com/bky_01.htm#1a3 (14.05.2005).

Örn. anket soruları;

1. Müthiş mutlu olduğum bir hayatım var.

18. Özgüven:

Kişilerin, başarılı olmak için yeteneklerinin varlığına inanmaları ve kendilerine güven duymalarıdır (Cüceloğlu, 1998).

Örn. anket soruları;

1. Hayatımda olanları kontrol edemiyorum.

19. Örgütsel Adalet:

Bireyler arası etkileşim sırasında karar organı yada amir konumundaki kişinin davranışlarının çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıdır (İşbaşı, 2000: 50-54).

Örn. anket soruları;

1. Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum.

V. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; Uşak il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 165 ilköğretim okulunda, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1069 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Uşak il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan 42 ilköğretim okulunda görev yapan 450 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

VI. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Çalışma değerleri ve bu değerlerin karşılanma düzeyleri ile ilgili literatür taranarak anket maddeleri geliştirildi. Pilot çalışma yapıldı ve çalışma değerleri ile ilgili 11 boyut tespit edildi. Çalışma değerlerini ölçmek için 49 adet soru, çalışma değerlerinin karşılanma düzeyini ölçmek için 49 adet soru düzenlendi.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Yard. Doç. Dr. Cemil Yücel'in ÖVD anketi kullanıldı. Zahide Ünal'ın tezinde kullanılan 25 adet sorunun 17 adeti kullanıldı. Adaleti ölçmek için 3 adet soru, mutluluğu ölçmek için 3 adet soru, özgüveni ölçmek için 4 adet soru kullanıldı. Toplam 125 adet anket sorusu geliştirildi.

Tablo 1. Demografik değişkenler ve değişkenlerin kategorileşmesi

Değişken Adı	
Kıdem	Toplam yıl olarak
Medeni Hal	1- Evli
	2- Bekar
	3- Dul
	4- Ayrılmış
Cinsiyet	1- Bayan
	2- Bay

İlköğretim sınıf öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm: Öğretmenlerin kişisel bilgilerinin yer aldığı bölümdür. Bu bölümde: Öğretmenin cinsiyetini, toplam kıdem yılını ve medeni halini belirlemeye yönelik kişisel faktörlerden oluşmaktadır.

İkinci Bölüm: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 17 maddelik bir ankette oluşmaktadır.

Üçüncü Bölüm: Öğretmenlerin, çalışma değerleri ve bu değerlerin karşılanma düzeyini ölçebilmek amacıyla hazırlanmış 98 maddeden oluşan ankettir. Bu bölüm 11 alt faktöre ait anket maddelerinden oluşturulmuştur. Bu faktörler ve isimleri ilk aşamada şu şekilde belirlenmiştir; Bağımsızlık ve otonomi (10 madde) , bedensel aktivite (8 madde) , işin çeşitliliği (8 madde) , arkadaşlık ve dostluk (10 madde) , kişisel gelişim (8 madde) , etki etme ve etkili olma (8 madde) , kabul görme ve farkına varılma (10

madde) , çalışma mekanı (10 madde) , ekonomik güvence (8 madde) , yardımlaşma (10 madde) , yükselme- ilerleme (8 madde) olmak üzere 11 boyutta (98 madde) bir anket oluşturulmuştur.

Dördüncü Bölüm: Hayat mutluluğunu ölçmek için 3 madde, özgüveni ölçmek için 4 madde ve örgütsel adaleti ölçmek için 3 maddelik anket sorusu geliştirilmiştir.

Anketlerde Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Orjinalde hazırlanan toplam anket maddesi 125 adettir.

VII. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketlerin okullarda uygulanabileceğine dair MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'ndan ve Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır (Ek 2'de verilmiştir). Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistik şubesinden illere ait okullardaki öğretmen ve öğrenci sayılarının genel dağılımını gösteren veriler alınmıştır. İl merkezinde merkez köylerindeki ilköğretim okullarında 657'si bay, 412'si bayan olmak üzere 1069 öğretmen olduğu görüldü. Bu bilgiler doğrultusunda anket formları 450 adet çoğaltılarak tesadüfî örnekleme yoluyla belirlenen 42 okulda uygulandı. Anket formları ortalama bir hafta sonra araştırmacı tarafından toplandı. Öğretmenlere uygulanan anket formlarından 367 tanesi geri dönmüştür. Balcı'nın belirttiği %80 standardına göre, anket dönüş oranının yeterli olduğu kabul edilmiştir (Balcı, 2001: 179).

Tablo 2. Evren ve örnekleme oluşturan ilköğretim okulu ve sınıf öğretmenlerinin dağılımı

TOPLAM OKUL SAYISI		Öğretmen Sayısı				Toplam
		Bay		Bayan		
Evrende	165	657	%61	412	%39	1069
Örnekleme	42	211	%58	156	%42	367

Evrende öğretmenlerin %61'ini bay, %39'unu bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemin %58'ini bay öğretmenler, %42'sini ise bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Seçilen örneklem evrene bu açıdan benzerlik göstermektedir.

VIII. VERİLERİN ANALİZİ

Anketin uygulanması ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 13.0 ve Lisrel 8.3 paket programlarına girilerek değerlendirilmiştir. Anket verileri şu şekilde elde edilmiştir: 125 anket maddesinden öğretmenlere, diğer öğretmenlerin gözüyle kendilerini değerlendirmelerini sağlayıcı örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik; “Okulumuzda çalışan, sizi çok seven ve sizden hoşlanmayan insanları bir tarafa ayırsak ve onları hariç tutarak diğer çalışanlara sorsak aşağıdaki konularda sizin hakkınızda nasıl bir değerlendirme yaparlardı?” şeklinde soru yöneltilerek hazırlanan 17 maddelik anket;

- Benim için tam tersi biridir, hiç böyle davranmaz derler. (1)
- Benim için, nadiren böyle davranır derler. (2)
- Ara sıra böyle yaptığı olur derler. (3)
- Çoğu zaman böyle davranır derler. (4)
- Her zaman böyle davranır derler. (5)

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

Çalışma değerlerinden bağımsızlık ve otonomi, bedensel aktivite, işin çeşitliliği, arkadaşlık ve dostluk, kişisel gelişim, etki etme ve etkili olma, kabul görme ve farkına varılma, çalışma mekânı, ekonomik güvence, yardımlaşma, yükselme-ilerleme ile ilgili 98 maddelik anket;

- Hiç (1)
- Az (2)
- Normal (3)
- Oldukça (4)
- Çok (5)

şeklinde derecelendirilmiştir. Anketin başında öğretmenlere, her ifadeyi okuduktan sonra karşısında bulunan seçeneklerden kendilerine uygun olanını seçmeleri belirtilerek, uygun puanlamayı işaretlemeleri istenmiştir.

Hayat mutluluğu, özgüven ve örgütsel adaleti ölçmek için hazırlanan 10 maddelik anket;

- Asla, kesinlikle hiçbir zaman böyle bir şey hissetmedim (1)
- Çok çok nadir, kırk yılda bir böyle hissettiğim olur (2)
- Çok sıklıkla değil, ama ara sıra böyle hissettiğim oluyor (3)
- Çoğu zaman böyle duygular hissettiğim oluyor (4)
- Çok sık hemen her zaman böyle duygular hissediyorum (5)

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

MADDE ANALİZİ

A- Path Analizi;

Yapılan araştırmalarda ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler genellikle doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkiler olarak iki grupta incelenmektedir. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişki derecesini gösteren katsayı korelasyon katsayısıdır. İki değişken arasındaki korelasyon katsayısında, değişkenlerin her ikisine birden etkisi olan bir başka değişkenin de olması ve değişkenler arasındaki sebep–sonuç ilişkisini ortaya koymada korelasyon katsayısı yetersiz kalmaktadır. Bu durumun çözümünde path analizi kullanılmaktadır. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin yanında dolaylı ilişkilerin de olduğu durumlarda path analizi kullanılmaktadır. Path analizinde amaç, değişken grupları arasındaki ilişkilerin önemini ve büyüklüğünü tahmin edebilmektir. Bu analizde, birden fazla regresyon analizi yapılmaktadır. Birbirleriyle sebep sonuç ilişkisi içinde olduğu düşünülen değişkenler arasındaki ilişkiler, path diyagramları ile gösterilebilir (Öztürk, 2004).

Gürbüz’ün belirttiğine göre, path analizi tekniği, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin derecesini gösteren korelasyon katsayılarının, kendisini oluşturan direkt etkiler, dolaylı etkiler ve bileşik path katsayılarına ayrılarak analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının doğru bir şekilde yorumlanmasıdır (Öztürk, 2004).

Çopur ve Keskin, path analizinin, birbirleriyle sebep-sonuç ilişkisi içerisinde olduğu düşünülen değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren path diyagramlarının oluşturulması, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin derecesini gösteren korelasyon katsayılarının direkt etkiler, dolaylı etkiler ve bileşik path katsayılarına ayrılarak analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının doğru bir şekilde yorumlanması işlemlerini kapsadığını belirtmişlerdir (Öztürk, 2004).

B- Güvenilirlik;

Öğretmenlerin, anket maddelerine verdikleri cevapların, alfa güvenilirlik analizine tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Güvenilirlik analizinde bir maddenin (anket sorusu) elenip elenmemesi kararında şu yolun izlenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

1- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu değeri negatif olan maddeler incelendiğinde, en yüksek negatif değeri olan maddeden başlayarak eleme işlemine korelasyon değeri negatif olan madde kalmayınca devam edilmesine

2- Bütün maddelerin toplam puanla Pearson korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değerde bulunan maddelerin alfa değerinde önemli bir artışa neden olup olmadığının incelenmesine

3- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu 0.25'in altında kalan maddeler elenme incelenmesine tabi tutulmasına karar verilmiştir.

C- Temel Bileşenler Analizi;

Güvenilirlik işlemi sonucunda elenen maddelerden sonra geri kalan maddelerin temel bileşenler analizine tabi tutulmasına karar verildi. Temel Bileşenler analizinde gerekli olursa Varimax Rotasyonu uygulanması kararı verildi. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp, bunun üzerinde kaç boyut içermesinin uygun bir seçenek olduğu düşünüldü.

Her boyut bir dizi maddeden oluşacağı için, bu boyutlardaki maddelerden her öğretmen için bir ortalama hesaplanmasında ortalama alınması kararlaştırıldı. Diyelim ki bir boyut altında 6 madde olsun. Her bir öğretmen için bu 6 maddeye öğretmenin verdiği cevaplar matematiksel olarak toplanmalı. Elde edilen bu toplam o boyuttaki toplam madde sayısına yani 6'ya bölünmelidir. Eğer boyut 8 madde ise öğretmenin bu maddelere verdiği cevapların matematiksel toplamı 8'e bölünmeli. Böylece her öğretmenin her boyut için bir puanı elde edilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Örgüt, bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılanmadır (Oktay, 1996).

Vatandaşlık, kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ olarak Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmelidir. Örgütsel vatandaşlık da kişilerin görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışma söz konusu olduğu için bu çalışmalarını belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşan davranışlardır.

Bir örgütte çalışanlar, bulundukları örgütün üyeliğine ne kadar içten ve moral olarak bağlanırlarsa, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten fazla bir çaba gösterebilirler (Aydın, 1993).

Bir örgüt içindeki insan faktörü, diğer üretim faktörleri olan yapı ve teknolojiye nazaran çok daha önemlidir. Örgütün yapısını şekillendiren, değiştiren, teknolojiyi oluşturan ve kullanan, hep insan faktörüdür. Bir örgütün sosyal (insan sistemi) yapısı ne kadar düzenli ve iyi çalışıyorsa, örgütün de o ölçüde huzurlu bir ortamı olacaktır. Bu açıdan kişi örgüt bütünleşmesinin özel bir yeri vardır. Kişi-örgüt bütünleşmesi denince, örgüt içindeki insanların, örgütsel amaçlar doğrultusundaki çalışmalarını akla gelmektedir (Oktay, 1996).

Organizasyonel bilimlerde emre dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, biçimsel rol yükümlülüklerinin kurallarında zorunlu olan örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Bu biçimsel olmayan davranışlar “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırılmıştır. Tanımlanan bu davranışın yapısı diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerden uzak durmak olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı içermektedir (Çınar, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI

Araştırmalar incelendiğinde 1980’li yıllara kadar örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Fakat geçmiş yıllarda biçimsel olmayan organizasyonlarla ilgili yapılan araştırmalar, daha sonraki yıllarda yapılmış olan örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik çalışmalara temel oluşturacak kavramlara yer vermiştir. Organ, İşbaşı’nda, rol gereklerini aşan gönüllü davranışlar olarak tanımlanan vatandaşlık davranışlarının, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmıyor olsa da, örgüt açısından önemli bir işlevselliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Bu kavramlardan biri “prososyal örgütsel davranışlar” dır. Prososyal örgütsel davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içine alan geniş bir kavramdır (İşbaşı, 2000).

Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışları olarak tanımlamaktadır. Gönüllülük ile, bu tür davranışın bireyin biçimsel iş tanımının gerektirdiği bir davranış olmadığı, aksine kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği belirtilmek istenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmemesi bu nedenle bir cezayı gerektirmez. Bir profesörün ders öncesi hazırlık yapmak,

araştırmalarını sürdürmek, araştırma sonuçlarını yazmak vb. davranışlarının hiçbiri örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilemez. Çünkü, Profesör biçimsel iş tanımında belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmektedir. Bu noktada işini ne kadar iyi yaptığının önemi yoktur. Çok yüksek bir performansla çalışması tabii ki övülmeye değerdir, fakat övülmeye değer tüm iş performansları örgütsel vatandaşlık davranışı ile belirlenen kriterlere uymayabilir (İşbaşı, 2000).

George'un tanımlamasına göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, rol kapsamı içinde ya da üzerinde niteliğe sahip, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır. Birey, örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye kendisi karar verir. Schnake davranış niteliğinin yanı sıra, davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Kamer, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak organizasyonun işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. “Bir bütün olarak” tanımlaması burada önemli bir unsurdur. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyonun genel performansını tek başına geliştirici nitelikte olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü oy verme davranışıyla karşılaştırarak daha iyi anlamak mümkün olabilir. Bir tek kişinin verdiği oy, yüzeysel olarak bakıldığında son derece önemsiz görünse de, bir bütün olarak düşünüldüğünde, seçmenlerin oylarının demokratik sistemin temelini oluşturduğu açıktır (İşbaşı, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR

Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş performansını değerlendirmede dikkate alınmayan, ancak uzun dönemde örgütsel etkinliği etkileyen benzer davranışlar vardır. Bu davranışlar; örgütsel spontanlık (organizational spontaneity) , psikolojik kontratlar (psychological contract), rol davranışları (role behaviors) ve prososyal örgütsel davranışlar (prosocial organizational behavior) olarak ele alınabilir (Kamer, 2001).

1. Örgütsel Spontanlık: Örgütsel spontanlık, kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe bağlı olan, rol tanımlarında bulunmayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnek verilebilir. Örgütsel vatandaşlık ile spontanlık arasındaki temel fark, örgütsel vatandaşlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif özellikte davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışları, formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışları içermektedir (Kamer, 2001).

2. Psikolojik Kontratlar: İnsanlar, bir örgüte girerken, bu durumdan bazı yararlar beklerler. İşe giren bir kişi, bunun karşılığında bir takım maddi ve manevi kazançlar bekler. Örgüte katılan birey, örgütle, yetki, görev ve sorumlulukları ile, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirten yazılı bir anlaşma imzalar. “Psikolojik anlaşma” olarak tanımlanan ancak somut olarak mevcut olmayan diğer bir anlaşmada, çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler; bunun karşılığında ise, sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Eğer örgüt sadece, yazılı olan ekonomik anlaşmayı hesaba katar, yazılı olmayan psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlayabilirler (Oktay, 1996).

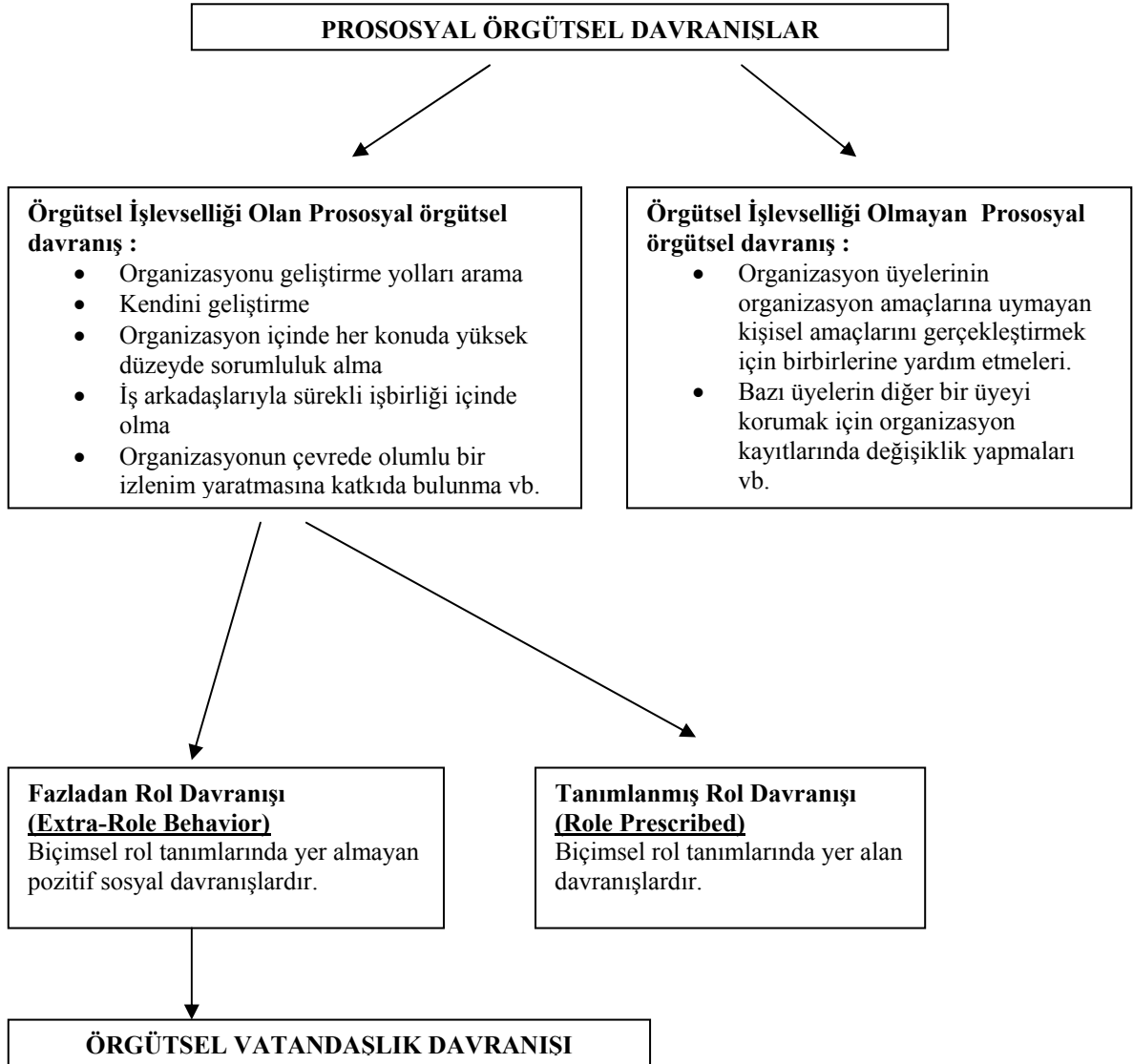
3. Rol Davranışları: Çalışanların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri davranışlar onların rol davranışlarını oluşturur. Bir çalışanın algıladığı rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içi faaliyetlerini de o oranda, örgütsel rolü olarak algılamaktadır. Örneğin, arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkatle yapma gibi tipik örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişi rol davranışı olarak düşünebilir. Böylece gerekenin üzerinde bir rol davranışı yerine getirmiş olur (İşbaşı, 2000).

4. Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış): Brief ve Motowidlo, prososyal örgütsel davranışlarını, bireyin rolünü yerine getirirken etkileşim halinde olduğu birey, grup ya da örgütün yararının sağlama amacı taşıyan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Yardımlaşma, paylaşma, iş birliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal davranış şekilleridir (İşbaşı, 2000).

Organ’a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki en belirgin fark, prososyal örgütsel davranışının zaman zaman ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını gözetip örgüte zararlı uygulamalara sebep olabilmesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise her zaman örgüt yararına olan davranışlardır (Kamer, 2001).

Prososyal örgütsel davranışın kapsamı çok geniş olduğundan örgütsel açıdan son derece önemlidir. Katz ve Kahn’ın tanımladıkları prososyal davranışlar, iş arkadaşlarıyla işbirliği yapma, organizasyonu geliştirici fikirler ortaya atma, beklenmeyen tehlikelere karşı organizasyonu koruma, kendini geliştirme ve çok fazla sorumluluk sahibi olma vb. biçimsel rolün ötesinde meydana gelen davranışları içermektedir. Burada belirtilen örgütsel davranışlar, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulundukları için işlevseldir. Prososyal örgütsel davranışlar arasındaki ikinci ayırım ise, “fazladan rol” (extra-role behavior) ve “tanımlanmış rol” (role-prescribed) ayırımıdır. Tanımlanmış prososyal davranışlar,

bireyin biçimsel iş tanımında ayrıntılı biçimde belirtilen davranışlardır. Fazladan rol davranışları ise, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Ancak, kişilerin birbirlerine yaptıkları kişisel yardımların organizasyonun maliyetini arttırması ve etkinliğini azaltması söz konusu olduğunda bu davranışların işlevselliğinden söz edilemez (İşbaşı, 2000).



Şekil 1. Prosocial Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000: 20)

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KURAMSAL GELİŞİMİ

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Dennis Organ'ın 1977 yılında “tatmin performansı sağlar” konusundaki teori ile başlamıştır. Bu çalışmadan yola çıkan Bateman “kantitatif olmayan performans” olarak adlandırılan bir ölçüm geliştirmiş ve Smith bu ölçüm metoduyla yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkileri bulmuştur. Bateman yaptığı araştırma sonucunda iki faktörle karşılaşmıştır. Birincisi diğerlerini düşünme (altruizm) ve işbirliği, ikincisi ise organizasyonu desteklemede kişisel değil, genel durumu içeren ileri görev bilincidir. Bu çalışmalarının sonunda yöneticilerin vatandaşlık görevlerini sergileyenlere değer verdiklerini ve bu davranışı gösteren çalışanların işlerini daha kolay yaptıklarını belirtmişlerdir (Çınar, 2000).

Organ'a göre Barnard, örgütü ; “toplu işbirliği çabaları” şeklinde tanımlamıştır. Ona göre, organizasyonları meydana getiren kişiler değil, bu kişilerin hizmetleri, davranışları ve etkileridir. Vurgulanmaya çalışılan konu ise, kişilerin işbirliğine dayalı olarak geliştirdikleri ve sisteme gönüllü olarak katkıda bulunma davranışlarıdır. Buradaki gönüllülük verimlilik, beceri ve yetenekten farklı olarak; fedakarlık, katlanma ve feragat etme gibi kavramlarla belirtilebilir (İşbaşı, 2000).

Organ'ın aktardığına göre Katz ve Kahn organizasyonel sisteme genel etkisi açısından işgören davranışlarını şu şekilde açıklamışlardır: Bireyler örgüte (sistem) girmeli ve orada kalmaya ikna edilmeli, biçimsel rollerini yerine getirmeli, diğer çalışanlarla birlikte işbirliğine dayalı ve örgütü koruyucu faaliyetlerde bulunmalı, orijinal fikirler üretmeli, daha fazla katkı için kendi kendini eğitmeli ve örgütün dışarıda olumlu tanınmasını sağlayacak uyumlu bir örgüt iklimi oluşturmalıdır (Çınar, 2000).

Gouldner, 1960 yılında yayınlanan makalesinde “karşılıklılık normu” kavramı ile ilgili düşüncelerine yer vermiştir. Gouldner'a göre, bu normun evrensel biçiminin

ortaya çıkması kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri ile ilişkilidir. Karşılıklılık normunun evrensel olduğunu fakat koşullara bağlı olarak değişebileceğini, başkalarından yardım bekleyen kişinin, önce kendisinin yardım etmesi gerektiğini söylemiştir (Kamer, 2001).

Blau'nun tanımına göre; sosyal mübadele, bir işin sonunda elde etmeyi bekledikleri kazançla güdülenen bireylerin gösterdikleri gönüllü davranışlara ve bu kazançların sürekliliği için bunlara karşılık verme ihtiyaçlarıdır. Sosyal mübadelede yapılan katkıların gelecekte geri döneceği ve kazanç beklentisi vardır. Fakat bu kazancın niteliği kesinlikle belirtilmemiştir. Aradaki ilişki kişilerin güvenine dayanır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal mübadele, çalışanları görevlerinde daha aktif ve yaratıcı olmaya, daha fazla sorumluluğa ve işi için daha fazla zaman ve enerji harcamaya yönlendirir. Bu yüzden sosyal mübadelenin çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye yönlendirdiği düşünülebilir (İşbaşı, 2000).

Organ, C. A. Smith'in bulgularına bakarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer elemanlarını açıklamıştır. Bunlar: Gönüllü Centilmenlik (Sportmanship), Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy), Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) 'dir. Organ kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu iş tecrübesi ve iyi iş görenleri desteklemek için kullanılmasını, iş tatmininin iş görenlerin doğal davranışları sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. Ayrıca adalet, etkin katılım ve lider desteğinin de örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu açıklamıştır. 1988 yılında yaptığı araştırmada biçimsel rol (in role) ve ekstra rol davranışlarından bahsetmiştir. Biçimsel rol davranışlarının kuralları vardır ve idarecilerin istedikleri davranışlardır. Ekstra rol davranışları ise önceden planlanmayan, hiçbir yazılı kural olmadığı halde iş görenlerin kendiliğinden ortaya koydukları davranışlardır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ekstra rol davranışlarını teşvik ettiğini belirtmiş ve bu konunun önemine dikkatleri çekmeye çalışmıştır (Çınar, 2000).

Adams'ın eşitlik teorisine göre; bireyler kendi ortaya koydukları katkı ve ödül oranlarını, kendileri ile aynı konumda olan diğer kişilerin katkı ve ödülleri ile karşılaştırırlar. Bu durumun adil olup olmadığı hakkında fikir yürütürler. İş görenin sonuçları ile girdileri (bilgisi, tecrübesi, v.b.) arasında dengesizlik varsa, kendi durumunda bir düşüklük olursa, bireyler bunu eşitsizlik olarak algırlarlar. Bireylerde algılanan eşitsizlik büyüdükçe şikayetleri ve gerginlikleri artar. Bu durum tamamen bireyin algılamasına dayalı olarak ortaya çıkar. Kişiler, önce ödülleri arttırmak için çaba gösterirler. Eğer bunu başaramazlarsa ve eşitsizlik kendi aleyhine ise, katkılarını azaltma yolunu tercih ederler. Bunu genellikle performanslarını düşürerek yaparlar (İncir, 1990).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının örnekleri yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, diğer çalışanlara yardım etme, üstlendiği görevlerden şikayetçi olmama, bir görevi yapmak zorunda olmadığı halde üstlenme gibi unsurlar sınıflandırılmıştır.

Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırmasını yapabilmek için yöneticilerin memnun olduğu ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri 30 önermelik vatandaşlık davranışlarını ölçen bir ölçek hazırlamışlardır. Bu çalışmanın sonunda ilk sınıflamada yardımseverlik (altruizm) ve genel uyum boyutları vardır. Genel uyumun adını daha sonra vicdanlılık olarak değiştirmişlerdir. Organ tarafından geliştirilen vatandaşlık davranışı ölçeğinin kullanıldığı araştırmaların bulgularından yola çıkarak, Graham'ın örgütsel erdemi (civic virtue), Organ'ın nezaket (courtesy) ve sportmenlik (sportmanship) boyutlarının da eklenmesiyle kavramın son sınıflaması olarak kabul gören beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Kamer, 2001). Bunlar :

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamılık, diğerlerini düşünme, özgecilik)
2. Vicdanlılık (Conscientiousness)

3. Sportmenlik (Sportmanship)
4. Nezaket (Courtesy)
5. Örgütsel Erdem (Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme)
(Civic Virtue)

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamılık, diğerlerini düşünme, özgecilik) :

Organ; yardımseverliği, örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmen, işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu tür davranışları yardımseverliğe örnek olarak gösterilebilir. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan yardımseverlik davranış durumudur. Bu tür davranışların sergilenmesinde “yardımseverlik” özelliğinin bulunması ve örgütle ilgili olmasından dolayı bu boyut yardımseverlik olarak adlandırılmıştır. Bireyler belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar. Yardımseverlik üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttıran faaliyetler olarak düşünülebilir (Kamer, 2001).

2. Vicdanlılık (Conscientousness) :

Organ; vicdanlılığı, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleri olarak belirtmiştir. İşe devamlılık, iş yerinde zamanı etkili kullanma, dakiklik, dinlenme zamanlarını dikkatli kullanma, görevinin gerektirdiği kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında işine gelmemesi, kullanmadığı mazeret izinlerini kullanmak istemesi çok sık oluşmadığı süreç, yöneticiler tarafından hoşgörü ile karşılanabilmektedir. Ancak bu hoşgörüye rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların

davranışları, vicdanlılık boyutunda yer alabilecek davranışlardır. Vicdanlılıkta, bir kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, genel olarak örgüte yararlı olacak davranışlar görülmektedir (İşbaşı, 2000).

3. Sportmenlik (Sportmanship) :

Organ; sportmenliği, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları, sıkıntı veren olaylardan şikayet etmemeleri ve hoşgörülü olmaları olarak ifade etmiştir. Sorunlarını gereksiz yere büyütmemekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan, vb. kaçınan kişinin buna benzer davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir. Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini arttırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır. Organizasyonlarda genel olarak karşılaşılan olumsuzlukları çözmek için idari kaynaklara veya yönetim kaynaklarına başvurulmaktadır. Ancak sportmenlik davranışının sergilendiği organizasyonlarda bu kaynaklar sorunlarla uğraşmaktan çok planlama, problem çözme, örgütsel analiz v.b. faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkinlik artar (İşbaşı, 2000).

4. Nezaket (Courtesy) :

Organ, ilk kez belirttiği nezaket boyutunu; örgütte iş yükümlülükleri sebebiyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu davranışlara, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarma örnek olarak verilebilir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlığı koruyarak çatışmaları önler. Yapılacak görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (Kamer, 2001).

Organ’a göre, diğerkamlık ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç boyutlardır. İki boyut arasındaki en önemli fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir. Diğerkamlıkta kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar ise öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkileri azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlardır (İşbaşı, 2000).

5. Örgütsel Erdem (Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme) (Civic Virtue) :

Organ’ın kitabında yer verdiği son vatandaşlık davranış boyutu olan “Örgütsel Erdem”, Graham tarafından tanımlanmıştır. Graham, bu kavramı “organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma” olarak ifade etmiştir. Ona göre , iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir. Kurumdaki toplantılara düzenli olarak katılmak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, gelişmelere ayak uydurmaya çalışmak, kurumdaki değişimleri yakından izlemek, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta v.b.) faydalanmaya çalışmak, organizasyonla ilgili konular üzerinde düşünmek ve bu düşüncelerini arkadaşlarıyla paylaşmak gibi davranışlar örgütsel erdem boyutunda yer alabilecek özellikte davranışlardır. Örgütsel erdem davranışı organizasyonu etkileyen olaylara karşı iş görenlerin kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılmasıdır (Çınar, 2000).

Graham’ın örgütsel erdem tanımlamasında yer alan “sorumlu” kelimesi, bu kavramın anahtar tanımlayıcısıdır. Çünkü, çalışanlar organizasyonun işleyişine aktif bir şekilde katılıp, fikirlerini açıkça ifade ederken disiplinsiz ve yapıcı olmayan davranışlar

sergileyebilirler. Bu tür davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutuna ters düşen davranışlardır. Bu davranışların örgütsel erdem boyutunda yer alması söz konusu değildir. Organ’a göre örgütsel erdem boyutundaki davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini gerektirmektedir. “Organizasyonun Vatandaşı Olma” bilinciyle açığa çıkan ve çalışanların organizasyonun politik yaşamında söz sahibi olmaları sonucunu doğuran bu davranışlar pek çok yönetici tarafından desteklenmeyebilir. Bunlar, çalışanların kısa sürede karşılaşılabilecekleri engellerdir. Fakat, uzun sürede bu davranışlar çalışanları örgüt içindeki politik süreçlerle daha fazla bilgi sahibi olmaları ve örgüt içi politikaların şekillenmesinde yönlendirici güç olmalarını kolaylaştıracak bir bakış açısı geliştirmelerini sağlayacaktır. Yöneticiler tarafından desteklenmesi ihtimali düşük olduğu ve çalışanlara bazı maliyetler yüklediği için örgütsel erdem davranışı, en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

1. Örgüte bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000). O’Reilly ve Chapman tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğu bulunmuştur (Kamer, 2001). Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu; bireyin, örgütteki diğer kişilere kendini yakın hissetmesi, içselleştirme boyutu ise; bireyin, örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi ve bunları kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirmesi şeklinde ifade edilebilir (Balay, 2000).

2. Bireyin ruhsal durumu: Olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin yardımseverlik davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001).

Organ, insanların bazı zamanlardaki duygusallık durumlarının, onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini sağladığını belirtmiştir. Brief ve Motowidlo'ya göre, iyi bir ruh haline sahip kişi, yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterme eğiliminde olmaktadır. Ayrıca olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. George'a göre, olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (İşbaşı, 2000).

3. Kişilik Özellikleri: Smith, Organ ve Near, dışa dönük özelliğe sahip bireylerin, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkın olduklarını belirtmektedirler. İçe dönük bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler (Kamer, 2001).

Kişilik özellikleri, kişilerin hayat karşısındaki zorluklara bakış açısı, onların bir iş yapmaya ya da sürdürmeye yönelik çabalarını belirler. İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş, 2002).

Kişilerin örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyerek davranışlarını şekillendiren diğer bir özellik ise iç ve dış denetim odaklı olmalarıdır. İç denetim odaklı

kişiler örgütte kalmayı bir tercih olarak görerek örgüte bağlılık duymadıklarında örgütte kalmamaktadırlar. Dış denetim odaklı bireyler ise örgütte bulunmalarını tercih olarak değil, şans ve kader olarak görerek örgüte karşı fazla bir bağlılık hissetmemelerine rağmen örgütte kalmaktadırlar. Böylece iç denetim odaklı bireyler, dış denetim odaklı bireylere göre daha faal olmaktadır (Başaran, 2000).

4. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini: İş tatmini, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. İş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996).

Davis, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıtın iş tatmininin düşmesi olduğunu belirtmektedir. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler gözlenmektedir (Ege, 2000).

5. Örgütsel Adalet: Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda en çok vurgulanan bilişsel faktör, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç açıdan değerlendirilmektedir. İşbaşı'nda, Cohen, dağıtım adaletini; görevler, hizmetler, fırsatlar, ödüller, cezalar, ücretler, terfiler vb. gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanması olarak tanımlamaktadır. Folger, prosedür adaletini; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil uygulanmasına yönelik olan adalet şekli olarak tanımlamaktadır. Niehoff ve Moorman, etkileşim adaletini ise; yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulatmaları sırasında sergiledikleri adil davranışlar olarak tanımlamaktadır. Greenberg, alınan kararların niçin alındığının açıklanmasının ve bu amaçla çalışanlar ile dürüst ve samimi bir iletişim kurulmasının onların algılarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemiştir (İşbaşı, 2000).

6. İhtiyaçlar: Schnake, bireylerin, onları belirli bir şekilde hareket etmeye yöneltten tamamıyla içsel bir güdüyle ortaya çıkan birtakım ihtiyaçları olduğunu belirtmektedir. İnsan davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçlardan sosyal bir gruba yönelik olan sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireyin rol gereklerini aşan davranışlar göstermesine neden olabileceği saptanmıştır. Başarı odaklı kişiler performanslarından ileri derecede tatmin olmakta ve üstün olma ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilme ihtimalleri de arttırmaktadır (Kamer, 2001).

7. İşin özellikleri: Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlamaktadır. Van Dyne, Graham ve Dienesch ile Farh, Podsakoff ve Organ'a göre, anlamlı görev özellikleri, amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı bir otonomi ortamı ve geri bildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri, iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını en üst düzeye yükselterek örgütsel bağlılığı artırır (Kamer, 2001).

8. Liderin özellikleri ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güven: Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000).

Liderin davranışlarının astların rol gereklerinin üstünde davranış göstermelerinde büyük etkisi vardır. Smith, Organ ve Near lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, yardımseverlik boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya çıkarması karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır (Kamer, 2001).

9. Kıdem ve hiyerarşik düzey: Van Dyne ve Graham'a göre, uzun süre bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı kuvvetli bir bağlılığı ve aidiyet duygusu olup,

işlerini yerine getirmede yüksek bir özgüvenleri bulunmaktadır. Böylece bu özellikteki çalışanların olumlu duygu ve davranışlar gösterme ihtimalleri de artmaktadır. Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları, çevreleri üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi ayrıcalıklarının olmasından dolayı alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılık davranışı göstermektedirler (Kamer, 2001).

10. Örgütsel Vizyon: Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmedir. Bir vizyona bağlandığını hisseden iş gören ise daha çok çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Balay, 2000).

Başarılı bir okul yöneticisi, öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu etrafında toplayabilmeli ve her öğretmenin bu vizyon içinde rolünü görmesini sağlamalıdır. Okulların etkililiği, yöneticinin bu vizyoner liderlik özelliğine bağlıdır. Kendini örgüt içinde vizyonun bir parçası olarak gören öğretmen örgüt yararına daha çok çalışmak isteyecektir (Özden, 2002).

11. Örgütün özellikleri: Van Dyne, Graham ve Dienesch'a göre, çalışanlar, örgütlerinin değer verdikleri özelliklere göre davranışlarını düzenlerler. Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterebilirler (Kamer, 2001).

12. Karara Katılım: Karara katılım, çalışanların alınan stratejik kararlar üzerinde etkili olmalarıdır. Bu kararlar çalışanların içsel güdülenmesini artırarak başarı için daha çok emek harcamalarına neden olmaktadır. Karara katılan ve daha etkili olan çalışan uzun dönemde örgüte bağlılık duyarak örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok sergilemektedir (Balay, 2000).

13. Kişi Örgüt Bütünleşmesi: Bir örgütte en önemli faktör, örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren ve teknolojiyi kullanan kişi olarak insandır. Örgütte bulunan kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları kişi örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Birey örgüt içinde gereken sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa o kadar örgütle bütünleşmiş olacaktır. Yöneticilerin görevleri, aynı özelliklere ve uyuma sahip kişileri bir araya getirerek sosyalleştirmek ve örgüt ilişkilerinde daha verimli ve çalışma düzeni ile daha uyumlu olacak şekilde çalışanları güdülemektir. Kişi örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arasındaki etkileşimi arttırdığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesini en üst düzeyde sağladığı, işten kaçmanın az olduğu ve üretim seviyesini en üst düzeyde tutan bir ortam oluşturduğu için çok önemlidir (Oktay, 1996).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI

Kamer’de, Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştıran, anlaşmazlıkları azaltan ve etkinliği arttıran, bunların sonucu olarak da performansı fazlaştıran unsur olarak görmektedir. MacKenzie, Podsakoff, Fetter ve Organ’a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile yönetici ve çalışanların verimlilikleri artar. Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie’ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş gurupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Organ’a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlarlar. Podsakoff ve MacKenzie’ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonu kolaylaştırılabilir. MacKenzie, vatandaşlık davranışlarının yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkilediğini saptamıştır. Performans değerlendirme sonuçları terfi, transfer, eğitim, işten çıkarma gibi fonksiyonlarda rol oynadığı için örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır (Kamer, 2001).

ÇALIŞMA DEĞERLERİ

1. Değerin Tanımı

Değer kavramının literatürde tam olarak bir tanımı olmamakla beraber, araştırmacılar bu kavramı değişik ama birbirine yakın şekilde tanımlamaktadırlar.

Değerler üzerinde yapılan tanımlardan en çok bilineni Amerikalı Sosyal Psikolog Milton Rokeach tarafından yapılan tanımlamadır. Rokeach, Yaman ve Uyan'da, değerler kavramını tanımlayabilmek için insan değerlerinin doğasıyla ilgili beş varsayımı dikkate almıştır. Bunlar :

1. Değerler, değer sistemleri içinde organize olmuştur.
2. Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
3. Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı göreceli olarak küçüktür.
4. İnsanın sahip olduğu değerler kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür.
5. Değerlerin önemi, sosyal bilimlerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen bütün olgularda açıkça gözlenmektedir. Her birey bir değere ve değer sistemine sahiptir diyen Rokeach bu beş varsayıma dayanarak değer tanımını yapmıştır. Buna göre ; bir değer bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya varolma amacının, buna ters bir davranış biçimi yada yaşam amacına nispeten tercih edildiği daimi bir inançtır (Yaman, 2001; Uyan, 2002).

Hofstede, Kasnak ve Yaman'da, insanın zihinsel programının önemli yapı taşlarından biri olarak gördüğü değeri, karşılaşılan bir durumda belli bir yönü seçme eğilimi olarak tanımlamıştır (Kasnak, 1998; Yaman, 2001).

Williams, değeri, bir süreci veya son durumu tercih etme, bu süreci ahlaki olarak öncelikli görme veya son durumun hoşla gitmesi, ilgi alanına girmesi veya bu son duruma ihtiyaç duyma, isteme, çekici görme, kısaca değer belli bir davranış tarzını seçmemizi sağlayan kavram olarak tanımlamaktadır (Kasnak, 1998).

Fichter'in belirttiğine göre, kişilerin çoğunluğu değerler üzerinde uzlaştıklarından değerler paylaşılırlar, hiçbir bireyin yargısına bağlı olmadığından ciddiye alınırlar. Kişiler bu değerleri ortak refahın korunması ve sosyal gereksinmelerin karşılanması ile birlikte görürler. Değerler coşkularla birlikte bulunduğundan bu yüce değerler için kişiler özveride bulunur, dövüşür ve ölürlar (Çelebi, 1993).

French ve Kahn, değerleri, insanı bir amaç için güdüleyebilen çevresel etmenlerin çekiciliğine bağlı bir kavram olarak tanımlarlar. Bunun yanında, England, değerleri insanın davranışlarını şekillendirebilen, zamanla tecrübe edilerek meydana gelen ve kalıcılık gösteren bir yapı olarak açıklamaktadır. Lloyd ise, değerleri tutumlar gibi ancak daha kalıcı ve daha genel, başka bir deyişle belli bir olayla ilgili olmayan davranışlar olarak tanımlar. Ronen'e göre insanlar büyüdükçe doğuştan gelen genetik yapılarının etkisiyle veya en başta aileleri olmak üzere çevrelerinin etkisiyle ilgili değerleri şekil bulur. Değerler bir kere şekillendikten sonra kişisel tercihleri, değer yargılarını ve tutumları; tutumlar da olaylar karşısındaki duygusal güdülerini şekillendirmektedir. Olaylar karşısındaki güdülerimizde davranışa dönüşmektedir (Kasnak, 1998)

Güngör, değeri "bir şeyin arzu edilebilir ya da edilemez olduğu hakkındaki inanç" şeklinde tanımlamıştır (Yaman, 2001: 19).

Şirin, değerleri; belli bir durum ve şartlara bağlı kalmaksızın arzu edilen, yararlı görülen ve beğenilen şeyleri gösteren ölçüler olarak tarif etmektedir. Bir varlığın psikolojik, sosyal, ahlaki veya estetik açıdan taşıdığı düşünülen yüksek yada yararlı davranışlar değerinin niteliğini açıklar (Şirin, 1983).

Dökmen, sosyal yaşamın çehresini oluşturan değerleri, “kişilerin, kendileri ve başkaları için anlamlı buldukları eylemlere, davranışlara ve bu eylemleri üreten şemalar” olarak tanımlamaktadır (Dökmen, 2002: 279).

Bir toplumun kültürün etkisinde kalan davranışları, o kültürün değerlerini yansıtabilmektedir. Her toplumun kendisine ait kültürü olduğundan, her kültürün kendine özgü değerleri vardır. Değerler toplumdan topluma değişiklik gösterebileceği gibi, bazı değerler bazı toplumlarca ortak olarak benimsenebilir. Bunu yanı sıra, her bireyin farklı değer yargıları da olabilir (Aydın, 1994).

Elizur’a göre bir bireyin veya bir toplumun değerleri önem verdikleri davranışlar, durumlar ve objelerdir. Dolayısıyla çalışma değerleri de bu kavramın, iş kapsamında düşünüldüğünde ortaya çıkan bir kavramdır. Katzell ise iş değerlerini, yüksek iş tatmini sağlayan iş özelliklerini referans alarak tanımlamaktadır. Ayrıca Carrathens, ulaşılmak istenen amacın önemi sorgulandığında ve bunun sonucunda bir önem derecelendirmesi yapıldığı zaman iş değeri olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir (Kasnak, 1998).

Turgut’un belirttiğine göre, değerler, istekleri, tercihleri, arzuları yani istenilen ve istenilmeyen şeyleri, durumları ya da koşulları yansıtmaktadır. Değerler birey için en çok önemi olan kavram ya da fikirleri, neyin doğru, uygun ya da istenilir olduğu hakkındaki fikirleri ya da inançları içerir. Bu anlamda değerler, davranışları anlamak için en önemli anahtarlardan biridir. Çünkü hareketlerimiz tercih yoluyla kabul edilen inançlardan etkilenebilmektedir (Yaman, 2001).

2. Değerlerin Sınıflandırılması

Değerlerin sınıflandırılması konusunda değişik görüşler ortaya atılmıştır. Allport, Vernon ve Linsey, Kasnak ve Yaman'da, değerleri altı temel gruba ayırarak incelemişlerdir.

- **Teorik Değerler** : Belirgin olduğu ilgi alanı olaylara rasyonel yaklaşım, gerçeğin ortaya çıkarılmasıdır. Önem verilen kavramlar, muhakeme, eleştiri, gözlem ve rasyonel düşüncedir. Bu kavramlara önem vermiş bireyin amacı bilgi edinmek ve bu bilgileri düzenli ve sistemli hale sokmaktır.
- **Estetik Değerler** : Belirgin olduğu ilgi alanı şekil ve ahenktir. Estetik değeri ağır basan birey için gerçek olan şey güzelliiktir ve en çok önem verdiği kavramlar zarafet, simetri ve uyumdur.
- **Ekonomik Değerler** : Belirgin ilgi alanı fayda kavramına dayanır. İş hayatında faydacı ve pratik tavırlara önem verilir. Ekonomik değeri yoğun olan bireyin en önemli amacı servet edinmek ve başkalarını geçmedir.
- **Siyasi Değerler** : Belirgin ilgi alanı güç elde etmek ve bu gücü başkalarını etkileme yolunda kullanmaktır.
- **Sosyal Değerler** : Belirgin ilgi alanında en çok önem verilen ve hayat biçimini belirleyen olgu sevgidir. Bu değer boyutunda birey için nazik, sempatik ve özverili olmak en çok önem verilen davranış biçimidir. Bireyin amacı insanlarla sevgiye dayalı ilişkiler kurmak ve gerçek dostluğu yakalamaktır.
- **Dini Değerler** : Belirgin ilgi alanı evrenin bütünlüğünü anlamak ve bunu tarif etmektir (Kasnak, 1998; Yaman, 2001).

Rokeach, Yaman ve Uyan'da, belirlemiş olduğu iki değer boyutunda her birey için her bir değere önemlilik derecesine göre sıralamalı bir yapılanma göstereceğini ve

değerlerin davranış tarzına veya ulaşılmak istenen hedeflere ait olduğunu belirtmiştir. Değerleri “temel değerler” ve “aracı değerler” olarak iki alt gruba ayırmıştır. Hayatın amacını yansıtan temel değerleri, “kişisel değerler” ve “sosyal değerler” olarak iki alt gruba ayırmıştır. Örneğin kendisiyle barışık olmak kişisel bir değerken, dünya barışı ve kardeşlik sosyal bir değerdir. Kişisel değerler ve sosyal değerlerin hangisinin öncelikli ve baskın olacağı kişiden kişiye değişmektedir. Aracı değerleri ise ahlaki değerler ve beceri değerleri olmak üzere iki alt gruba ayırmıştır. Ahlaki değerler davranış çeşitleri ile ilgilidir ve yaşamın amacı ile ilgili değerleri önemli ölçüde içermezler. Kişiler arası ilişkiler önemli olduğundan aykırı davranış gösterildiği zaman kişi yanlış bir iş yapıyor olmanın suçluluğunu hisseder. Beceri değerleri sosyal olmaktan çok bireyin kendisini merkeze alır. Bu değerlere aykırı davranış gösterildiği zaman kişisel yetersizlikten gelen bir utanç duyulur. Birey herhangi iki araçsal değer arasında ikilemde kalabilir (Yaman, 2001; Uyan, 2002).

Kısaca Rokeach, insanların sahip oldukları bütün değerleri bir sistem içerisinde önemlilik derecelerine göre sıralayarak oluşturduklarını ve bunları zihinsel, davranışsal ve duygusal değerlerle var olma amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için gösterdikleri davranış biçimlerini yansıttıklarını belirtmiştir.

Sarnoff, değerleri yediye ayırır ve bunları iki grupta birleştirir. İlk grupta güç ile ilgili ikinci grupta insanlıkla ilgili değerler yer alır. Güç ile ilgili değerler; Maddi İmkanlar, Güç ve Prestij’dir. İnsanlıkla ilgili değerler; Estetik, Eşitlik, Zeka ve İnsancıl Olmadır (Kasnak, 1998).

Shalom ve Wolfgang, kişisel ve toplumsal ihtiyaçları, sosyal grupların getirdiği gerekliliklerden dolayı “güdüsel özelliklere” göre değerleri sekize ayırmışlardır. Bunlar; Güvenlik, Eğlence, Başarı, Kendini yönlendirme, Sınırlayıcı– İtaate zorlayıcı, Sosyal Ötesi, Güç, Olgunluk’tur. Bu sınıflandırmaları bir araya getirerek değer kavramını, kişinin bir son durum veya süreçle ilgili olarak, kişisel veya toplumsal bazda, güvenlikten olgunluğa kadarki yelpaze içerisindeki güdüsel özelliklerin önem derecesini

hiç önemli değil ile çok önemli arasında belirtilen ve hayatına yön veren bir prensip olarak açıklamışlardır (Kasnak, 1998).

DEĞERLERE ETKİ EDEN MOTİVASYON KURAMLARI

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, Maslow ihtiyaçları bir piramit üzerinde aşağıdan yukarıya doğru önem sıralarına göre bir hiyerarşi içine koyar. Bu ihtiyaçlar bir sıra düzeni oluşturur. Bu sıralama, fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Bulunulan basamaktaki ihtiyaçların belli bir dereceye kadar tatmin edilmesinden sonra bir üst basamağa geçilebilir. Bunun için o basamaktaki ihtiyaçların tamamının giderilmesi gerekmez. Alt kademedeki ihtiyaçlar tatmin edildiğinde ortadan kalkar ve insan üzerinde güdüleyici özelliği kalmaz (Izgar, 2003).

Maslow, bireyin kişiliğini bir bütün olarak görmek gerektiğini, temel ihtiyaçların bireyin bilincine çıkmayan ihtiyaçlar olduğunu, her kişide temel ihtiyaçlar aynı olduğunu, bir ihtiyaç karşılandığı zaman tamamen ortadan kalkmadığını, aksine onunla ilgili başka bir ihtiyaç ortaya çıktığını ve her davranışın altında bulunan ihtiyaç sayısının fazla olduğunu belirtmektedir (Bingöl, 1990).

Herzberg çift faktör kuramında, iç faktörlerinin iki grup içerisinde toplanabileceğini belirtmiştir. Birinci grupta bulunup memnuniyet yaratan ve personeli daha fazla çalışmaya teşvik eden “motive edici faktörler”, ikinci grupta personeli memnuniyetsizliğe götüren “hijyen faktörler” olarak isimlendirilmiştir. Motive Edici Faktörler; başarı, tanınma, ilerleme, işin kendisi, gelişme imkanı ve sorumluluktur. Hijyen faktörler ise; işletme politikası ve yönetimi, teknik denetim, denetçiler ile karşılıklı ilişkiler, üstlerle karşılıklı ilişkiler, astlarla karşılıklı ilişkiler, maaş- ücret, iş güvencesi, kişisel yaşantı, çalışma şartları ve statüdür (Yalçın, 1999).

Mc Clelland başarı güdüsü kuramında, başarı güdüsü kavramını bireyin içinde olan güçlere dayandırmaktadır. İş adamları, bilim adamları ve meslek sahipleri üzerinde yaptığı çalışmaların sonunda, bu kimselerin başarı güdüsü konusunda normalin üzerinde olduklarını saptamıştır. Ona göre, başarıyla güdülenen bir iş adamı, sadece kâr peşinde değildir. Kâr etmek kadar başarmakta önemlidir. Kâr, tek başına bir amaç olmayıp işin iyi yapıldığını gösterir (Aydın, 1993).

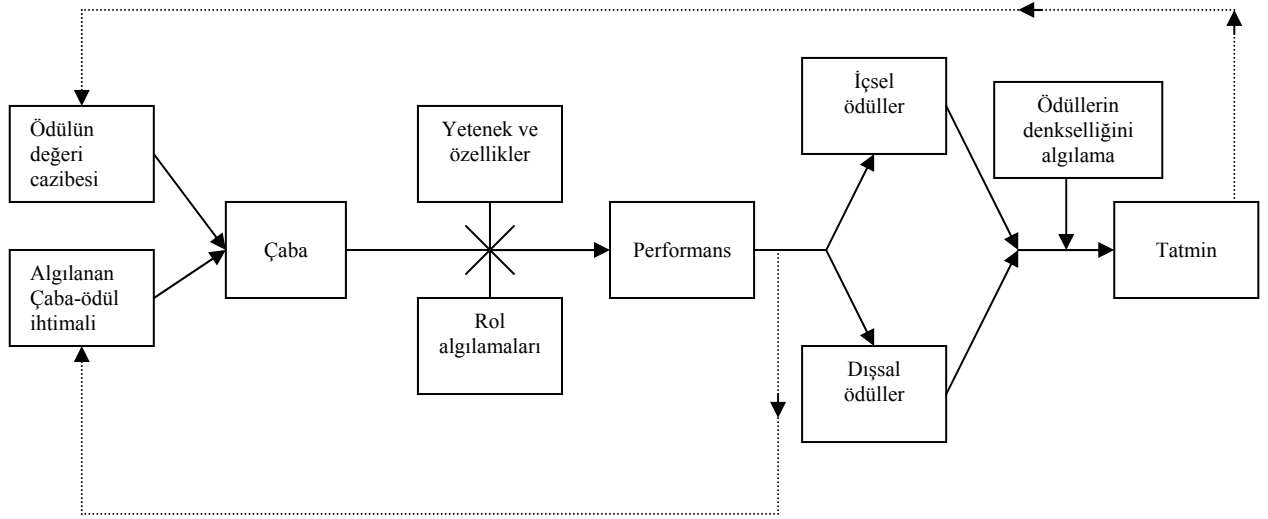
Mc Clelland, insan ihtiyaçlarını üç grupta toplamıştır. Bunlar ; başarı ihtiyacı, bağımlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacıdır. Bunlardan başarı güdüsü üzerinde daha fazla durmuştur (Eroğlu, 2000).

Clayton Alderfer erg kuramında, Maslow'un yaklaşımını değişikliğe uğratarak daha da basitleştirmiştir. Bu kuramdaki üç temel ihtiyaç; Varolma İhtiyaçları, İlişkisel İhtiyaçlar, Gelişme İhtiyaçları'dır (Eren, 2004).

Beklenti-değer teorileri belirli sonuçların elde edilme beklentisi ile bu sonuçların gerçekleşebilme ihtimali ve bu sonuçlara verilen değerlerle ilgilidir. Temel önermesi; yalnızca ihtiyaçlar ve istekler davranışın fonksiyonu değildir. Bunlarla birlikte sosyal çevrede daha doğrusu bireyin çevresini algılama biçimi davranışların temelinde yatan en önemli faktördür (Eroğlu, 2000).

Vroom'un beklenti modeline göre, birey, çeşitli davranış biçimleri ve seçenekleri arasından bir tanesi seçerken, birçok deneyimden sonra kendisi için en önemlisinin hangisi olduğunu öğrenecektir. Ayrıca birey belirli bir davranışın belirli bir sonuca yol açtığını da görür. Bu noktada birey, eğer beklenen yarar, sonucu elde etmede gösterilecek davranış çabasının maliyetinden fazlaysa, daha fazla çaba göstermeyi sürdürecektir (Eroğlu, 2000).

Porter ve Lawler'in modeli çok sayıda değişken üzerine kurulmuştur. Vroom, çalışan insanın motivasyonunu güç, beklenti, değer ve araçsallıkla ifade ederken; Porter ve Lawler, bunlara ek olarak bilgi ve özellikler, rol algılamaları, performans, ödüller, ödüllerin denkserliğine ilişkin algılar ve tatminkarlık gibi kavramlarla teoriyi şekildeki gibi geliştirmişlerdir. Bu teorinin esası kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun temel doyumunu etkileyen ödüllendirmenin adaletidir. Örgütlerde iş görenin görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çatışmalarına rastlanabilir (Eren, 2004).



Şekil 2. Porter ve Lawler'in Beklenti Modeli (Ünal'dan, 2003: 89)

Porter ve Lawler'in, güdülenme için getirdiği değişkenler; ödülün değeri, algılanan çaba-ödüllendirilme ihtimali, çaba, yetenek ve özellikler, rol algılamaları, performans, ödüller, algılanan denkser ödüller ve tatmin'dir (Eroğlu, 2000).

Hull uyarım-tepki ve dürtü-alışkanlık teorisinde, davranış, "Dürtü ve alışkanlık gücünün bir kombinasyonudur." şeklinde tanımlamaktadır. Bu teori bir bütün olarak davranışın nasıl meydana geldiğini açıklamaktadır. Organizmanın, yaşamını sürdürmesi için, eksikliğini gidermek üzere harekete geçmesine bilim adamları homeostatik

kavramını kullanmışlardır. Homeostatik, organizmanın kendini dengeye getirmesini ve bu durumu korumasını anlatır. Organizmanın kendini dengeleyebilmesi için dürtü ortaya çıkar. Dürtünün uyarmasıyla birlikte organizma bir tepkide bulunur. Bu uyarım tepki ilişkisine alışkanlık denmektedir. Kişilerin bir dizi zincirleme davranış içerisinde girmesi onlara alışkanlık kazandırır. Hull, bütün alışkanlıklara dürtünün neden olduğunu söylemiştir. Hull'un teorisine göre dürtü belirli bir etki-tepki zinciri olarak alışkanlık ile birlikte harekete geçirici çabayı veya davranışı oluşturur (Eroğlu, 2000).

Adams eşitlik kuramını, insan davranışlarının bir alışveriş süreci olarak nitелеmektedir. Çalışan kişinin eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, sorumluluk duygusunu, çabasını, yaşını vb. niteliklerini, o bireyin katkıları olarak tanımlamaktadır. Ücret, iyi çalışma koşulları, yükselme olanakları, iş güvencesi, statü gibi öğeler örgütün çalışanlara verdikleri ödüller olarak nitelendirilmektedir (Izgar, 2003).

İncir'in belirttiğine göre, bu kuramda, birey kendi katkı ve ödül oranını diğerleriyle karşılaştırdığında kendi oranında bir düşüklük görürse bunu eşitsizlik olarak algılar (İncir, 1990).

Amaç teorisinin temeli, bireylerin belirledikleri amaçların, onların motivasyonlarının derecesini de belirleyeceği yönündedir. Erişilmesi güç ve yüksek amaç belirleyen kişi kolay amaç belirleyen kişiye oranla daha yüksek başarı gösterecek ve motivasyonu artacaktır (Bingöl, 1990).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZ VE BULGULARI

Uygulanmış olan ölçeklerle elde edilen verilerin tümüne güvenilirlik (alfa) analizi yapılmıştır. İstatistiksel madde analizi incelemesinde “Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu” (corrected item total corelation) verilerine bakılarak elenmesi gereken madde olup olmadığına karar verildi.

- 1- Bütün maddelerin düzeltilmiş madde korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değere sahip maddeler incelendi.
- 2- Düzeltilmiş madde korelasyonu en düşük maddeyi sildiğimizde Alfa değerinde önemli bir yükselme sağlanacaksa bu madde silindi. Bu duruma göre, alfa değerinde önemli bir yükselme sağlandığı için örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için hazırlanan 13. madde, etki etme ve etkili olma değerlerini ölçmek için hazırlanan 3. madde, bedensel aktivite imkanlarını ölçmek için hazırlanan 1. madde, işin çeşitliliği değerlerini ölçmek için hazırlanan 1 ve 2. maddeler, işin çeşitliliğinin düzeyini ölçmek için hazırlanan 1 ve 2. maddeler silinmiştir.

Güvenilirlik işleminden sonra, geri kalan 118 madde temel bileşenler analizinde varimax rotasyonuna tabi tutuldu. Temel bileşenler analizindeki amaç; örgütsel ve çalışma değerlerini ölçtüğü düşünülen maddelerin temel boyutlarının ortaya çıkarmaktır. Aygen değeri 1 (bir) alınıp, bunun üzerinde kaç boyut olduğuna bakıldı. 118 maddenin 27 boyut oluşturduğu görüldü. Çıkan tabloda her hangi bir gruba ağırlıklı olarak girmeyen ya da gruplar arası ayırt ediciliği olmayan maddeler olup olmadığına bakıldı. Bu 27 boyuta giren maddeler anlamsal açıdan incelendi ve işin çeşitliliğini (değer ve imkanları) ölçmek için hazırlanan 3. ve 4. soruların kişisel gelişimi ölçmek için hazırlanan sorular içine girdiği görüldü. Bu yüzden kişisel gelişim boyutuna eklendi. Bunun dışında önceden öngörülen tüm maddelerin kendi grupları altında

toplandığı görülerek yapısal geçerliliğe destek sağlanmış oldu. Anket hazırlanırken aynı şeyi ölçtüğü düşünülen madde öbekleri analiz sonucunda birbirleri ile aynı grupta yer almışlardır. Bu da ankete alınan maddelerin yüzeysel geçerliğinin doğru olarak tespit edildiğini ispatlamaktadır.

Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanan anket maddeleri kendi içinde tekrar temel bileşenler analizine tabi tutularak incelendi. Sonuçta, bu maddelerin kendi arasında 4 boyuta ayrıldığı görüldü.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkla ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar arasında bir araya gelişleri incelenerek özelliklerine göre, konuyla ilgili literatüre göre de bu boyutlar şu şekilde isimlendirildi:

1. Örgütsel erdem
2. Sportmenlik
3. Yardımseverlik
4. Vicdanlılık

Temel bileşenler analizinde örgütsel vatandaşlık maddelerinin tablo 3'te görüldüğü gibi genel alfa değeri .90 olarak bulundu. Alt boyutlar açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının güvenilirlik değerleri ise şöyle bulunmuştur:

- 4 maddeden oluşan örgütsel erdem boyutunun alfa değeri .77
- 3 maddeden oluşan sportmenlik boyutunun alfa değeri .66
- 5 maddeden oluşan yardımseverlik boyutunun alfa değeri .84
- 4 maddeden oluşan vicdanlılık boyutunun alfa değeri .83 'dür.

**Tablo 3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ
FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ**

	BOYUTLAR			
	Yardım	Erdem	Vicdan	Sportmen
ocb10	,760			
ocb9	,682	,368		
ocb11	,625		,371	
ocb4	,613	,501		
ocb12	,462	,452		
ocb3		,757		
ocb5		,705		
ocb1		,596		
ocb2		,585		
ocb14			,774	
ocb16			,758	
ocb15			,702	
ocb17		,357	,640	
ocb7				,805
ocb6				,773
ocb8	,460			,608
Aygen Değeri	2,851	2,791	2,685	1,825
% varyans	17,820	17,446	16,779	11,404
% Birikimsel	17,820	35,266	52,045	52,045
Güvenilirlik	,84	,77	,83	,66
Genel Güvenilirlik			,90	

NOT: Kaiser-Meyer-Olkin Measure değeri ,93 ve Barlett's manidarlığı ,000 'dır.

Temel bileşenler analizinde hayat mutluluğu, özgüven ve örgütsel adalet maddelerinin tablo 4’te görüldüğü gibi güvenilirlik değerleri şöyle bulunmuştur:

- 3 maddeden oluşan hayat mutluluğu boyutunun alfa değeri .86
- 4 maddeden oluşan özgüven boyutunun alfa değeri .76
- 3 maddeden oluşan örgütsel adalet boyutunun alfa değeri .91

Tablo 4. ADALET, MUTLULUK VE ÖZGÜVEN TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ

	Boyutlar		
	adalet	mutluluk	özgüven
ad2	,939		
ad3	,927		
ad1	,887		
mut2		,909	
mut3		,867	
mut1		,857	
ozgu2			,798
ozgu3			,797
ozgu1			,743
ozgu4			,717
Aygen Değeri	2,581	2,409	2,351
% varyans	25,815	24,090	23,511
% Birikimsel	25,815	49,904	73,415
Güvenilirlik	,91	,86	,76

NOT: Kaiser-Meyer-Olkin Measure değeri ,73 ve Barlett’s manidarlığı ,000 ‘dır.

Çalışma değerlerini ölçmeyi hedefleyen sorular tablo 5’te görüldüğü gibi ayrı ayrı temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur.

Temel bileşenler analizinde ortaya çıkan öğretmenlerin çalışma değerlerinin güvenilirlik değerleri şöyledir:

- 5 maddeden oluşan bağımsızlık ve otonomiye önemseme boyutunun alfa değeri .70
- 4 maddeden oluşan bedensel aktiviteyi önemseme boyutunun alfa değeri .73
- 5 maddeden oluşan arkadaşlık ve dostluğu önemseme boyutunun alfa değeri .71
- 6 maddeden oluşan kişisel gelişimi önemseme boyutunun alfa değeri .84
- 3 maddeden oluşan etki etme ve etkili olmayı önemseme boyutunun alfa değeri .74
- 4 maddeden oluşan kabul görme ve farkına varılmayı önemseme boyutunun alfa değeri .83
- 5 maddeden oluşan çalışma mekanını önemseme boyutunun alfa değeri .84
- 4 maddeden oluşan ekonomik güvenceyi önemseme boyutunun alfa değeri .81
- 5 maddeden oluşan yardımlaşmayı önemseme boyutunun alfa değeri .86
- 4 maddeden oluşan yükselme-ilerlemeyi önemseme boyutunun alfa değeri .87

Tablo 5. ÇALIŞMA DEĞERLERİ TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ

BOYUTLAR										
	Kişisel gelişim	Yardımla şma	Kabul görme farkına varılma	Yükselme ilerleme	çalışma mekanı	Ekonomik güvence	Bedensel aktivite	Arkadaşlık dostluk	Bağımsızlık otonomi	Etki etme etkili olma
kgb3	,699									
kgb2	,674									
icb3	,665									
kgb1	,653									
icb4	,615									
kgb4	,536									
yb4		,764								
yb2		,743								
yb3		,734								
yb1		,721								
yb5		,552								
kfb1			,775							
kfb2			,743							
kfb5			,737							
kfb3			,716							
kfb4			,444							
yib3				,830						
yib2				,782						
yib1				,753						
yib4				,713						
cmb2					,714					
cmb3					,686					
cmb1					,661					
cmb4		,363			,647					
cmb5		,367			,551	,373				
egb2						,789				
egb3						,756				
egb1						,731				
egb4						,649				
bab4							,788			
bab2							,774			
bab3							,665			
bab1	,354						,542			
adb4								,741		
adb3								,663		
adb2								,637		
adb5	,400							,602		
adb1								,372		
bob3									,753	
bob2									,726	
bob4									,612	
bob1									,526	
bob5									,392	
eeb1										,697
eeb2										,672
eeb4			,394							,440
Aygen Değeri	4,125	3,640	3,381	3,160	3,043	2,946	2,385	2,288	2,247	2,022
% varyans	8,968	7,913	7,350	6,870	6,615	6,405	5,186	4,974	4,886	4,396
% Birikimsel	8,968	16,882	24,232	31,102	37,717	44,122	49,308	54,282	59,168	63,564
Güvenilirlik	,84	,86	,83	,87	,84	,81	,73	,71	,70	,74

Not: Kaiser-Meyer-Olkin Measure değeri ,90 ve Barlett's manidarlığı ,000 'dır.

Çalışma değerlerinin örgütte karşılanma düzeyini ölçmeyi hedefleyen sorular tablo 6’da görüldüğü gibi ayrı ayrı temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur.

Temel bileşenler analizinde ortaya çıkan öğretmenlerin çalışma ortamında bulunan imkanlarının güvenilirlik değerleri şöyledir:

- 5 maddeden oluşan kurumdaki bağımsızlık ve otonomi düzeyi boyutunun alfa değeri .70
- 3 maddeden oluşan işteki bedensel aktivite imkanı boyutunun alfa değeri .71
- 5 maddeden oluşan kurumdaki arkadaşlık ve dostluk düzeyi boyutunun alfa değeri .86
- 6 maddeden oluşan kurumdaki kişisel gelişim imkanları boyutunun alfa değeri .83
- 4 maddeden oluşan kurumdaki etki etme ve etkili olma fırsatları boyutunun alfa değeri .82
- 4 maddeden oluşan kurumdaki kabul görme ve farkına varılma fırsatları boyutunun alfa değeri .83
- 5 maddeden oluşan kurumdaki çalışma mekanı imkanı boyutunun alfa değeri .89
- 4 maddeden oluşan kurumdaki ekonomik güvence düzeyi boyutunun alfa değeri .84
- 5 maddeden oluşan kurumdaki yardımlaşma düzeyi boyutunun alfa değeri .83
- 4 maddeden oluşan kurumdaki yükselme-ilerleme imkanı boyutunun alfa değeri .89

Tablo 6. ÇALIŞMA DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL TATMİNİ TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ

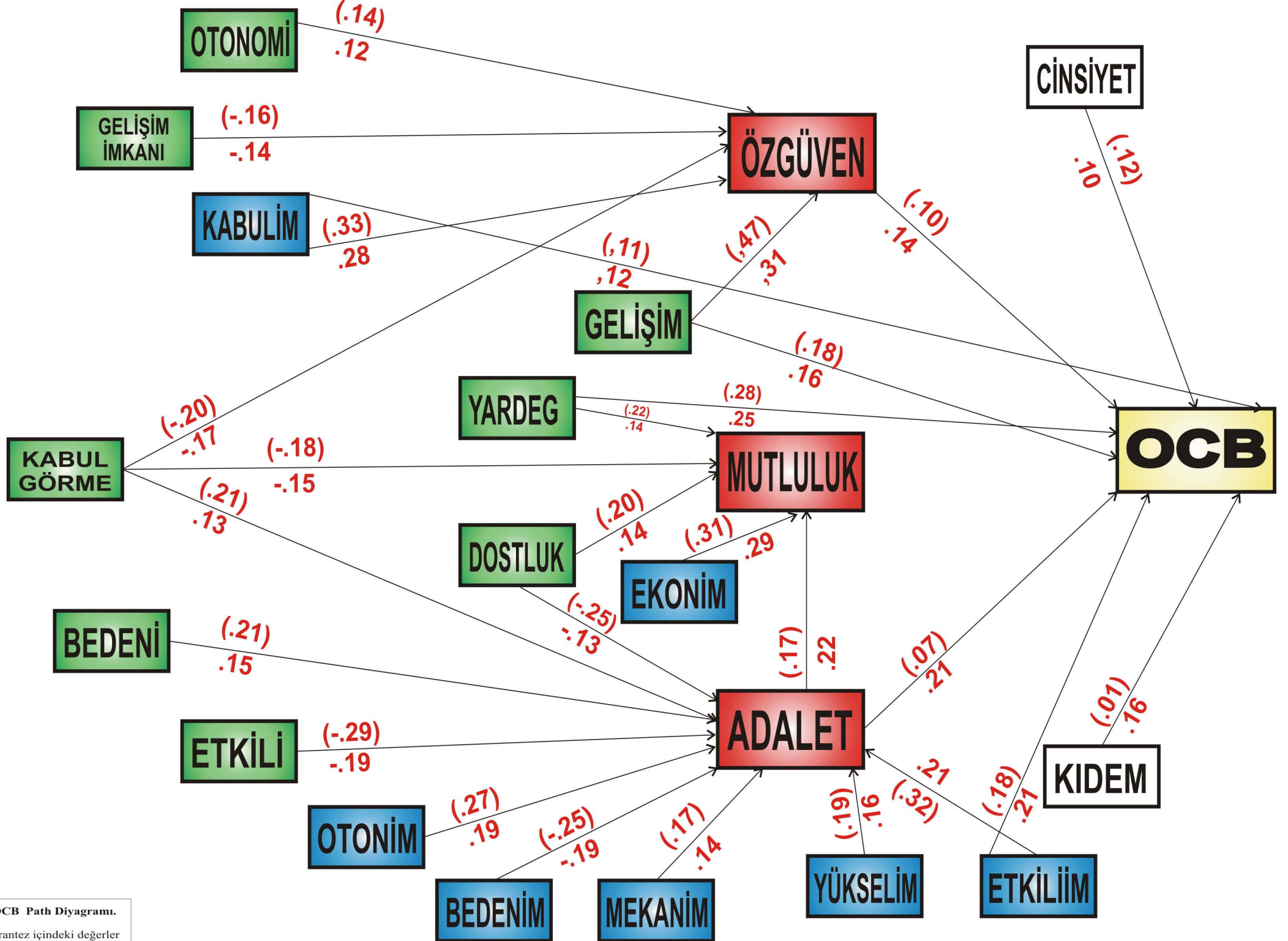
	BOYUTLAR									
	Arkadaşlık dostluk	Çalışma mekanı	Kabul görme- Farkına varılma	Yükselme ilerleme	Ekonomik güvence	yardımlaş ma	Kişisel gelişim	Etki etme etkili olma	Bağımsızlık ve otonomi	Bedensel aktivite
add4	,785									
add3	,782									
add5	,740									
add2	,723									
add1	,689									
cmd3		,834								
cmd5		,832								
cmd2		,813								
cmd1		,789								
cmd4		,674								
kfd3			,675							
kfd2			,637							
kfd5			,620							
kfd4			,620							
kfd1			,597							
yid2				,808						
yid3				,804						
yid1				,756						
yid4				,732						
egd1					,797					
egd3					,768					
egd4					,756					
egd2					,741					
yd2						,762				
yd3						,735				
yd1						,700				
yd4						,579				
yd5						,382				
kgd1							,680			
kgd2							,625			
kgd3							,621			
icd3							,517	,395		
kgd4			,372				,505			
icd4							,493			
eed2								,729		
eed3								,609		
eed1	,428							,585		
eed4			,393					,502		
bod3									,751	
bod2									,701	
bod4									,642	
bod5									,535	
bod1									,513	
bad4										,803
bad3										,738
bad2										,618
Aygen Değeri	4,092	3,857	3,279	3,140	2,852	2,786	2,702	2,556	2,534	2,128
% varyans	8,895	8,385	7,128	6,826	6,200	6,057	5,874	5,557	5,509	4,626
% Birikimsel	8,895	17,280	24,408	31,234	37,433	43,490	49,364	54,921	60,429	65,056
Güvenilirlik	,86	,89	,83	,89	,84	,83	,83	,82	,70	,71

Not: Kaiser-Meyer-Olkin Measure değeri ,92 ve Barlett's manidarlığı ,000'dır. ,35'in altındaki algılamayı kolaylaştırmak için silinmiştir.

Tablo 7. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER (N= 367)

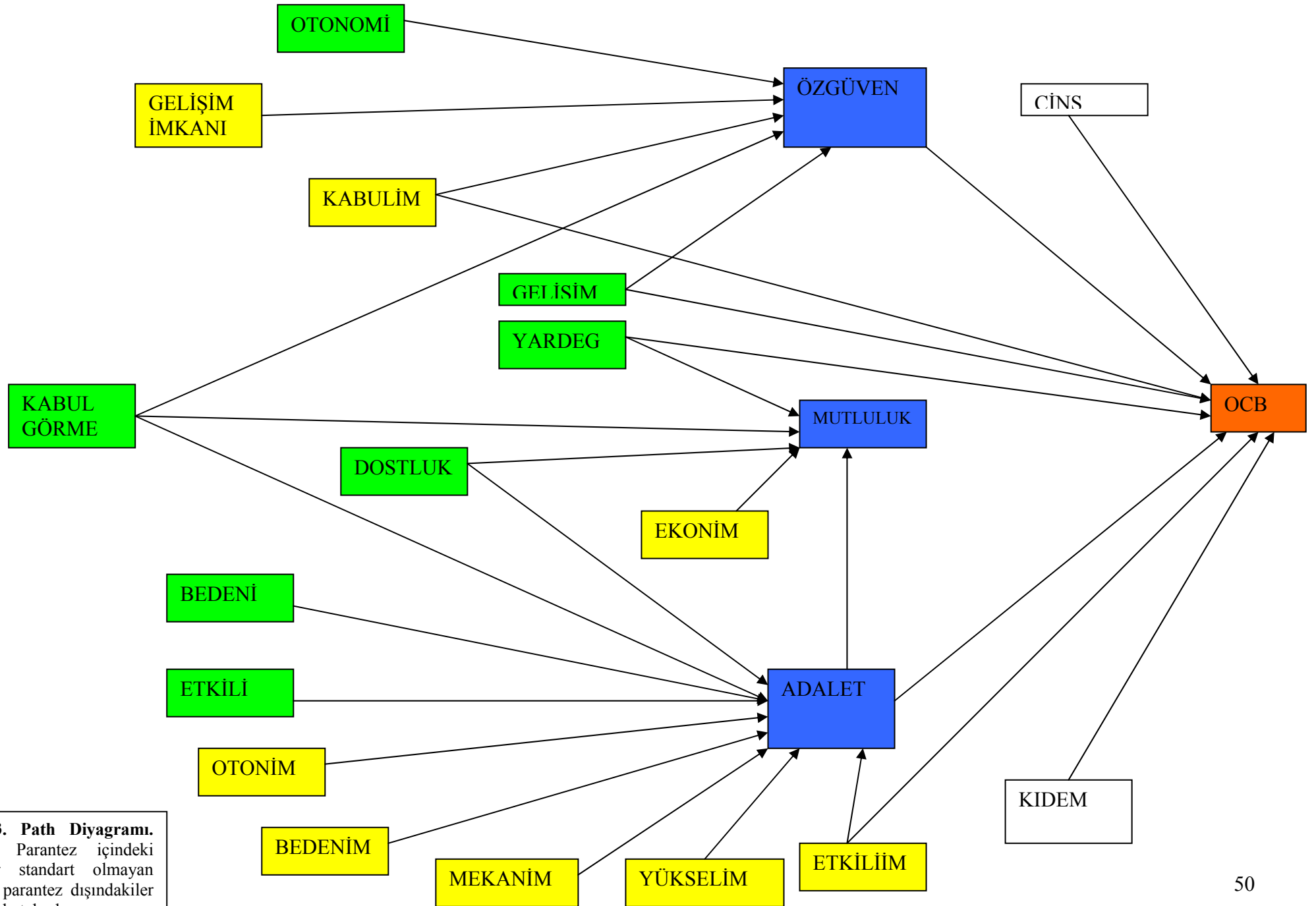
	Ort	SS
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	3,80	,60
ERDEM	3,73	,70
YARDIM	3,73	,73
VİCDAN	4,04	,69
SPORTMEN	3,66	,83
HAYAT MUTLULUĞU	3,41	,85
ÖZGÜVEN	3,64	,80
ADALET	3,34	1,09
BAĞIMSIZLIK VE OTONOMİ DEĞERİ	4,15	,65
BEDENSEL AKTİVİTE DEĞERİ	3,69	,74
DOSTLUK VE ARKADAŞLIK DEĞERİ	4,23	,57
KİŞİSEL GELİŞİM DEĞERİ	4,51	,51
ETKİ ETME ETKİLİ OLMA DEĞERİ	3,95	,72
KABUL GÖRME VE FARKINA VARILMA DEĞERİ	4,00	,69
ÇALIŞMA MEKANI DEĞERİ	4,38	,59
EKONOMİK GÜVENCE DEĞERİ	4,38	,62
YARDIMLAŞMA DEĞERİ	4,44	,54
YÜKSELME İLERLEME DEĞERİ	3,98	,79
BAĞIMSIZLIK VE OTONOMİ İMKANI	2,87	,74
BEDENSEL AKTİVİTE İMKANI	2,86	,80
DOSTLUK VE ARKADAŞLIK İMKANI	3,82	,76
KİŞİSEL GELİŞİM İMKANI	3,45	,71
ETKİ ETME ETKİLİ OLMA İMKANI	3,40	,71
KABUL GÖRME VE FARKINA VARILMA İMKANI	3,48	,68
ÇALIŞMA MEKANI İMKANI	3,28	,90
EKONOMİK GÜVENCE İMKANI	2,94	,81
YARDIMLAŞMA İMKANI	3,57	,69
YÜKSELME İLERLEME İMKANI	2,81	,89
CİNSİYET	1,56	,50
KIDEM	13,92	7,86

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	1,0																												
	,85	1,0																											
	,89	,73	1,0																										
	,83	,64	,65	1,0																									
	,65	,37	,41	,41	1,0																								
	,20	,14	,14	,17	,20	1,0																							
	-,25	-,20	-,26	-,22	-,12	-,06	1,0																						
	,22	,20	,15	,19	,20	,25	,06	1,0																					
	,15	,08	,15	,13	,13	,02	-,21	-,03	1,0																				
	,33	,33	,32	,19	,23	,08	-,12	,12	,30	1,0																			
	,19	,09	,17	,19	,16	,11	-,13	-,09	,29	,22	1, 0																		
	,33	,22	,28	,32	,25	,09	-,28	,01	,39	,35	,56	1,0																	
	,35	,33	,31	,32	,19	,10	-,10	-,02	,26	,28	,36	,40	1,0																
	,33	,25	,28	,34	,18	,03	-,07	,10	,29	,23	,40	,37	,57	1,0															
iş için önemi	,29	,14	,22	,35	,24	,07	-,15	-,03	,38	,22	,41	,47	,36	,46	1,0														
h kişi için önemi	,15	,05	,14	,15	,15	-,01	-,08	-,08	,29	,16	,39	,39	,31	,36	,60	1,0													
mi	,40	,31	,34	,38	,26	,14	-,16	,04	,32	,31	,44	,52	,37	,47	,52	,39	1,0												
i için önemi	,24	,19	,21	,21	,16	,09	-,15	,06	,27	,23	,31	,37	,44	,52	,41	,44	,46	1,0											
	,16	,16	,13	,17	,08	,18	,02	,30	,14	,18	,05	,01	,13	,18	,02	-,01	,08	,05	1,0										
	,19	,22	,21	,06	,10	,06	-,05	,05	-,03	,48	-,05	-,04	,10	,08	-,10	-,09	,00	,03	,31	1,0									
	,31	,24	,33	,22	,20	,24	-,15	,23	,07	,18	,37	,21	,19	,26	,15	,07	,27	,17	,31	,23	1,0								
	,34	,34	,27	,27	,22	,22	-,06	,29	-,03	,20	,12	,15	,17	,17	,04	-,04	,15	,07	,52	,44	,52	1,0							
	,47	,43	,48	,36	,20	,23	-,14	,27	,02	,24	,16	,12	,42	,29	,09	,05	,18	,21	,36	,31	,54	,57	1,0						
	,41	,37	,39	,34	,21	,22	-,17	,24	,05	,17	,05	,04	,28	,38	,12	,06	,20	,21	,40	,32	,47	,61	,64	1,0					
	,15	,13	,11	,10	,15	,14	,03	,33	-,16	,10	-,12	-,10	,05	,02	-,02	-,05	,00	-,01	,35	,18	,22	,46	,30	,39	1,0				
a imkanı var m?	,11	,07	,09	,06	,13	,32	,07	,19	-,15	,00	,00	-,08	,09	,17	-,09	-,10	-,02	,01	,27	,18	,24	,34	,29	,36	,39	1,0			
	,29	,24	,27	,22	,18	,23	-,12	,27	,03	,18	,18	,15	,09	,22	,12	,03	,32	,16	,39	,25	,52	,53	,48	,55	,38	,34	1,0		
	,13	,12	,11	,05	,13	,24	,01	,29	-,16	,05	-,09	-,08	,07	,08	-,03	-,10	-,01	,13	,33	,25	,31	,47	,38	,46	,41	,49	,47	1,0	
	,18	,19	,15	,13	,11	-,04	,11	,01	-,13	,01	-,15	-,16	,06	-,06	-,10	-,12	-,08	-,16	,09	,07	,10	,20	,24	,17	,14	,07	,02	,04	1,0



Şekil 3. OCB Path Diyagramı.

Not : Parantez içindeki değerler standart olmayan betalar, parantez dışındakiler standart betalardır.



Şekil 3. Path Diyagramı.
Not : Parantez içindeki değerler standart olmayan betalar, parantez dışındakiler standart betalardır.

MODEL 1'İN VERİLERLE UYUMU

Zihinsel modelin toplanan verilerle ne kadar uyduğunu gösteren veriler aşağıdadır. Bu verilerden en önemlisi ki-kare değeridir. Şayet ki-kare değeri manidar değilse model ile toplanan verilerin birbirini desteklediği anlamındadır.

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 47

Minimum Fit Function Chi-Square = 47.62 (P = 0.45)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 46.09 (P = 0.51)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 19.07)

Minimum Fit Function Value = 0.13

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.056)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.034)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.27

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.27 ; 1.33)

ECVI for Saturated Model = 1.35

ECVI for Independence Model = 7.73

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 2602.04

Independence AIC = 2644.04

Model AIC = 456.09

Saturated AIC = 462.00

Independence CAIC = 2746.65

Model CAIC = 1457.74

Saturated CAIC = 1590.69

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.061

Standardized RMR = 0.019

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

Normed Fit Index (NFI) = 0.98

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.22

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.92

Critical N (CN) = 547.14

NOT: Altı çizili değerlerin 0.90'ın üzerinde olması verilerin modelle uyumluluğunu gösterir. RMSA değerinin 0.05'in altında olması gerekmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.21 , $R^2 = 0.42$

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI = - .22 + .10 (özgüven) + .07 (adalet) + .18 (gelişim) + .28 (yarddeg) + .18 (etkiliim) + .11 (kabulim) + .12 (cins) + .01 (kıdem)

Standart beta katsayıları

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI = .14 (özgüven) + .12 (adalet) + .16 (gelişim) + .25 (yarddeg) + .21 (etkiliim) + .12 (kabulim) + .10 (cins) + .16 (kıdem)

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerindeki farklılıkların %42'si bu modelle açıklanabilmiştir. Özgüvende olan bir birimlik artış örgütsel vatandaşlık davranışını .10, adalette olan bir birimlik artış örgütsel vatandaşlık davranışını .07, gelişim değerlerindeki bir birimlik artış örgütsel vatandaşlık davranışını .18, yardımlaşma değerlerinde olan bir birimlik artış örgütsel vatandaşlık davranışını .28, etki etme ve etkili olma imkanlarında olan bir birimlik artış örgütsel vatandaşlık davranışını .18, kabul görme ve farkına varılma imkanı örgütsel vatandaşlık davranışını .11 arttırmaktadır.

Öğretmenlerin kendilerine olan özgüvenleri, örgütte uygulanan adaleti, kişiliklerini geliştirmeye verdikleri öncelik, başkalarına yardım etmek ve insanlarla iyi geçinmeye verdikleri önem, insanlara etki etme ve alınan kararlarda etkili olma imkanları, başkalarından kabul görme, yaptıklarının takdir edilmesi ve bilgi ve becerilerini ortaya koyabilme imkanları, kıdemleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır. Öğretmenlerin cinsiyetleri de örgütsel vatandaşlık davranışlarında etkilidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.60 , $R^2 = 0.18$

MUTLULUK= .84 + .17 (adalet) + .20 (dostluk) - .18 (kabulgör)+ .22 (yarddeg) + .31 (ekonim)

Standart beta katsayıları

MUTLULUK= .22 (adalet) + .14 (dostluk) - .15 (kabulgör)+ .14 (yarddeg) + .29 (ekonim)

Hayat mutluluğunun %18'i bu modelle açıklanabilmiştir. Adalette olan bir birimlik artış hayat mutluluğunu .17, dostluk ve arkadaşlık değerlerinde olan bir birimlik artış hayat mutluluğunu .20, yardımlaşma değerlerinde olan bir birimlik artış hayat mutluluğunu .22, ekonomik imkanlarda olan bir birimlik artış hayat mutluluğunu .31 arttırmaktadır. Kabul görme ve farkına varılma değerlerinde olan bir birimlik artış hayat mutluluğunu -.18 azaltmaktadır. Bu model bu değişkenlerin lineer kombinasyonu tarafından açıklanmıştır.

Öğretmenlerin örgütte adaleti tarafsız algılamaları, çalışma ortamında dostluk ve arkadaşlığa değer vermeleri, diğer insanlara yardım etmeye ve insanlarla iyi geçinmeye değer vermeleri, ekonomik açıdan geleceğe güvenle bakabilme imkanlarının bulunması hayat mutluluklarını arttırarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına sebep olmaktadır. Ancak öğretmenlerin başkaları tarafından kabul görme ve farkına varılma kaygılarının olması hayat mutluluklarını düşürmektedir. Bu da örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini engelleyebilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.56 , $R^2 = 0.14$

ÖZGÜVEN= 1.09 + .14 (otonomi) + .47 (gelişim) - .20 (kabulgör) - .16 (gelişimk) + 33 (kabulim)

Standart beta katsayıları

ÖZGÜVEN= .12 (otonomi) + .31 (gelişim) -.17 (kabulgör) -.14 (gelişimk) + .28 (kabulim)

Özgüvenin %14'ü bu modelle açıklanabilmiştir. Bağımsızlık ve otonomi değerindeki bir birimlik artış özgüveni .14, kişisel gelişime verilen değerdeki bir birimlik artış özgüveni .47, kabul görme ve farkına varılma imkanlarındaki bir birimlik artış özgüveni .33 arttırmaktadır. Kabul görme ve farkına varılma değerlerindeki bir birimlik artış özgüveni -.20, kişisel gelişim imkanlarındaki bir birimlik artış özgüveni -.16 azaltmaktadır.

Öğretmenlerin özgüvenleri, örgütte kendilerini bağımsız ve özgür hissetmeleri, kararlarını kendilerinin verebilmeleri, yeteneklerini geliştirmeye ve yetenekli oldukları

alandaki bir şeyler yapmaya verdikleri öncelikleri, kendilerinin başkaları tarafından kabul görmeleri ve yaptıklarının diğer insanlar tarafından farkına varılma imkanları olduğunda artmaktadır. Ancak öğretmenlerin başkalarından kabul görme ve yaptıklarının farkına varılmaması kaygılarının olması ve örgütte kendilerini geliştirmeye imkanlarının olmamasında özgüvenleri azalmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.91 , $R^2 = 0.24$

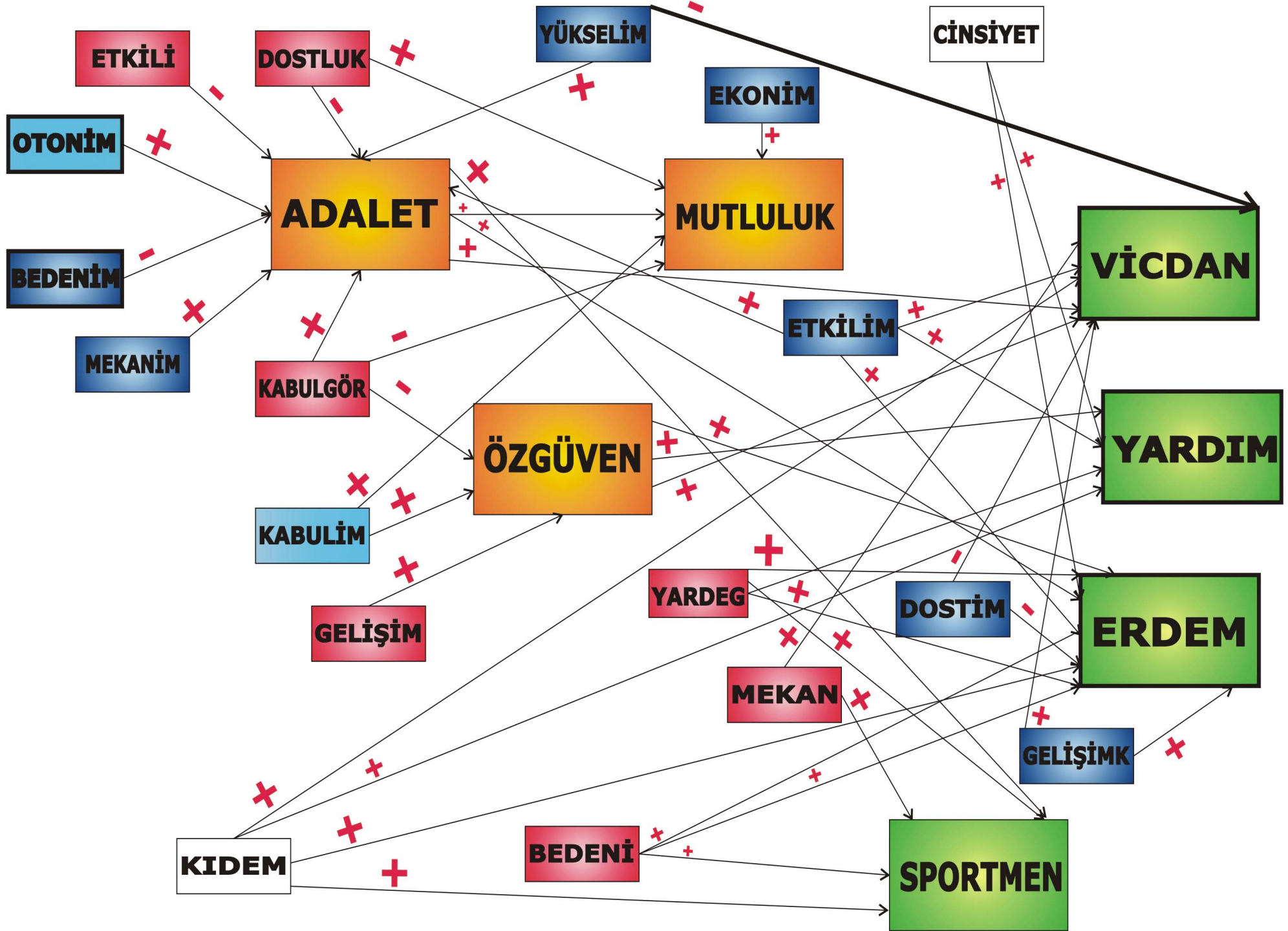
ADALET= 1.70 + .21(bedeni) - .25 (dostluk) - .29 (etkili) + .21 (kabulgör) + .27 (otonim) - .25 (bedenim) + .32 (etkiliim) + .17 (mekanim) + .19 (yükselim)

Standart beta katsayıları

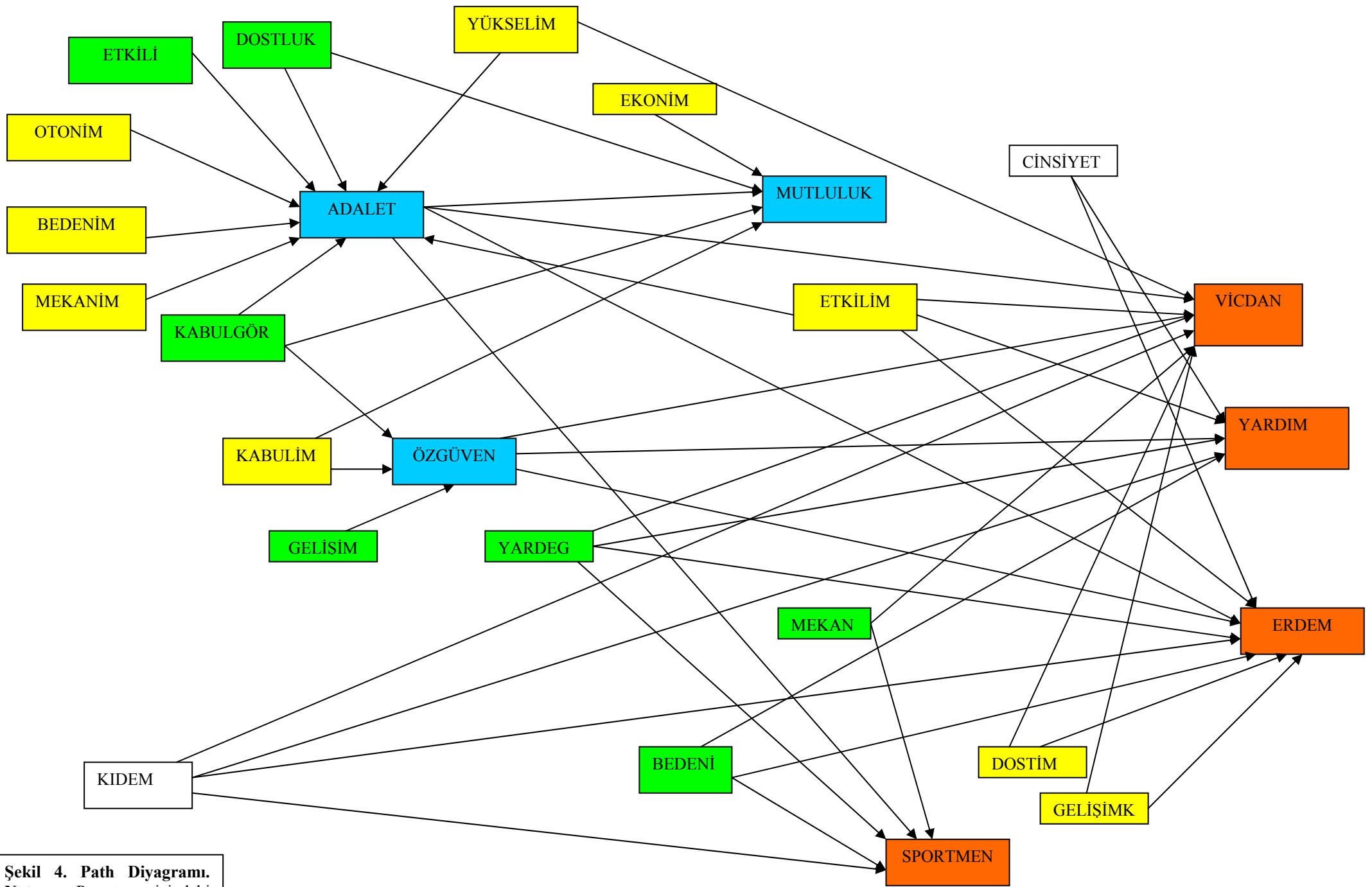
ADALET= .15(bedeni) - .13 (dostluk) - .19 (etkili) + .13 (kabulgör) + .19 (otonim) - .19 (bedenim) + .21 (etkiliim) + .14 (mekanim) + .16 (yükselim)

Adaletin %24'ü bu modelle açıklanabilmektedir. Kişilerin bedensel aktiviteye verdikleri değerlerdeki bir birimlik artış adaleti .21, kabul görme ve farkına varılma değerlerindeki bir birimlik artış adaleti .21, otonomi ve bağımsızlık imkanlarındaki bir birimlik artış adaleti .27, etki etme etkili olma imkanlarındaki bir birimlik artış adaleti .32, çalışma mekanının imkanlarındaki bir birimlik artış adaleti .14 ve yükselme imkanlarındaki bir birimlik artış adaleti .19 arttırmaktadır. Dostluk ve arkadaşlık değerlerindeki bir birimlik artış adaleti -.25, etki etme ve etkili olma değerlerindeki bir birimlik artış adaleti -.29, bedensel aktivite imkanlarındaki bir birimlik artış adaleti -.25 azaltmaktadır.

Öğretmenlerin örgütte adaleti algılamaları, örgütte kendilerini bedensel olarak aktif hissedebilmeleri, başkaları tarafından kabul görme ve yaptıklarının farkına varılmasıyla, kendilerini işlerini yaparken bağımsız hissedebilmeleri imkanının sağlanması, örgütte alınan kararlarda kendilerini etkili hissedebilmeleri, çalışma mekanlarında sağlanan imkanlar ve mesleğinde yükselme imkanları olduğunda artmaktadır. Ancak çalışılan ortamda kurulan dostluk ve arkadaşlık değerlerinin adaleti olumsuz etkilediği, alınan kararlarda etkili olma ve çalışılan ortamda bir otoriteye sahip olmaya verdikleri öncelik, işlerinde bedensel olarak aktif olma imkanlarının olmaması adalet algılamasını düşürebilmektedir.



Şekil 4. OCB Boyutları Path Diyagramı.



Şekil 4. Path Diyagramı.
Not : Parantez içindeki değerler standart olmayan betalar, parantez dışındakiler

MODEL 2'NİN VERİLERLE UYUMU

Zihinsel modelin toplanan verilerle ne kadar uyduğuna gösteren veriler aşağıdadır. Bu verilerden en önemlisi ki-kare değeridir. Şayet ki-kare değeri manidar değilse model ile toplanan verilerin birbirini desteklediği anlamındadır.

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 96

Minimum Fit Function Chi-Square = 101.28 (P = 0.34)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 97.34 (P = 0.44)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.34

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 28.75)

Minimum Fit Function Value = 0.30

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0041

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.088)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0066

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.030)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.86

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.78 ; 1.87)

ECVI for Saturated Model = 2.00

ECVI for Independence Model = 10.85

Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 3477.71

Independence AIC = 3527.71

Model AIC = 605.34

Saturated AIC = 650.00

Independence CAIC = 3648.73

Model CAIC = 1834.87

Saturated CAIC = 2223.21

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.062

Standardized RMR = 0.028

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.29

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.31

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.91

Critical N (CN) = 445.13

NOT: Altı çizili değerlerin 0.90'ın üzerinde olması verilerin modelle uyumluluğunu gösterir. RMSA değerinin 0.05'in altında olması gerekmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.33 , $R^2 = 0.34$

ERDEM= 0.049 + .10 (özgüven) + .05 (adalet) + .14 (bedeni) + .30 (yarddeg) - .12 (dostim) + .15 (gelişimk) + .24 (etkiliim) + .13 (cins) + .012 (kidem)

Standart beta katsayıları

ERDEM= .11 (özgüven) + .08 (adalet) + .15 (bedeni) + .23 (yarddeg) - .13 (dostim) + .15 (gelişimk) + .24 (etkiliim) + .09 (cins) + .14 (kidem)

Erdemin %34'ü bu modelle açıklanabilmektedir. Kendilerine özgüven duymalarındaki bir birimlik artış erdemi .10, adaletteki duymalarındaki bir birimlik artış erdemi .05, bedensel aktiviteye verdikleri önemdeki duymalarındaki bir birimlik artış erdemi .14, yardımlaşmaya verdikleri önemdeki duymalarındaki bir birimlik artış erdemi .30, kişisel gelişim imkanlarındaki duymalarındaki bir birimlik artış erdemi .15, etki etme ve etkili olma imkanlarının tanınmasındaki duymalarındaki bir birimlik artış erdemi .24 arttırmaktadır. Kıdem .012 oranında erdemi etkilemektedir. Dostluk ve arkadaşlık imkanlarındaki duymalarındaki bir birimlik artış erdemi -.12 azaltmaktadır.

Öğretmenlerin erdemli olmalarını kendilerine duydukları özgüven, okulda yapılanları adaletli bulmaları, kendilerinin bedensel olarak aktif olmaları, başkalarına yardımcı olmaya ve insanlarla iyi geçinmeye verdikleri önem, yaptıkları işlerde kişisel gelişim imkanlarının tanınması, işyerinde alınan kararlarda etkili olması ve sözünün dinlenmesi arttırmaktadır. Kıdemleri de erdemin artmasında etkili olmaktadır. Ancak, öğretmenlerin işlerinde dostluk ve arkadaşlık imkanlarının tanınması erdemli davranışlarında bulunmalarını etkileyebilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.34 , $R^2 = 0.37$

YARDIM= -.23 + .14 (özgüven) + .15 (bedeni) + .31 (yarddeg) + .35 (etkiliim) + .16 (cins) + .009 (kidem)

Standart beta katsayıları

$$YARDIM = .15 (\text{ölgüven}) + .15 (\text{bedeni}) + .23 (\text{yarddeg}) + .34 (\text{etkiliim}) + .11 (\text{cins}) + .10 (\text{kidem})$$

Yardımanın %37'si bu modelle açıklanabilmiştir. Kişilerin kendilerine özgüven duymalarındaki bir birimlik artış yardımseverliği .14, bedensel aktiviteye verdikleri önemdeki bir birimlik artış yardımı .15, yardımlaşmaya verdikleri değerdeki bir birimlik artış yardımseverliği .31, etki etme ve etkili olma imkanlarındaki bir birimlik artış yardımseverliği .35 arttırmaktadır.

Öğretmenlerin yardımsever olmalarını kendilerine duydukları özgüven, işlerinde bedensel olarak aktif olmalarına verdikleri önem, başkalarına yardımcı olmaya ve insanlarla iyi geçinmeye verdikleri önem, işyerinde alınan kararlarda etkili olması ve sözünün dinlenmesi arttırmaktadır. Kıdemleri de yardımseverlik davranışlarının artmasında önemli olmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

$$\text{Errorvar.} = 0.33, R^2 = 0.32$$

$$VİCDAN = .32 + .10 (\text{ölgüven}) + .08 (\text{adalet}) + .23 (\text{mekan}) + .31 (\text{yarddeg}) - .11 (\text{dostim}) + .11 (\text{gelişimk}) + .24 (\text{etkiliim}) - .07 (\text{yükselim}) + .01 (\text{kidem})$$

Standart beta katsayıları

$$VİCDAN = .12 (\text{ölgüven}) + .13 (\text{adalet}) + .19 (\text{mekan}) + .24 (\text{yarddeg}) - .12 (\text{dostim}) + .11 (\text{gelişimk}) + .25 (\text{etkiliim}) - .10 (\text{yükselim}) + .12 (\text{kidem})$$

Vicdanın %32'si bu modelle açıklanabilmiştir. Kendilerine özgüven duymalarındaki bir birimlik artış vicdanlılığın .10, adaletteki bir birimlik artış vicdanlılığın .08, çalışma mekanına verilen değerdeki bir birimlik artış vicdanlılığın .23, yardımlaşmaya verilen önemdeki bir birimlik artış vicdanlılığın .31, kişisel gelişim imkanlarındaki bir birimlik artış vicdanlılığın .11, etki etme ve etkili olma imkanlarındaki bir birimlik artış vicdanlılığın .24 ve kıdemdeki bir birimlik artış vicdanlılığın .01 artmasına sebep olmaktadır. Dostluk ve arkadaşlık imkanlarındaki bir

birimlik artış vicdanlılığın -.11 ve yükselme imkanlarındaki bir birimlik artış vicdanlılığın -.07 azalmasına neden olmaktadır.

Öğretmenlerin vicdanlı olmalarını kendilerine duydukları özgüven, işyerinde yapılanları adil olarak algılamaları, çalışılan mekanın beğenilmesi, başkalarına yardımcı olmaya ve insanlarla iyi geçinmeye verdikleri önem, işlerinde kişisel gelişim imkanı tanınmalarına, işyerinde alınan kararlarda etkili olması ve sözünün dinlenmesine imkan sağlanması ve kıdemleri arttırmaktadır. Ancak öğretmenlerin dostluk ve arkadaşlık ortamına imkan tanınmasında ve yükselme imkanı olduğunda vicdanlılık davranışlarında azalma görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.58 , $R^2 = 0.16$

SPORTMEN= .61 + .13 (adalet) + .15 (bedeni) + .19 (mekan) + .23 (yarddeg) + .01 (kidem)

Standart beta katsayıları

SPORTMEN= .18 (adalet) + .14 (bedeni) + .14 (mekan) + .15 (yarddeg) + .14 (kidem)

Sportmenliğin %16'sı bu modelle açıklanabilmiştir. Adaletteki bir birimlik artış sportmenliğin .13, bedensel aktiviteye verilen önemdeki bir birimlik artış sportmenliğin .15, çalışma mekanına verilen değerdeki bir birimlik artış sportmenliğin .19, yardımlaşmaya verilen önemdeki bir birimlik artış sportmenliğin .23 ve kıdemdeki bir birimlik artış sportmenliğin .01 artmasını sağlamaktadır.

Öğretmenlerin sportmence davranış göstermelerini işyerinde yapılanları adil olarak algılamaları, işyerinde bedensel olarak aktif olmalarına verdikleri önem, çalışılan mekanın beğenilmesi, başkalarına yardımcı olmaya ve insanlarla iyi geçinmeye verdikleri önem ve kıdemleri arttırmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.60 , $R^2 = 0.18$

$$\text{MUTLULUK} = 1.12 + .16 (\text{adalet}) + .27 (\text{dostluk}) - .17 (\text{kabulgor}) - .15 (\text{kabulim}) + .26 (\text{ekonim})$$

Standart beta katsayıları

$$\text{MUTLULUK} = .21 (\text{adalet}) + .18 (\text{dostluk}) - .14 (\text{kabulgor}) + .12 (\text{kabulim}) + .25 (\text{ekonim})$$

Hayat mutluluğunun %18'i bu modelle açıklanabilmektedir. Adalettteki bir birimlik artış mutluluğu .16, dostluk ve arkadaşlığa verilen önemdeki bir birimlik artış mutluluğu .27, ekonomik imkanlardaki bir birimlik artış mutluluğu .26 arttırmaktadır. Kabul görme ve farkına varılma değerlerindeki bir birimlik artış mutluluğu -.17, kabul görme ve farkına varılma imkanlarındaki bir birimlik artış mutluluğu -.15 azaltmaktadır.

Öğretmenlerin hayat mutluluklarını işyerinde yapılanları adil olarak algılamaları, çalışma ortamında kurulan arkadaşlık ve dostluklara verilen önem, ekonomik açıdan geleceğe güvenle bakabilmeleri imkanının olması arttırmaktadır. Ancak öğretmenlerin başkaları tarafından kabul görme ve farkına varılmaya verdikleri önem ile başkalarından kabul görme imkanlarının olmaması hayat mutluluklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

$$\text{Errorvar.} = 0.57, R^2 = 0.11$$

$$\text{ÖZGÜVEN} = 1.23 + .50 (\text{gelisim}) - .15 (\text{kabulgor}) + .22 (\text{kabulim})$$

Standart beta katsayıları

$$\text{ÖZGÜVEN} = .50 (\text{gelisim}) - .13 (\text{kabulgor}) + .19 (\text{kabulim})$$

Özgüvenin %11'i bu modelle açıklanabilmektedir. Kişilerin kişisel gelişime verdikleri önemdeki bir birimlik artış özgüvenin .50, başkaları tarafından kabul görme ve yapılanların farkına varılmasındaki bir birimlik artış özgüvenin .22 artmasına neden olmaktadır. Kabul görme ve farkına varılmadaki bir birimlik artış özgüvenin -.15 azalmasına neden olmaktadır.

Öğretmenlerin kendilerine duydukları özgüveni çalışma ortamında kişisel gelişime verdikleri önem ve başkaları tarafından kabul görme, yapılanların farkına varılması imkanının sağlanması arttırmaktadır. Ancak öğretmenlerin başkaları tarafından kabul görme ve farkına varılmaya verdikleri önem özgüvenlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutunu açıklayan değişkenler ve beta katsayıları

Errorvar.= 0.92 , $R^2 = 0.23$

ADALET= 1.84 -.21 (dostluk) - .25 (etkili) + .22 (kabulgor) + .26 (otonim) -.16 (bedenim) + .33(etkiliim) + .18 (mekanim) + .17 (yükselim)

Standart beta katsayıları

ADALET= -.11 (dostluk) - .17 (etkili) + .14 (kabulgor) + .18 (otonim) - .11 (bedenim) + .21 (etkiliim) + .15 (mekanim) + .14 (yükselim)

Adaletin %23'ü bu modelle açıklanabilmiştir. Başkaları tarafından kabul görme ve yapılanların farkına varılma değerlerindeki bir birimlik artış adaleti. 22, bağımsızlık ve otonomi imkânlarındaki bir birimlik artış adaleti. 26, alınan kararlara etki etme ve etkili olmadaki bir birimlik artış adaleti. 33, çalışılan mekânın imkânlarındaki bir birimlik artış adaleti. 18, yükselme ve ilerleme imkânlarındaki bir birimlik artış adaleti. 17 arttırmaktadır. Dostluk ve arkadaşlığa verilen değerdeki bir birimlik artış adaleti -.21, etki etme ve etkili olmaya verilen değerdeki bir birimlik artış adaleti -.25, bedensel aktivite imkânlarındaki bir birimlik artış adaleti. 16 azaltmaktadır.

Öğretmenler adaleti başkaları tarafından kabul görme, yapılanların farkına varılması, kendilerini işlerinde bağımsız hissetmeleri, kararlara etki etme ve sözü dinlenen biri olmaya imkânının sağlanması, çalışma mekânının imkânları ve işlerinde yükselme ve ilerleme imkânlarının olması arttırmaktadır. Ancak öğretmenlerin çalışma ortamında kurulan arkadaşlık ve dostlukların adaleti etkilediği, etki etme ve etkili olmaya verdikleri değer, bedensel olarak aktif olmaya imkân sağlanmasının adaleti olumsuz etkilediği bulunmuştur.

