



T.C.

RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME AÇISINDAN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Talip BEKTAŞ

Doç.Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK

Danışman

RİZE

2021

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında, Talip BEKTAŞ tarafından hazırlanan *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Açısından İncelenmesi* başlıklı bu çalışma 14/07/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oyçokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç.Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK

Kabul/~~Red~~

Üye: Dr.Öğr.Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU

Kabul/~~Red~~

Üye: Dr.Öğr.Üyesi Metin KAYA

Kabul/~~Red~~

...../...../.....

İmza

Doç.Dr. Ahmet YANIK

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezdeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

14/07/2021

Talip BEKTAŞ

ÖN SÖZ

Tez yazım sürecinin her aşamasında bilgi ve yönlendirmeleriyle önemli katkı sağlayan, hiç bir zaman manevi desteğini esirgemeyen tez danışmanım saygı değer hocam Doç. Dr. Çiğdem BERBERÇELİK'e

Ders döneminde akademik bilgilerinden faydalandığım değerli hocalarım;

Prof. Dr. Cem TUNA'ya, Dr.Öğr.Üyesi Fazilet TAŞDEMİR'e, Dr.Öğr.Üyesi Nermin KARABACAK'a, Dr.Öğr.Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU'na ve Dr.Öğr.Üyesi Gökhan KAHVECİ'ye

Varlığıyla her daim bana güç veren, rahat çalışabilmem için en uygun ortamları hazırlayan ve büyük fedakarlıklarda bulunarak bu çalışmanın tamamlanmasında en büyük pay sahibi sevgili eşim Öğr.Gör. Ebru ULUÇAY BEKTAŞ'a, bir gülüşüyle dünyamı güzelleştiren ilham kaynağı oğullarım Talip Kuzey BEKTAŞ ve Talip Yağız BEKTAŞ'a sonsuz teşekkürlerimisunarım.

Talip BEKTAŞ

RİZE 2021

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	1
ETİK BEYAN	3
ÖNSÖZ	4
İÇİNDEKİLER	5
ÖZET	8
ABSTRACT	9
KISALTMALAR	11
TABLolar LİSTESİ	12
GİRİŞ	14
BİRİNCİ BÖLÜM	18
KURAMSAL ÇERÇEVE	18
1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	18
1.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi	19
1.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Kavramlar	20
1.1.2.1. Örgütsel Spontanlık	20
1.1.2.2. Psikolojik Sözleşmeler	20
1.1.2.3. Prososyal Davranışlar	21
1.1.2.4. Bağlamsal Performans	21
1.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi	21
1.1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Temeli Olan Kavramlar	22
1.1.4.1. Bireysel Özellikler	22
1.1.4.2. İşin Özellikleri	22
1.1.4.3. Örgütsel Özellikler	23
1.1.4.4. Lider Davranışları	23
1.1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler	23
1.1.5.1. Sosyal Değişim Teorisi	23
1.1.5.2. Eşitlik Teorisi	24
1.1.5.3. Vekalet Teorisi	25
1.1.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	25

1.1.6.1. Yardımlaşma(Diğergamlık).....	26
1.1.6.2. Vicdanlılık	27
1.1.6.3. Centilmenlik	28
1.1.6.4. SivilErdem.....	29
1.1.6.5. Nezaket.....	29
1.1.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt Yaşamına Katkıları ve Sonuçları	30
1.2. Örgütsel Sosyalleşme.....	31
1.2.1. Örgütsel Sosyalleşmenin Tanımı ve Önemi	31
1.2.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı	32
1.2.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları.....	33
1.2.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Boyutları.....	34
1.2.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları.....	35
1.2.6. Eğitim Kurumlarında Sosyalleşme.....	35
1.3. Kişilik.....	36
1.3.1. KişiliğinBileşenleri.....	37
1.3.1.1. Karakter.....	37
1.3.1.2. Mizaç.....	38
1.3.1.3. Yetenek.....	38
1.3.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler	39
1.3.2.1. Kalıtsal ve Bedensel Faktörler.....	39
1.3.2.2. Aile Faktörü.....	39
1.3.2.3. KültürelFaktörler	40
1.3.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü	40
1.3.2.5. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler	40
1.3.2.6. Diğer Faktörler.....	41
1.3.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	41
1.3.4. Beş Faktör Kişiliğin Boyutları.....	42
1.3.4.1. Dışadönüklük -İçedönüklük	42
1.3.4.2. Yumuşak Başlılık – Uyumluluk / Antagonizm -Uyumsuzluk	42
1.3.4.3. Sorumluluk – Güvenilirlik /Sorumluluk	43
1.3.4.4. Duygusal Denge /Nevrotiklik.....	43
1.3.4.5. Deneyime Açıklık – Zeka /Tutuculuk.....	44
1.4. İlgili Araştırmalar	44
İKİNCİ BÖLÜM.....	47

YÖNTEM.....	47
2.1. Araştırmanın Modeli.....	47
2.2. Evren ve Örneklem.....	47
2.3. Veri Toplama Araçları.....	47
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	48
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği.....	48
2.3.3. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği.....	48
2.3.4. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi.....	48
2.4. Verilerin Toplanması.....	49
2.5. Verilerin Analizi.....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	52
BULGULAR.....	52
3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler Tablo.....	52
3.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı.....	54
3.3. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı.....	55
3.4. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı.....	56
3.5. Öğrenim Düzeyi Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı.....	58
3.6. Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı.....	59
3.7. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı.....	60
3.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki.....	61
3.9. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi.....	65
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	73
KAYNAKÇA.....	80
EKLER.....	92
ÖZ GEÇMİŞ.....	100

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışmanı: Doç.Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK

Hazırlayan: Talip BEKTAŞ

Yıl: 2021

Sayfa Sayısı: 100

ÖZET

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu araştırma, öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kars ili merkez ilçesinde çalışmaya gönüllü olarak katılan 408 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formunun yanı sıra "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği", "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" ve "Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi" kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ve tüm alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme alt boyutları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının tamamı ile beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarından yumuşak başlılık ve sorumluluk arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yine centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem ile deneyime açıklık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine vicdanlılık ve sivil erdemle dışadönüklük arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sosyalleşme, Kişilik, Davranış, Öğretmen

Recep Tayyip Erdogan University Graduate Education Institute

Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master's Thesis

Master Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Çiğdem BERBER ÇELİK

Author: Talip BEKTAŞ

Year:2021

Pages:100

ABSTRACT

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN TERMS OF PERSONAL CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION

This research was conducted to determine the role of teachers' personality traits and organizational socialization levels on organizational citizenship behaviors. The sample of the study consists of 408 teachers who voluntarily participated in the study in the central district of Kars. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS program. In addition to the personal information form, "Organizational Citizenship Scale", "Organizational Socialization Scale" and "Personality Test Based on Adjectives" were used as data collection tools. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation and regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of the research, it was revealed that there is a positive significant relationship between organizational citizenship behavior and all its sub-dimensions and organizational socialization sub-dimensions. It has been revealed that there is a positive significant relationship between all the sub-dimensions of organizational citizenship behavior and the sub-dimensions of the five-factor personality scale, agreeableness and responsibility. Again, it was concluded that there is a positive and significant relationship between courtesy, conscientiousness and civic virtue and openness to experience. It was also revealed that there is a positive significant relationship between conscientiousness and civic virtue and extraversion.

Keywords: Organizational Citizenship, Organizational Socialization, Personality, Behaviour, Teacher



KISALTMALAR

BFKK: Beş Faktör Kişilik Kuramı

KBF: Kişisel Bilgi Formu

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ÖSÖ: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVÖ: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

SDKT: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları	51
Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Ortalaması.....	52
Tablo 3.3. Katılımcıların Branşa Göre Dağılımı.....	53
Tablo 3.4. Katılımcıların Hizmet Yılına Göre Dağılımı	53
Tablo 3.5. Katılımcıların Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı	53
Tablo 3.6. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	54
Tablo 3.7. Katılımcıların Okul Kademesine Göre Dağılımı.....	54
Tablo 3.8. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t Testi Sonuçları	55
Tablo 3.9. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Branşa Göre Değişimini Gösteren t Testi Sonuçları	56
Tablo 3.10. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Hizmet Yılına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	57
Tablo 3.11. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Öğrenim Düzeyine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	58
Tablo 3.12. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	59
Tablo 3.13. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	60
Tablo 3.14. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Alt Boyutları ve Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki	62
Tablo 3.15. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Yardımlaşma Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 3.16. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Nezaket Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.17. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Cömürçlük	

Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 3.18. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Vicdanlılık Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	69
Tablo 3.19. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Sivil Erdem Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	71



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma problemi, amaçları, önemi, sayıtlıları,sınırlılıkları ve araştırmada yer alan önemli kavramların tanımları yer almaktadır.

Araştırmanın Problem Durumu

Bireylerin, toplumsal yaşam içerisinde çözülmesi gereken sorunları ve yerine getirmek zorunda oldukları ihtiyaçlarının çokluğu onları birbirleri ile devamlı olarak dayanışma içerisinde bulunmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu durum da, toplum içerisinde çeşitli ihtiyaçların karşılanması için örgütlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Başaran, 1998: 71). Örgütlerin karmaşık sosyal sistemler olmaları nedeniyle işgörenlerin ve aynı zamanda örgütlerin de kendilerine has değer, tutum ve davranışları bulunmaktadır. Bunlar arasında uyum olması ise örgütlerin hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır (Can, 1999:3).

Örgütler insanların birlikte yaşamış olduğu ve birlikte çalıştığı sosyal kurumlardır. Çalışanlar ve yöneticiler değişse bile örgütler yaşamlarını sürdürmeye devam etmektedir. Örgüte henüz yeni katılmış olan işgörenlerin verimli bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri; işlerine ve iş ortamlarına kolayca uyum sağlamaları açısından önemlidir (Memduhoğlu, 2008: 1). Örgüt içerisindeki sosyalleşme bütün örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı düşük işgörenlerin oluşturduğu bir örgütün başarılı olma olasılığı düşmekte, bu nedenle, doğru teknikler kullanılarak işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması yönünde girişimlerde bulunulması gerekmektedir; böylelikle verimli bir örgüt yapısı sağlanabilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007: 179).

Eğitim örgütlerinde sosyalleşme süreci eğitim kurumlarında görev yapmakta olanların kurumun etkin bir ferdi olma süreciyle başlamaktadır. Sosyalleşme eğitim çalışanları ile okul başarısı arasındaki köprü görevini görmektedir. Okularda örgütsel sosyalleşme sürecinde çalışanların okul kültürünü benimsemeleri, öğretmen ve yöneticilerin okuldaki rollerini edinmiş olmaları, tutum ve davranışlarının yerleşmesi ile birlikte bazı yeni görev kimliklerinin

elde edilmesi şeklinde algılanmaktadır (Kartal, 2007: 23). Öğretmenlerin sosyalleşmeleri; göreve yeni başlamış olan birinin kurumundaki diğer öğretmenler ve yöneticiler başta olmak üzere veli ve öğrenciler ile etkileşimleri sonucundaki değişimleridir (Güçlü, 2004: 17).

Örgütsel sosyalleşme öğretmenlerin kendilerini okullarıyla özdeşleştirmeleri ile birlikte ortak amaç ve değerleri paylaşımları ve okul için gayretgöstermeleri olarak ifade edilebilir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin başarıya ulaşması durumunda öğretmenler daha yüksek performans gösterecek ve işlerinde yüksek doyum sağlayarak streslerini azaltacaklardır (Çalık, 2006: 171). Örgütsel vatandaşlık-örgütsel sosyalleşme veya örgütsel vatandaşlık- kişilik özellikleri kavramları ile ilgili şimdiye kadar bir çok araştırma yapılmış olmasına rağmen örgütsel vatandaşlığın hem örgütsel sosyalleşme ile hem de kişilik özellikleriyle olan ilişkisine dair araştırmalara rastlanılmamıştır. Bu durum bu konuda araştırma yapılması ihtiyacını ortaya çıkartmıştır. Bu araştırmanın problem cümlesi "Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki nedir?" şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Okullardaki karmaşık iklim, yapısal durum, ve teftiş süreçleri öğretmenin sosyalleşmesini doğrudan etkilemektedir. Göreve yeni başlamış olan öğretmenler ender olarak okulun uygulamış olduğu strateji, prosedür ve eğitim planlama prensiplerine hızlı biçimde uyum sağlamaktadır. Sosyalleşme öğretmenin mesleğe başlamasıyla bitmeyip, öğretmenin mesleki yaşamı süresince devam etmektedir (Kartal, 2003: 10). Örgütlerde ortaya çıkan

problemlerin en önemli sebebi insan ve insan davranışlarından kaynaklanan sorunlardır. İnsan davranışının ortaya çıkmasındaki en temel etken ise insanın kişiliğidir. Çevre, hem kişiliğin oluşmasında hem de davranışların belirlenmesinde önemli bir etkindir. İnsan davranırken kişilik özelliklerini kullanır ve çevresine göre davranışlarına yön verir. İnsanın nasıl davranacağını o anda içinde bulunduğu çevre belirler. Kişilik ve çevre etkisiyle davranış şekillenen bireyler çalışma ortamında da buna uygun bir takım davranışlar sergilerler. Davranışlar farklılaşabilir; çünkü örgütlerin ortamı farklı davranışların sergilenmesini gerektirir. Bu sebeple insan davranışlarının çözümlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. İş görenlerin hangi davranışları ne için, ne zaman ve ne gibi durumlarda sergilediğinin anlaşılması ve incelenmesi örgütün işleyişi açısından önemlidir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının (ÖVD) örgüte katkı sağlaması ve anlam kazanması adına örgütün bütün çalışanları tarafından sergilenmesi gerekmektedir (Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 92). ÖVD hem örgütün çevresine uyum sağlayabilmesi hem de bireyin kendi performansını arttırabilmesi açısından önemlidir. Bundan dolayı örgütsel davranışlarla ilgili çalışmalarda genellikle “vatandaşlık” kavramı üzerine yoğunlaşmıştır (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2014: 3). İnsanların kişilik özelliklerinin gündelik yaşamlarında olan insan ilişkisinde, iş ilişkilerinde ve örgüt içi ilişkilerinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinin ve örgütsel sosyalleşmenin örgüt özellikleriyle uyumlu olması aynı zamanda örgüt verimliliğini de arttırmaktadır.

Eğitim kurumlarında verimliliği arttırmak için örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olmasını sağlamak oldukça önemlidir. Bu çerçevede bir ön adım olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin tespitinin yapılması, çeşitli değişkenlere göre farklılaşmalarının ele alınması ve bunlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi önem taşımaktadır. Literatürde örgütsel vatandaşlık, örgütsel sosyalleşme ve kişilik arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara rastlamak mümkün olmasına rağmen örgütsel vatandaşlığın aynı anda hem kişilik özellikleri hem de sosyalleşme açısından incelenmesine yönelik çalışma bulunmamaktadır. Bundan dolayı yapılan bu çalışmanın alan yazına yapacağı katkıyı önemli hale getireceği söylenebilir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular doğrultusunda, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini etkileyebilecek okul bazlı önlemler alınabilir.

Araştırmanın Sayıtları

- Seçilen örneklem grubunun evreni temsilettiği,
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları,

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklerdeki sorulara samimi ve doğru cevaplar verdiklerivarsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim döneminde Kars il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okulları içerisinde araştırmaya katılmayı kabul edecek okullar ve bu okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- Araştırma Demografik Bilgi Formu, Örgüt Vatandaşlık Davranışı, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Sosyalleşme ölçeklerinde yer alan sorularla sınırlıdır.

Araştırmaya Ait Tanımlar

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: İstekli bir biçimde doğrudan veya dolaylı biçimde örgütün resmi ödüllendirme sistemlerince tanınmayan ve toplamda örgütün fonksiyonelliğini dinamik biçimde arttıran bireysel davranışlardır (Organ, 1988: 4).

Örgütsel Sosyalleşme: Örgüti içerisindeki görevleri üstlenmek adına ihtiyaç duyulan davranışların öğrenilme sürecidir (Morrison, 1993).

Kişilik: “Bireysel bilinç ile toplum arasındaki ilişkilerin karmaşık bir sistemi”dir (Jung, 2014: 192).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) hem örgütün çevresine uyum sağlayabilmesi hem de bireyin kendi performansını arttırabilmesi açısından önemlidir. Bundan dolayı örgütsel davranışlarla ilgili çalışmalarda genellikle “vatandaşlık” kavramı üzerine yoğunlaşmıştır (Bitmiş vd., 2014: 3). Örgütsel davranışa yönelik çalışmalar 1900’lü yıllardan itibaren yapılmakta fakat ÖVD’nin bilimsel açıdan incelenmesi ve konuyla ilgili çalışmalar yapılması 1930’lu yıllara dayanmaktadır (Karaaslan, Ergun-Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 137).

İlk kez ÖVD terimi Bateman ve Organ (1983) tarafından performans ile iş doyumunun ilişkisini açıklamak amacıyla kullanılmıştır (Pourgaz, Naruei ve Jenaabadi, 2015: 802). ÖVD ile ilgili olarak literatürde çok sayıda tanımlama vardır. Yer alan tanımlar arasında Organ tarafından yapılan tanımlama genel kabul gören tanımdır. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın tanımlarken; örgütün etkin şekilde faaliyetlerini yürütmesine olanak sağlayan ve doğrudan yada dolaylı şekilde ödüllendirilmeyen, gönüllük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen davranışlar olduğunu ifade etmiştir. Organ (1997) daha sonra yapmış olduğu ÖVD tanımına eklemeler yaparak görev performanslarının faaliyetlerini devam ettirdiği sosyal ve psikolojik çevremize katkıları bulunan davranışlar biçiminde isimlendirmiştir (Bitmiş vd., 2014:4).

Literatürdeki diğer ÖVD tanımlarından bazıları şunlardır; ÖVD, örgüte ve çalışanlara ait iş tanımlarının dışında çalışanların kendi istekleri doğrultusunda yerine getirmiş oldukları, yapmadıklarında herhangi bir yaptırıma sahip olmayan ve örgüte fayda sağlayan davranışlardır (Paine, ve Bachrach, 2000: 513; Podsakoff, MacKenzie). Örgüt içerisindeki bireylerin gönüllü olarak davranışlarda bulunmaları, görevlerini aksatmadan ve zamanında yapmaları, çalıştıkları arkadaşlarıyla olumlu iletişim kurmaları, yeni fikirlere açık olmaları, olumsuz davranışlardan sakınmaları ÖVD belirtilmektedir (Bedük, 2010:163).

ÖVD, herhangi bir zorunluluk taşımayan, herhangi bir sözleşmeye bağlı olmayan ve örgüt verimliliği adına takım çalışmasıyla birlikte gönüllü katılım sürecidir (Basım ve Şeşen, 2006: 171). ÖVD genel olarak örgütün verimliliğini arttırmak ve misyonunu desteklemek adına çalışanların gönüllü olarak yapmış oldukları davranışlardır (Çetin, 2004: 8). ÖVD'na örnek gösterilebilecek davranışlar; çalışanların birbirlerine yardımcı olmaları, yaşanan bir problem olduğunda ortak bir çözüm bulmaları, işe zamanında gelmeleri, diğer çalışan arkadaşlarının menfaatini düşünmeleri, işle ilgili etkinliklerde gönüllü olmalarıdır (Bakan, 2011: 249). Bolino ve Turnley (2003) ÖVD'nin görev gereğinin ötesinde davranışlar olduğunu söylemişlerdir. ÖVD'nin genel anlamda iki ortak özelliğe sahip olduklarını söylemişlerdir. Bu özelliklerden birincisi teknik anlamda iş ile alakalı olmayan davranışlar şeklinde olması iken, diğeri ise örgütün ihtiyacı olan özel ve fazladan uğraşları karşılamasıdır (Korkmaz ve Arpacı, 2009: 24). ÖVD iki ortak özelliğe sahip olmasının yanında bu davranışlar iki farklı türde meydana gelmektedir. Birincisi örgütsel hedeflere katkı sağlamak adına katılım sonucu ortaya çıkması, ikincisi ise çalışanların kendilerini örgütün hedeflerine zarar verebilecek bütün eylemlerden uzak tutmasıdır (Basım ve Şeşen, 2006:85).

Genel anlamda bir ülkenin vatandaşları resmi kurallarla belirlenen alanlarda olumlu davranışlar göstermekte ve kendilerinden ortaya çıkan durumlarda özverili davranmaktadırlar. Bu tür davranışların birkaç kişi tarafından sergilenmesi pek bir anlam ifade etmezken, toplumun tamamına yakını tarafından bilinçli olarak yapıldığında önem kazanmaktadır. Toplum adına bu davranışların sadece bireysel olarak sergilenmesinin nasıl bir anlamı yoksa örgütler açısından da bir anlam taşımamaktadır. ÖVD'nin örgüte katkı sağlaması ve anlam kazanması adına örgütün bütün çalışanları tarafından sergilenmesi gerekmektedir (Şehitoğlu ve Zehir, 2010:92).

1.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

Günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuş olan ÖVD'nin kavramsal açıdan incelenmesi ilk defa 1900'lü yıllara dayanmaktadır. Süreç içerisinde örgütsel vatandaşlık kavramı farklı şekillerde tanımlanmış ve farklı şekillerde ele alınmıştır. ÖVD literatüre kazandırılmadan önce sosyoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi alanlarda yapılan çalışmalarla birlikte kavram haline gelmiştir. Chester Barnard ilk defa 1930 senesinde, ÖVD'nin özünü meydana getiren kavramları ifade etmişlerdir. Barnard örgütün içinde yer alan çalışanların gerçekleştirdiği işbirliği ve dayanışmanın gönüllük esasına dayalı olması gerekliliğini söylemiştir. Bernard'ın (1938) ekstra-rol davranışı şeklinde isimlendirdiği davranışlar, Betaman ve Organ (1983) tarafından ise ÖVD olarak ortaya konmuştur (Güler,

2013: 14). 1983 yılında Smith ve diğerleri tarafından yapılan çalışma ile ÖVD ile ilgili çalışmalar hız kazanmıştır. 1986 yılında Brief ve Motowidlo'nun gerçekleştirmiş oldukları prososyal davranış çalışması ÖVD için önemli bir basamak oluşturmıştır. Prososyal davranış örgüt içerisinde yardımlaşma davranışı olarak tanımlanmıştır. Bu davranışlar işbirliği içerisinde çalışma, bağışta bulunma ve paylaşımda bulunmadır. ÖVD'nin kavramsal gelişimine katkı sağlayan bir diğer kavram ise örgütsel sadakat olmuştur. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise bu yapılan çalışmalara iş performansı ve iş performansının boyutları da eklenmiştir. ÖVD'nin gelişimine 1995-1998 yılları arasında Van dyne tarafından gerçekleştirilen araştırmalarla “biçimsel rol davranışı” ve “ekstra rol davranışı” kavramları da katkıda bulunmuştur (Erol, 2019:16).

1.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Kavramlar

ÖVD ile benzer özellikler gösteren hatta bazen ÖVD yerine kullanılabilen kavramlar bulunmakta ama bu kavramların ÖVD ile farklılıkları görülmektedir. ÖVD ile benzerlik gösteren bu kavramlar; örgütsel spontanlık, psikolojik sözleşmeler, ekstra rol davranışı, prososyal örgütsel davranış ve bağlamsal performanstır (İplik, 2010: 8).

1.1.2.1. Örgütsel Spontanlık

Örgütsel spontanlık; bireylerinin iş akdine bağlı olmayan ve dürtüsel olarak meydana gelen davranışlarıdır (Aksoy, 2010). Örgütsel spontanlığın ÖVD'na benzer tarafları ve farklılıkları vardır. Benzer özelliklerden en belirgin olanı ÖVD'nin hem de örgütsel spontanlık davranışının örgüte fayda sağlamasıdır. Farklı tarafı ise ÖVD'nin örgütün ödül sisteminde olmayan hem aktif hem de pasif davranışlarken, örgütsel spontanlığın sadece aktif davranışlarda kendisini göstermesidir (Öztürk,2009).

1.1.2.2. Psikolojik Sözleşmeler

Psikolojik sözleşme ve örgütsel vatandaşlık kavramları birbirleriyle yakın anlam taşımaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlığın daha anlaşılabilmesi için psikolojik sözleşmenin de iyi bilinmesine bağlıdır. Argyris tarafından bu kavram 1960'da ilk defa kullanılmıştır. Argyris yapmış olduğu çalışmasında işçiler ile onları denetleyenler arasındaki kuralların yazılı olmadığını ve bu kuralların aynı zamanda işçilerin performansını etkilediğini, işçilerin kişilik haklarına saygı gösterildiğinde işçilerin işe olan ilgi ve performanslarını arttırdığını görmüştür (Aksoy, 2010). Psikolojik sözleşme ise işverenle çalışan arasında

karşılıklı olarak anlamlandırılan taahhütler olup, özü itibari ile her çalışan için değişebilen öznel yargılardır. ÖVD ise her çalışan için değişmeyen kalıpları oluşturmaktadır (Türker, 2006; Kurt, 2011).

Örgüte katılan kişi örgütte yapacakları işler, örgüt ile ilgili sorumluluklar ile ilgili yazılı anlaşma imzalamakta fakat bu yazılı anlaşmanın dışında örgüt ile çalışan arasında yazılı olmayan bir anlaşma da yapılmış varsayılır. Psikolojik kontrat olarak tanımlanan ve somut olarak var olmayan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin yazılı anlaşmanın tamamlayıcısıdır. Psikolojik kontratlarla çalışanlar örgüte bağlılıklarını ve örgüt için yapacakları fedakarlıkları ifade ederler ve bununla birlikte örgütte insani ilişkiler, sosyal yaşama katkı, statü kazanma, saygınlık, kişisel gelişim imkanı, güvenlik ve medeni ilişkiler gibi manevi destek isterler (Oktay, 1996:279).

1.1.2.3. Prososyal Davranışlar

Prososyal örgütsel davranışı, bireylerin örgüt içerisindeki rollerini yerine getirirken etkileşim halinde bulundukları diğer insanların veya örgütün yararını gözetmeleri sonucu yapmış oldukları davranışlardır (Türker, 2006; Aksoy, 2010). Örgütsel hizmetler konusunda bilgi sahibi olmayan kişilere işbirliği yapma türündeki davranışlar prososyal davranışlardır. Bu davranışların aynı zamanda gönüllü ve ekstra rol davranış olmalarından dolayı ÖVD ile benzer özellikler göstermektedir (Yıldız ve Akgemci, 2011: 80). Prososyal davranışı ÖVD ayırt eden yanı prososyal davranış gösteren bireylerin kişisel faydalarını örgütsel faydaların önüne koyma şansları bulunurken, ÖVD'da örgütsel fayda daima en önemli olgu olmaktadır (Öztürk, 2009).

1.1.2.4. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans; çalışanların iş tanımlarında olmayan ve görev performansları dışında diğer arkadaşlarıyla gönüllü yapmış oldukları yardımlaşmaya yönelik davranışlardır. Bağlamsal performans ile ÖVD her ne kadar birbirine benzeseler de bazı yönlerden birbirlerinden ayrılmaktadırlar. ÖVD herhangi bir ödül ve karşılık beklenmeden yapılan davranış, bağlamsal performans ise çalışanların performansları sırasında dikkate alınan bir kavram olmaktadır (Bağcı, 2014: 61).

1.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi

ÖVD iş görenlerin performansları, örgütsel bağlılıkları ve çalışma arkadaşlarıyla olan

ilişkileri yakından ilişkilidir. Bütün bu faktörler örgütün başarısı ve verimliliğinin artması açısından önemlidir (Bozkurt, 2007: 105). Son dönemlerde ÖVD üç özelliğinden dolayı önem kazanmış ve bunun üç nedeni bulunmaktadır. İlk neden olarak ÖVD'nin olduğu örgütlerde artan performanstan dolayı çalışanların ücret ve terfilerinin değerlendirilmesi, ikinci neden,örgütsel başarı ve toplumsal statünün artması ve son neden ise ÖVD'nin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ile yakın ilişkisi olmaktadır (Akgüney, 2014: 41).

ÖVD'da iş tatmini önemlidir. Çalışanların örgütleri ile olumlu ilişkileri bulunuyorsa bu olumlu atmosferi çevrelerine de yansıtmakta ve bundan diğer çalışanlar da olumlu yönde etkilenmektedirler. Bundan dolayı da kendilerinden beklenen performansın üstünde performans göstermektedirler (Serinkan ve Erdiş, 2014:76-77).

1.1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Temeli Olan Kavramlar

1.1.4.1. Bireysel Özellikler

ÖVD'nin bireylere birçok olumlu etkisi olmaktadır. Purvanova, Bono ve Dziewieczynski'ye (2006) göre kişinin kendini, hem mesleki açıdan hem de kişisel açıdan sürekli olarak geliştirmesine ve işini ciddi şekilde yaparak, görevlerinde titiz davranmasına yardımcı olmaktadır. Bireyin yöneticilerince takip edilmediği durumlarda bile kurallara uyma eğilimi göstermesi ve örgütün gelişimi açısından çeşitli önerilerde bulunmasına yardımcı olmaktadır. Borman'a (2004)'a göre organizasyonun gelişimi açısından yeni fikirler ortaya atmasını ve mecbur olmadığı halde ek görevler almasını sağlamaktadır. Bateman ve Organ'ın (1983) belirttiği gibi, iş görenin görev tanımında bulunmadığı takdirde örgüt için yararlı olacak davranışları kendi isteği doğrultusunda sergilemesi, yeni başlayan arkadaşlarına yardımcı olması, çalışma arkadaşlarına yardım etmesi, işine gelemeyen arkadaşının yapacağı işleri üstlenmesi ve örgütün yaşamış olduğu sıkıntılı durumda kendi menfaatinden çok kurumun menfaatini düşünmesi ve bu anlamda özveriyle çalışması gibi davranışlar bireysel özellikler ile ilgili davranışlardır (Avcı, 2015:15).

1.1.4.2. İşin Özellikleri

ÖVD'na etki edebilen etkenlerden bir tanesi de işin özellikleri kavramıdır. İşin gerektirdiği özellikler işgörenleri motive edici faktörleri içerir (Chiu ve Chen, 2005: 525). Podsakoff ve MacKenzie'ye (1994) göre ÖVD ile iş özellikleri yakından ilişkilidir. İşle ilgili geri bildirimler alınması ve işin tatmin düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde

etkilerken, işlerin rutin bir şekilde yürütülmesi ise olumsuz yönde etkilemektedir (Köse, Kartal ve Kayalı, 2003:8).

1.1.4.3. Örgütsel Özellikler

Örgüt içerisinde çalışan bireyin ÖVD'nı etkileyen faktörlerden biri de örgütsel adalettir. Organ'ın (1993) yapmış olduğu bir çalışmada ÖVD'nın nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık boyutlarını yordamada örgütsel adaletin önemli olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet, örgüt içinde karar alınırken, yönetici konumundaki kişilerin adil olma seviyelerine yönelik çalışanların algısını ifade eder. Kamu kurumlarında örgütsel adaletsizlik olduğunu düşünen bireylerin davranışları özel sektörde çalışanlara göre daha yıkıcı etkiye sahip olmaktadır. Göstermiş olduğu performans sonucu beklentisi karşılanmayan kamu çalışanları işten ayrılmak yerine işini ihmal etme eğilimi sergilemektedirler. Bundan dolayı da çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllülük boyutuna ilişkin davranışlar gözlenmemektedir (Köse vd., 2003: 6).

1.1.4.4. Lider Davranışları

Çalışanlarla lider arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması çalışanlarda verimliliği, çalışanların örgüte olan güveni ve bağlılığını arttırmaktadır. Alan yazında lider desteğiyle örgütsel vatandaşlık bağlamında ilişki açıkça görülmektedir. Schappe'ye (1998) göre yönetici konumundaki kişinin çalışan konumundaki kişilere değerli olduklarını hissettirmesi, onların fikirlerini alması, iyiliklerini düşünmesi ve onlara adil davranması lider desteği olarak ifade edilmektedir. Eşitsizliğin olduğu toplumlarda iş görenler liderlerin kararlarını fazla sorgulamamakta ve isteklerini olduğu gibi yapmaktadırlar. Bundan dolayı da bu tür bir örgüt ÖVD'nı daha sık gerçekleştirmektedir (Köse vd., 2003: 12).

1.1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler

Örgüt içerisindeki çalışanlarının belirli rol ötesi davranışları gönüllü olarak göstermelerinin altında yatan sebepleri incelemek için bazı teoriler ortaya atılmıştır. Bu teoriler örgütsel vatandaşlık davranışının daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu teoriler; sosyal değişim teorisi, eşitlik teorisi, vekalet teorisi ve karşılıklı normkuramıdır.

1.1.5.1. Sosyal Değişim Teorisi

Birçok örgütsel tutum ve davranışları açıklamaya yardımcı olan en eski teorilerden

birisi de sosyal değişim teorisidir. Bu teori özellikle işveren ile çalışan arasındaki ilişkileri düzenlediğinden dolayı ÖVD için önemlidir (Aydın, 2017: 547). Sosyal değişim teorisi, örgüt çalışanın kendisine değer verildiğini düşünmesi sonucu örgüte bağlı olacağını vurgular. Bu teoriye göre kişiler diğer çalışanlarla girdikleri ilişki sonucu kazanç ve kayıplarına odaklanıp bu doğrultuda ilişkilerini düzenlemekte ve iş ortamındaki adillik doğrultusunda ÖVD göstermektedirler (Şeşen, 2010: 195-220). Örgüt çalışanlarının beklentilerini ya da onlara vaat ettiklerini karşılamazsa çalışanlar örgütten soğumakta ve düşük performans sergilemeleri sonucu örgüt başarısız olabilmektedir (Bell ve Mengüç, 2002: 135).

Sosyal değişim teorisine göre örgütler, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı ilişkinin olduğu bir alan olarak görülmektedir (Kalay, 2016: 147-158). Organ'a (1990 göre sosyal değişim teorisi, çalışanların değer görmüş oldukları insanlara karşı aynı ilgi ve alakayı göstermeleri ile yakından ilişkilidir. Çalışanların işveren tarafından takdir görmeleri kendilerini değerli hissetmelerine, üstlerine karşı sorumluluk hissetmelerine ve bunun sonucunda ise örgütsel bağlılık davranışlarının ÖVD'ına dönüşmesini sağlayacaktır (Jones, 2010: 861).

1.1.5.2. Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik Teorisi, örgüt içi adalet sorunlarının araştırılmasında en kabul gören yaklaşım sayılmaktadır (Sökmen, Şahal ve Söylemez, 2015: 66). Bu teoriye göre örgüt çalışanları yöneticileri tarafından adil bir yönetim sergilenmesini beklemekte ve bu durum da çalışanların iş performanslarını etkilemektedir. Adams'a göre eşitlik teorisinin özünün örgüt üyesinin yaptığı karşılaştırma ve bu karşılaştırma sonucu elde ettikleri adalettir. Örgüt üyesi bu karşılaştırmayı iki şekilde yapar. İlki kendine verilen ödül ile kendisinin örgüte kattığı değeri, emeği, zamanı kıyaslayarak; ikincisi ise kendine ölçüt olarak belirlediği örgüt arkadaşının aldığı ödül ile onun örgüte kattıklarını kıyaslayarak. Bu kıyas sonucunda kendisine adil davranılmadığını hisseden örgüt üyesi ya örgüte olan katkısını azaltacak, örgütten uzaklaşarak örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyecektir ya da bu durumun düzeltilmesi adına ilave bir ödül, kazanç beklentisi içerisine girecektir (Çevik Kılıç, 2016: 196). Özet olarak eşitlik teorisi, kişilerin çabaları ve bu çabaları karşılığında elde ettikleri faydayı kıyaslamaya dayanır (Tutar, 2007:99).

1.1.5.3. VekaletTeorisi

Vekalet kuramı, çıkarları ve amaçları ayrı olan iki hiyerarşik tarafın birbirleriyle yardımlaşması sonucu oluşabilecek sorunları ortaya koymaya çalışan kuramdır (Serinkan ve Erdiş, 2014: 94). Jensen ve Meckling (1976) yapmış oldukları çalışmalarla bu teorinin temelleri atılmıştır. Bu bağlamda, yöneticilerin işletme sahiplerine göre daha fazla bilgili olmaları nedeniyle bireysel çıkarlarını örgüt çıkarlarının önünde tutmaları söz konusudur(Dinçer, 2015: 15-25). Vekalet teorisi, hedef ve çıkarları farklı olan bireylerin ya da tarafların karşılıklı yardımlaşmaları sonucu ortaya çıkan problemlerini inceler. Vekalet teorisinde bir taraf vekil iken, diğer tarafın ise vekalet veren olduğu bir ilişki vardır. Vekil olanın seçmiş olduğu eylemler iki tarafı da etkilemektedir (Kurt, 2012: 8). Koçel'e (2003) göre ortak amaç için birbirlerine yardımcı olan iki kişiden bir taraf vekaleti veren, diğer tarafsı vekildir. Böylece bu teori örgüt ile çalışan arasında meydana gelen değişiklikleri, anlamlandırma hedefiyle gelişen ekonomik boyutları temel oluşturan bir kontrol teorisidir. Özdemir'e (2005) göre vekalet teorisini meydana getiren varsayımlarda performans değerlendirilerek, ücret sistemi olabildiğince güçlü olmalıdır. Bu bağlamda, çalışan kişiler şekilsel olarak rol davranışlarına odaklanmaları sebebiyle maddi ödüle yer verilmediğinde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermek istememektedirler. Vekalet teorisinde amaç, asille vekil arasında yapılan sözleşme sonucu, aralarında oluşan ilişkiyi temel alarak tarafların yükümlülük ihmalleri sebebiyle meydana gelebilecek problemleri olabildiğince azaltmaktır. Shavell'e (1979) göre ise asil-vekil sözleşmesi bu bağlamda, bir örgüt tarafından işlerinin yapılması halinde bir bireye ücret ödenmesini anlatan bir sözleşmedir (Çelik ve Bedük, 2013: 43-67).

1.1.6. Örgütsel Vatandaşlık DavranışınınBoyutları

Alan yazın incelendiğinde, ÖVD boyutları ile ilgili farklı çalışmalarda farklı boyutlara yer verildiği görülmektedir. 1980'li yıllardan itibaren ÖVD ile ilgili çalışmalar başlamıştır. ÖVD boyutları ilk kez Smith ve diğerleri (1983) tarafından örgütsel vatandaşlığın tanımı ile birlikte belirlenmiştir. Smith ve arkadaşları ÖVD boyutlarını genelleştirilmiş uyum ve özgecilik boyutlarında incelemişlerdir. Smith ve arkadaşları tarafından tanımlanan bu iki boyut daha sonraları Organ (1988) tarafından sivil erdem, centilmenlik, vicdanlılık, nezaket ve diğergamlık olarak beş boyutta incelenmiştir (Organ, 1988: 25). Genel kabul gören ve literatürde sınıflandırma buşekildedir.

Organ tarafından yapılan bu sınıflandırmadan sonra 1990’larda boyutlarla ilgili çalışmalar devam etmiştir. Lin (1991) ÖVD altı boyutta incelemiştir. Bu boyutlar; öz gelişim, disiplin, dürüstlük, uyum, çalışma arkadaşlarına yardım etme ve tanınmadır. ÖVD ile alakalı çalışan Williams ve Anderson (1991), ÖVD’nin beş boyutunu ele almışlardır. Bu boyutlar; kişiler arası yardım, bireysel girişim, sadık propagandacılık, kişisel gayret, rol yapmamadır. Yine bu davranışların belli bir sıraya göre ortaya çıktıklarını ve resmi kurallara bağlı olmadığını ifade etmişlerdir. Graham (1991), ÖVD’nin boyutlarını uyum, sadakat ve katılım olduğunu ifade etmiştir. Uyum; kişinin örgüt kurallarını tanıyarak bunlara uymasidir. Sadakat;bireylerin toplumun korunması ve ilerlemesi adına göstermiş oldukları çabadır. Katılım ise; bireyin örgütün olumsuz yönde etkileneceği durumlar hakkında bilgi sahibi olması ve diğer çalışanları örgüte fayda sağlayacak davranışlara teşvik etmesidir (Polat, 2007: 63).

Organizasyonlarda iş görenler tarafından görev tanımlarının ötesinde sergilemiş oldukları ÖVD farklı boyutlarda karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların bu davranışları araştırmacılar tarafından çeşitli şekilde kategorize edilmeye çalışılsa da bunun üzerinde herhangi bir fikir birliği kurulamamıştır. Bu bölümde Organ tarafından 1988 yılında geliştirilen ve örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmede en fazla kullanılan beş boyut üzerinde durulmuştur (İplik, 2010: 58; Serinkan ve Erdi, 2014: 95).

1.1.6.1. Yardımlaşma(Diğergamlık)

Yardımlaşma yada diğergamlık örgütsel vatandaşlık davranışının ilk boyutudur. Diğergamlık, başkalarını çıkarsız olarak düşünmek ve onlara karşılaştıkları problem durumlarında yardımcı olarak yapmış olduğu yardım sonucunda herhangi bir menfaat beklememektir (Akbaş, 2011: 64). Diğergamlık, bireylerin birbirlerine gönüllü olarak yardım etmelerinin yanı sıra örgütte oluşabilecek problemleri de önlemeyi içermektedir (Podsakoff vd., 2000: 517).

Çalışanlar örgüt içerisinde yaşanan problemlerde veya iş arkadaşlarının görevlerini yapmaları konusunda onlara kendi istekleri doğrultusunda yardımcı olmaktadır. Diğergamlık davranışı sergilendiğinde hem çalışanların performansı hem de örgüt çalışmalarında verim artar. Organ’a göre (1990) bir iş görenin rahatsızlığından dolayı işini yapamayan arkadaşının görevini gönüllü olarak üstlenmesi yardımlaşmaya örnek olarak gösterilebilir (Çetin, 2004: 20). Örgüte yeni girmiş olan bireylerin işe adapte olmalarını sağlamak ve yaşadıkları sıkıntılara karşı bu kişilere yardımda bulunmak yardımlaşmaya verilebilecek örneklerden biridir (Pourgaz vd., 2015: 800-807).

Diğergamlık davranışının temelinde çalışanlar arasındaki yardımlaşma duygusu olmakla birlikte kimi davranışların özgecilik davranışı sayılabilmesi için yardım gerektiren konuların örgüt ve iş ile alakalı olması gerekmektedir (Şener, 2010: 13). Podsakoff ve MacKenzie'ne (1994) göre örgüt denetçileri, yardımlaşma davranışını sergileyen iş görenlere vakitlerini harcamak yerine diğer iş görenlerle ilgilenerek, onları geliştirme fırsatı bulmaktadırlar. Böylelikle çalışanların daha verimli çalışmaları sağlanmış olmaktadır. Diğergamlık davranışıyla ilgili tanımlar ve örnekler incelendiğinde bu boyutun örgüt etkililiğini arttırdığı görülmektedir. Aynı zamanda özgecilik boyutu örgüt içinde çalışan bireyler arasında olan işbirliğini kendi inisiyatifine bağlı olarak desteklemekte ve Organ'a (1988) göre diğergamlık, örgütün üretim kalitesini arttıran etkinliklerdendir (Polat, 2007: 69).

1.1.6.2. Vicdanlılık

Vicdanlılık; kişilerin örgüt için asgari seviyede göstermeleri gereken davranışların üzerinde performans sergilemeleri, bununla birlikte mesai haricinde fazladan çaba göstermeleri şeklinde ifade edilebilir (Castro, Martín Armario ve Martín Ruiz, 2004: 30). Organ'a (1990) göre vicdanlı olma, örgütteki bireylerin kendilerinden beklenen asgari davranışları göstermede gönüllü olmalarıdır (Akbaş, 2011:65).

Vicdanlılık istekli olmayı öngörür. Örgüt çalışanlarının sergiledikleri davranışların ötesinde bir davranış sergilemeleri beklenilir. Örgütün çalışabilmesi ve örgütün daha da ileriye taşınabilmesi için tek ya da grupla yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Örgüt içerisindeki çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışlarından daha da ötede bir davranış sergilemesini içerir (Zengin, 2011: 46).

Vicdanlılık boyutundau sadece örgüte yararlı olma beklentisi bulunmakta ve örgüt çalışanları bunun karşılığında herhangi bir menfaat beklememektedir. Çalışanların göstermiş oldukları bu çabaları gönüllü olarak sergilemeleri bu boyutun temelini oluşturmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 87). Vicdanlı olma, örgütün belirlemiş olduğu iş tanımlarının ötesinde örgütsel sorumlulukları en iyi şekilde gerçekleştirmek adına yapılan davranışlardır. Örneğin, çalışanın ücretini almasa dahi fazla mesai yapması ya da dinlenme sürelerinden fedakârlık yapması vicdanlı olma boyutuna örnek olarak verilebilir. Bu bağlamda eğitim boyutunda öğretmenlerin derslerine zamanında girmeleri, ders boyunca zamanı en verimli 14 şekilde kullanmaları, okulun işleyişi ile ilgili kurallara uymaları vicdanlılık davranışı olarak değerlendirilebilir (Karacaoğlu ve Güney,2010).

Vicdanlı olma davranışı sergileyen kişiler işlerine zamanında gitmeye özen göstererek

zor durumlarda dahi işlerini aksatmamaya çalışmakta ve örgütün var olan kaynaklarını bilinçli şekilde kullanırlar. Bu tarz davranışlar örgüt içerisindeki bireyler arasında karşılıklı güven duygusunu geliştirmektedir. Bazı araştırmacıların, vicdanlılık ve özgecilik birbirlerine benzemelerinden dolayı bu iki boyutu tek boyut olarak değerlendikleri görülebilmekte ve bu iki boyut arasında benzerliğin olmasının sebebi ikisinin de yardımseverliğe dayanmasıdır (Şehitoğlu, 2010: 91). Vicdanlılık ile özgecilik boyutları arasındaki temel fark, vicdanlılıkta bireyin çalıştığı örgüte faydalı olmaya çalışırken özgeciliğe ise bireyler birineyardımetmekamacılıdavranışsergilerler(Kurt,2011: 31).

1.1.6.3. Centilmenlik

Örgütlerde zaman zaman çeşitli problemler yaşanabilmektedir. Yaşanan bu problemlere karşı çalışanların göstermiş olduğu davranışlar centilmenlik boyutunu oluşturmaktadır. Centilmenlik boyutu çalışanların örgütte yaşanan problemlere karşı şikayet etmeden çözüm bulmalarını ifade etmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 87). Centilmenlik davranışı gönüllülük veya sportmenlik olarak da ifade edilmektedir. Centilmenlik boyutu iş gören bireylerin olumlu örgüt kültürüne sahip olmalarını ve karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelmelerini ifade eder (Sezgin, 2005:324).

Centilmenlik; örgüt çalışanlarının yerine getirmiş oldukları işlerden şikayetçi olmamaları ve ortaya çıkan problemlere yönelik olumsuz yaklaşım sergilemeden bunları tolere etmeleridir. Ortaya çıkan problem karşısında çözüm bulmak bazı bireyler için zor olabiliyorken, bazı bireyler için ise kolay olabilmektedir. Bu durum kişilerin karakteristik özellikleriyle yakından ilişkilidir. Problemler karşısında ümitsizliğe kapılıp çözüm bulmakta zorluk yaşayan bireyler centilmenlik boyutuna uzaklardır. Bu özellikteki bireyler örgütlerinde ortaya çıkan problemlere yönelik etkili bir performans sergileyemeyeceklerinden dolayı örgütleri açısından tehlike arz etmektedirler (Organ, 1990: 96). Diğer taraftan güçlü karaktere sahip, azimli ve dayanıklı bireyler ise centilmenlik özelliği sergilemektedirler. Örgütler de devamlılıklarını sağlamak ve performanslarını arttırmak adına bu özellikteki bireyleri tercih etmektedirler (Podsakoff vd., 2000:123).

Örgütsel vatandaşlık davranışının diğer boyutlarında olduğu gibi centilmenlik boyutunda da gönüllülük esas olup zorla gerçekleştirilmiş davranışlar bu boyutun içerisinde yer almamaktadır (Jung ve Huong, 2008: 795). Centilmenliğe örnek verilebilecek davranışlar iş arkadaşlarına saygısızlık yapmamak, kırıcı konuşmalardan uzak durmak, işle ilgili ortaya çıkan sorunları büyütmemek ve bu sorunlara sitem etmemektir. Yine aynı şekilde çalışan

bireylerin örgütlerini korumak adına istekli olmaları, bulundukları çevrelerine örgüt adına olumlu haberler yaymaları ve örgütlerinin yapmış oldukları olumsuz durumları düzeltmedeki isteklilikleri centilmenlik boyutuna verilebilecek diğer örneklerdir (Polat, 2007: 73).

1.1.6.4. SivilErdem

Örgütsel vatandaşlık davranışı sivil erdem bağlamında, örgütsel bağlılığı ve bununla birlikte örgütsel eylemlere gönüllü katılımı ifade etmektedir(Terzi, 2011: 6). Bu boyuttaörgütteki bireylerin problemlere karşı olan düşüncelerini açıkça ifade etmeleri ve bundan dolayı da örgütün gelişimine katkıda bulunmaları beklenir (Acar, 2006: 9). Sivil erdem; örgütün gelişimine fayda sağlama, düşünceleri serbest biçimde belirtme, örgüt yararı için yapıcı öneriler sunma, bununla birlikte örgütün en yararlı şekilde çalışması amacıyla katkı sağlamaktır (Acar, 2006: 9).

Sivil erdem; örgüte üst düzeyde ilgiyi ve bağlılığı ifade etmektedir. Çalışan tarafından ortaya çıkan bu ilgi örgüt yönetimine gönüllü bir biçimde aktif olarak katılması ile kendini göstermektedir. Örgüt bireylerinin örgüte katkı sağlayacak toplantılara katılım göstermeleri, gelişime açık olup bunları arkadaşlarına aktarabilmeleri, örgütün problemlerini kendi problemi gibi benimseyip bunlara çözüm bulma arayışına girmesi ve çalışma arkadaşlarıyla fikir alışverişinde bulunması sivil erdem boyutuna örnek verilebilecek davranışlardır (Çetin, 2004: 8). İyi bir örgütsel vatandaş, sadece örgüt ile problemlerden haberdar olmakla kalmamalı aynı zamanda bu problemlerle ilgili olarak yorum yapıp ve çözümünde aktif rol almalıdır (Pourgaz vd., 2015:800-807).

Sivil erdem davranışı sergileyen bireyler kendilerini örgüt gelişiminden sorumlu tutarlar. Bu sebeple, örgüt için verilen kararlarda ve bu bağlamda yapılan toplantılarda söz sahibi olma hedefi amacıyla davranışlar gösterirler. Yönetimin otoriter olduğu ve kararların yöneticiler tarafından tek başına alındığı örgütlerde yöneticiler sivil erdem davranışına yönelik davranışları kendilerinin işlerine karışıldığı düşüncesiyle uygulamamakta ve dolayısıyla sivil erdem boyutunun uygulanması zorlaşmaktadır (Alioğulları, 2012:37).

1.1.6.5. Nezaket

Nezaket; çalışanların örgüt içerisindeki diğer arkadaşlarını ortaya çıkabilecek problemlere karşı uyarması ve bu gerekli önlemleri alarak onları ilgilendiren konularda bilgilendirmeye yönelik davranışlar sergilemesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarıyla işbirliği içerisinde olması ve bu yönde

kendilerine yüklenen sorumlulukları kabul edip, iletişim süreçleri doğrultusunda çalışmalarını devam ettirmesi ile ilgilidir (Yılmaz, 2010: 4). Burns ve Collins (2000) nezaket boyutunu, gelecek ile ilgili davranışları temel almaya dayandırmaktadırlar. Nezaket boyutu, gelecekte ortaya çıkabilecek potansiyel problemleri engellemeye yönelik davranışlar sergilemeyi kapsamaktadır (Songür, Basım ve Şeşen, 2008: 87-111).

Nezaket boyutunda çalışanlar çalışma arkadaşlarının çalışmalarını etkileyebilecek yönde kararlar almadan kontrollü davranıp düşünceli olmalıdırlar. Yapılan bu değişikliklerden arkadaşlarını haberdar etmeli ve buna rağmen yine oluşabilecek problemlere karşı arkadaşlarına yardımcı olmalıdırlar (Sezgin, 2005: 324). Bireylerin çalışma arkadaşlarının haklarına saygı göstermeleri, diğer çalışma arkadaşlarını etkileyecek davranışlar konusunda duyarlı olmaları ve görevleri nasıl yerine getirecekleri konusunda arkadaşlarına yardımcı olmaları nezaket boyutuna örnek davranışlar olarak gösterilebilir (Organ, 1990: 96; Podsakoff vd., 2000: 518).

Nezaket boyutunda bireyler arkadaşlarına hassasiyet gösterip örgüt düzenini sağlamakta ve görevlerini zamanında olması gerektiği gibi yerine getirmektedirler. Çalışma ortamında ortaya çıkabilecek herhangi bir problem örgüt düzenini olumsuz yönde etkilemektedir. Bundan dolayı bireyler tartışmalardan sakınarak birbirlerine karşı saygılı davranmalıdırlar (Jung ve Hong, 2008: 795).

1.1.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt Yaşamına Katkıları ve Sonuçları

ÖVD’da bireyler üzerindeki olumlu etkiler zamanla örgütü de etkilemektedir (Sezgin, 2005: 329). ÖVD’nın bireysel sonuçlarına bakıldığında olumsuz olan etkilerin örgüte olumsuz, olumlu etkilerin ise olumlu biçimde yansyacağı söylenebilir (Özler, 2012: 122). ÖVD’nın örgütün faydasına olması ve gönüllü biçimde gerçekleştirilmesi düşünüldüğünde bu davranışların doğrudan örgütün sosyal mekanizmasına etki etmesi söz konusu olmaktadır.

ÖVD çalışanlar arasındaki yardımlaşmayı temel aldığı için örgüt ve örgüte yönelik problemlerin ortaya çıkmasını önleme noktasında etkilidir. Yine bu olumlu etkiler örgütsel performansa olumlu yönde etki etmektedir (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008: 44). ÖVD örgütsel ve bireysel sorunları birbirleriyle ilişkili olup, bireysel performanslar doğrudan örgütsel performansı etkileyebilmektedir. ÖVD’nın bireylerden örgütlere ve örgütlerden de topluma olumlu yönde etki etmesi söz konusudur (Özler, 2012: 124). ÖVD’nın örgütsel sonuçları şu şekilde sıralanmaktadır;

- Örgüt kuralları daha kolay benimsenir ve bu kurallara uyum daha kolay olmaktadır.

- Örgütlerin daha cazip hale gelmesi ve bununla birlikte ve işgücüne ilgiartmaktadır.
- Örgüt dışında meydana gelen değişimlere örgüt kolay uyumsağlamaktadır.
- Çalışanların örgütsel hedef ve amaçları benimsemeleri ve bu doğrultuda katkı yapmalarısaglanmaktadır.
- Çalışanlara problemlere karşı pratik çözüm bulma yeteneği sağlamaktadır (Bozlağan, 2009: 280).

1.2. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme süreci işgören ve örgüt açısından oldukça önemli bir süreçtir. Sosyalleşme sürecinde işgörenin en önemli işlevleri örgüte uyum sağlaması, başarılı olması ve iş doyumunu sağlaması sayılabilir. Bu sürecin başarılı olması işgörenin örgüte uyumunu ve başarısını arttırmakta, bu sürecin başarısız olması ise işgörenin örgütten kopmasına ve ayrılmasına neden olabilmektedir. Başarısız bir örgütsel sosyalleşme hem örgüt hem de işgören açısından zararlı sonuçlar ortaya çıkartmaktadır. Sosyalleşmenin bu işleviyle örgüt için ne kadar önemli olduğu ortadadır (Balcı, 2003: 12). Sosyalleşme sürecinin başarılı olduğu örgütlerde buna bağlı olarak değişim ve yeniliklere yönelik tepkileri belirlemek de kolay olmaktadır (Çelik, 2012:74).

1.2.1. Örgütsel Sosyalleşmenin Tanımı veÖnemi

Örgütsel sosyalleşmeye ait birçok tanımlama yapılmış olup, bu yapılan tanımlamalarda özellikle örgüte yeni dahil olanların örgütsel sosyalleşmelerine vurgu yapılmıştır. Literatürde yer alan örgütsel sosyalleşme tanımlamalarından bazıları şu şekildedir; Balcı (2003) göre Örgütsel sosyalleşme; çalışanların kuralları, örgüt kültürünü, normları, katıldığı örgüt tarafından sağlanan rolleri ve işleri iyi yapmaları için teknik becerileri öğrendiği bir süreç, Özkan (2005) göre çalışanların örgüte en yüksek düzeyde katkı sağlamaları yönünde eğitilmeleri ve insan ilişkileri yönünden çalışanların iş doyum düzeylerini en yüksek seviyeye çıkartmaları, Çapar (2007) göre ise eğitim örgütlerinin bir üyesi olan öğretmenlerin mesleğe başlamalarından mesleğini sonlandırmaya kadar geçen süre zarfında okullarına ait kültürü kazandıkları ve kendilerine ait kurumsal rolleri içselleştirdikleri uyum sürecidir. Başarılı olmak isteyen örgütler sosyalleşme süreçlerini istikrarlı ve düzenli biçimde sürdürmek istemektedirler. Bundan dolayı örgütsel sosyalleşmenin, örgütün yaşam döngüsünün devamlılığı açısından önemli bir yeri bulunmaktadır (Ergün ve Taşgıt, 2011: 98). İş görenin örgüte katılmasından sonra örgütsel sosyalleşme düzeyi kariyerini etkilediğinden

dolayı örgütsel sosyalleşme iş görenin kariyeri açısından önemlidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı,2001:154).

Örgütsel sosyalleşme hem bireye hem de örgüte çift yönlü katkı sağlar. Kuruluşun bireye örgüt üyesidamgasını, bireyiniseörgüt değerlerinin yanında kendideğerlerininidekabul ettirme çabaları bu süreç içerisinde gerçekleşmektedir (Champoux, 2010: 131). Örgütsel sosyalleşmenin başarılı bir şekilde yönetilmesi yüksek iş doyumunu, memnuniyet ve sadakat durumlarını ortaya çıkarırken, başarısız bir yönetim süreci ise işe karşı ilgisizlik, belirsizlik ve işten ayrılma isteği gibi olumsuz duyguları ortaya çıkarmaktadır (Balcı, 2003: 12).

Örgüt içerisindeki tüm bireyler aynı görüşlere sahip olmak zorunda değildirler. Sosyalleşme sürecinde farklı görüşleri öğrenmeleri yanı sıra karşıt görüşlere karşı da direnç göstermeyi öğrenirler. Bir örgütün örgütsel sosyalleşme süreci başarılı olursa o örgütteki işbirliği ve koordinasyonu sağlamak da kolaylaşır. Bu tür örgütlerde değişime karşı direnç tahmin edileceğinden dolayı sosyalleşmenin önemli bir yeri vardır (Çelik, 2002:86).

1.2.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Örgütler, kuruluş amaçlarına yönelik olarak belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmak istemektedirler. Bu hedeflere ulaşmalarında ise çalışanlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütün hedeflerine yönelik hizmet edecek olan çalışanların örgüt hedeflerine yönelik çalışabilmeleri için örgütsel sosyalleşmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda örgütsel çevresi ile ilgili bilgi edinmesi, örgütteki bireylerin performansları, örgüt politikaları, örgüt dili, örgüt tarihi ve örgütsel amaçlar, değerler hakkındaki öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır (Güçlü, 2004: 17- 39). Araştırmacıların örgütsel sosyalleşmenin amacıyla örgütsel sosyalleşme tanımına nazaran daha çok ortak fikirde buluştukları söylenebilir. Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı, bireyin örgüte olan uyum sürecini hızlandırarak, örgüt amaçları ve normları doğrultusunda kendisinden en yüksek seviyede verim almaktır (Chow, 2002: 723).

Örgütsel sosyalleşmenin amaçlarını İshakoğlu (1998) altı ana başlık altında toplamıştır.Bunlar:

İşin gereklerini öğrenmek: Bireyin sosyalleşme sürecinin en başından itibaren hangi araçları, yetenek ve bilgileri kullanacağını ve bu doğrultuda hangi değerlendirme ölçütlerine göre çalışacağını öğrenmesidir.

Bireylerarası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak: Örgüte yeni katılan çalışanların diğer eski çalışanlarla tanışması ve kendisine verilecek işlerin yapılması konusunda bilgi edinmesidir.

Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak: Örgütteki uzmanlık gerektiren işlerin kimler tarafından yapıldığını ve örgüt içerisindeki liderlerin kimler olduğunun öğretilmesidir.

Ortak örgüt dilini öğrenmek: Her örgütün kendisine ait teknik terimleri ve örgütsel jargonu içeren örgütsel dil örgütsel sosyalleşme sürecinde öğrenilir.

Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Örgüt değerlerinin ve örgütün kuruluş nedenini oluşturan amaçların örgütsel sosyalleşme sürecinde öğrenilmesidir.

Örgüt tarihini öğretmek: Her örgütün kendine has gelenekleri, adetleri ve özel günleri bulunmaktadır. Örgüte yeni dahil olan bireylerin bu tarihsel süreçleri öğrenmeleridir (Kartal, 2007: 2).

1.2.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları

Örgütsel sosyalleşme süreci, bireyin örgüte henüz dahil olmadığı andan itibaren başlamakta olup örgüte katıldığında da devam eder. Örgütsel sosyalleşme sürecinde birey örgütün bir üyesi olabilmek adına örgüte uyum sağlar. Birey örgüte uyum sağlayabilmek adına bir takım aşamalardan geçer (Kartal, 2007: 21). Bu aşamalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Ön Sosyalleşme: Bireyin örgüte girmeden önce yapılan faaliyetleri kapsar. Yapılan bu faaliyetlerin amacı örgüte katılan iş görene görevleri ve örgüt hakkında bilgi vermektir. Bu aşama iş gören için karar aşaması olup, iş gören ile karşılıklı bilgi alışverişini sağlayarak işi kabul edip etmemesi konusunda karar vermesi sağlanır (Sökmen, 2007: 172).

Seçme: Örgütsel sosyalleşme sürecinin ikinci aşaması seçme aşamasıdır. Örgütler bu aşamada işgörenleri seçerken zaman zaman gazete ve internet gibi kitle iletişim araçlarından bazen iş ve işçi bulma kurumlarından faydalanabilmektedirler. Bu aşamada iş gören ile örgüt değerlerinin örtüşmesi gerekir. Örgüt iş göreni seçerken, iş görenin örgüt değerlerini, tutumunu ve kültürünü benimseyip ve kolay bir şekilde uyum sağlayacak nitelikte olmasına özen gösterir (Balay, 2000: 108).

İşe Alıştırma: İş görenin bu aşamada yaşayacağı deneyimler örgüte uyumu açısından kritik önem taşır. Birey bu aşamada katıldığı örgütü tanımaya ve anlamlandırmaya başlar. Birey kendisinden beklenen rolleri görevleri, ve örgütün kendisinden beklentisini öğrenmeye başlayarak bunları benimser (İshakoğlu, 1998: 76).

Yetiştirme Programları: Yetiştirme programları, iş görene örgüt ve işi hakkında bilgi sağlayan

kritik bir süreçtir. Yetiştirme programları örgütsel sosyalleşmenin ilk aylarında verilir. Buprogramlar ile birlikte iş görene örgüt işleri ve rolleri hakkında bilgi sağlanır ve iş görenin örgüte uyumunda yardımcı olunur (Balcı, 2003: 18).

Arkadaş ve İş Grupları: Örgütte iş görenler ve gruplar arasında çeşitli sorunlar ve çatışmalar yaşanabilir. Bu tür durumlarda iş görenin arkadaş edinme isteği ve örgüte olan güven duygusu zayıflar. Yeni iş görenler eski üyeler ile ilgili yeterli bilgi alış verişi sağlayamayınca iş hakkında bilgi sahibi olmaları da güçleşmektedir (Feldman, 1980'den aktaran: Kartal, 2007: 28).

Sınama ve Yanılma: Örgütsel sosyalleşmenin bu aşaması sistemli olmayıp, herhangi bir program dahilinde yürütülmemektedir. İş gören örgüte katıldıktan sonra farklı davranış kalıplarını ya tesadüfen ya da kendi deneyimleri sonucunda öğrenir. Deneme yanılma yoluyla öğrenmenin örgüt açısından maliyeti daha düşük olmakla birlikte üretim, zaman ve emek kaybı gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir (Çınkır, 2000: 90).

Çıraklık: Yeni iş gören, sosyalleşmesi için deneyimli bir üyenin yanına verilir. Deneyimli üye tarafından yeni iş görene örgüt politikaları ve teknik becerilerin kazandırılması amaçlanır. Bu uygulamalarda yeterli performansı gösteremeyen iş görenler ilgili programdan atılırlar (Balcı, 2003: 19).

1.2.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Boyutları

Çoğu araştırmacı tarafından sosyalleşmenin belirli boyutları olduğu öne sürülmüş ve hipotezlerini test edilmiş olsa da tam bir görüş birliğine varılamamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin boyutları konusunda birçok farklı görüş öne sürülmesine rağmen literatürdeki en çok kabul gören görüş Chao vd. (1994) tarafından literatürden yola çıkarak geliştirilmiş ve ampirik olarak desteklenmiş olan altı boyutlu görüştür. Bu boyutlar; mesleki yeterlilik, kişiler, politika, örgütsel amaç ve değerler, örgüt dili ve örgüt tarihidir (Taormina, 1994; Taormina, 1997; akt: Erdoğan, 2012: 55).

Mesleki Yeterlilik: İş görenin yaptığı iş ile ilgili becerileri kazanması sürecidir. İş görenin başarılı olması mesleki beceri kazanmasına bağlıdır.

Politika: İş görenin örgüt içerisindeki iş ilişkilerini, güç yapılarını ve gizli liderleri öğrenmesi ile ilgilidir.

Örgüt Dili: İş görenin mesleğiyle ilgili teknik dil bilgisini ve örgüt jargonuna ilişkin bilgisini

kapsar. *Örgütsel Amaç ve Değerler*: İş görenin örgütün amaç ve değerlerini öğrenmesi ve yine örgütün diğer üyeleri tarafından benimsenen yazılı olmayan amaç ve değerlerin benimsenmesidir.

Tarih: İş görenin çalıştığı örgütün geçmişini ve kültürünü öğrenerek benimsemesini ifade eder.

1.2.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Örgütsel sosyalleşmenin hem birey açısından hem de örgüt açısından sonuçları bulunmaktadır. Bireysel sonuçlar; öz-yeterliliğin geliştirilmesi, umutlu, olumlu ve direnç sahibi olma gibi özelliklerden oluşurken; örgütsel sonuçlar ise; üyelerin iş doyumlarının arttırılmasını, örgütsel vatandaşlık ve kişilerarası iletişim düzeylerinin geliştirilmesini, örgütsel uyumlarını, bağlılıklarını, iş konusundaki motivasyonlarını, mesleki yeterliliklerini ve performanslarını geliştirmesini ve işten ayrılma ve stres oranlarının azaltılması gibi sonuçları doğurmaktadır (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2013: 1043). Örgüt üyeleri başarılı ve başarısız olmak üzere iki farklı biçimde sosyalleşme gösterirler. Başarılı sosyalleşme ile iş doyumunu, rol açıklığı, yüksek motivasyon, yüksek seviyede işe sarılma, örgütsel bağlılık, işinde kalabilme, yüksek performans ve kültürü anlama görülürken başarısız sosyalleşme ile birlikte ise iş doyumsuzluğu, rol belirsizliği, düşük motivasyon, düşük seviyede işe sarılma, örgüte bağlılıkta eksiklik, devamsızlık yada işten ayrılma, düşük performans kültürü anlayamama görülebilmektedir (Çelik, 2000).

1.2.6. Eğitim Kurumlarında Sosyalleşme

Eğitim örgütlerindeki sosyalleşme; örgüt üyelerinin okulun değer ve normlarını öğrenip, benimsemesi ve bunlara uymasındır. Eğitim kurumundaki işgörenlerin sosyalleşmeleri; mesleki tutum, değer ve ilgilerini kabul etmelerini ve bunları nasıl değiştirileceklerini öğrenmelerini kapsamaktadır (Memduhoğlu, 2008: 1). Örgütsel sosyalleşme öğretmenlerin mesleklerine başladıkları ilk günden itibaren başlayıp ve mesleki yaşamları boyunca devam etmektedir. Öğretmenlerin almış oldukları hizmet öncesi eğitimleri, okuldaki deneyimleri ve katılmış oldukları bütün kurs, seminer ve hizmetiçi eğitimler iyi bir eğitimci olmaları için yapılan çalışmalardır (Kartal, 2003).

Öğretmenlerin adaylık dönemleri sosyalleşmenin başladığı önemli bir dönemdir. Öğretmen yetiştirme ve eğitimi genel olarak hizmet öncesi ve hizmet içi şeklinde incelenmektedir. Eğitim yaşamı boyunca devam eden bir süreç olduğundan öğretmenlerin eğitimi yalnızca hizmet öncesine bağlı değildir. Öğretmenler mesleğe başladıklarından itibaren

hem kendi çabalarıyla hem de kurumlarının faaliyetleriyle kendilerini geliştirmeleri gerekir (Şişman, 1999: 5). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin karşılaşabilecekleri problemlerin önceden bilinmesi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecine yönelik yaklaşımların geliştirilmesinde ve hizmet içi programların düzenlenmesinde önemli katkılar sağlayacaktır (Güçlü, 1996: 59). Eğitim örgütlerine yeni katılan her öğretmen "Aday Öğretmen" olarak kabul edilmekte ve sosyalleşme sürecine tabi tutulmaktadır. Gelecek nesilleri daha iyi yetiştirmek nitelikli öğretmen yetiştirilmesine bağlıdır. Öğretmenlerin sahip oldukları nitelik ve yeterlilik durumları içinde bulundukları ülkenin eğitim sistemi ve yapısından doğrudan etkilenmektedir (Gökçe, 2000: 21). Eğitim, durağan olmayıp insanların hayatında etkin olan bir süreçtir. Eğitimin en önemli amacı, bireylerin toplumun önemli bir parçası olabilmeleri için bireylerde var olan yetenekleri ortaya çıkarmak ve bu yetenekleri geliştirmelerini sağlamaktır. Bireyler eğitim sayesinde topluma daha kolay uyum sağlamaktadırlar (Güney, 2000: 64). Okullar toplumlara ait değerleri üretebilmekte, aktarabilmekte ve bunları yaparken de sosyalleşme işlevini sağlayabilmektedir. Eğitim örgütlerinin iş görenleri olan öğretmen ve yöneticilerin başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerindeki sosyalleşme sadece yeni göreve başlandığında değil, görev değişiminde yada başka bir okula gittiğinde de devam eden bir süreçtir. Örgüt üyesi olanlar sosyalleşme sürecinde eğitim kurumunun değerlerini, tutumlarını, normlarını, politikasını, kültürünü ve davranış kalıplarını öğrenerek bunlara uyum sağlarlar (Killeavy ve Moloney, 2010: 1071). Okul örgütü tarafından yapılan örgütsel sosyalleşme faaliyetleri bilinçli hareketler olsa da aslında öğretmenler farkında olmadan bu sürecin içine dahil olmaktadır (Kartal, 2003: 95). Öğretmenlerin sosyalleşme süreçleri resmi olarak öğretmen eğitimi ile başlayıp meslekleri boyunca deneyim, çevre ve görüşleri değiştiğinde buna yönelik düzenleme ve uyarlamalar ile devam eder (Bowles, 2004:15).

1.3. Kişilik

Kişilik, Latince'deki "maske" anlamına gelen "persona" kelimesinden gelmektedir. Roma Tiyatrosu'nda, sahne ile izleyiciler arasındaki mesafenin uzak olmasından dolayı temsil etmiş oldukları özellikleri ve yüz ifadelerini belli etmek amacıyla bu persona maskeleri kullanılmıştır. Kişiliğin bu biçimde adlandırılmasının nedeni maskenin arkasında gizli olan kişiliktir (Tutar, 2012: 83). Analitik psikolojinin kurucusu olan Carl Gustav Jung da persona sözcüğünü kullanmıştır. Jung'a göre kişilik, "bireysel bilinç ile toplum arasındaki ilişkilerin karmaşık bir sistemi"dir. Tiyatrodaki persona maskesi, bir yandan seyirciler üzerinde belirli bir intiba bırakırken, diğer taraftan ise bireyin gerçek doğasını saklamaktadır (Jung, 2014: 192).

Kişilik kavramının sık kullanılan bir kavram olduğu halde literatürde üzerinde uzlaşmış herhangi bir tanımlama yer almamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 3; Schultz ve Schultz, 2009: 9). Kişilik kapsamlı bir kavram olmasından dolayı, çeşitli bilim dallarındaki çeşitli bilim adamları tarafından farklı bakış açısıyla ele alınmış ve farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bundan dolayı kişiliğe ait literatürde çok sayıda tanım bulunmaktadır. Literatürde de en sık karşılaşılan kişilik tanımını Gordon Allport yapmıştır. Allport kişiliği, “Çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin, içindeki dinamik organizasyon” olarak tanımlamıştır (Robbins ve Judge, 2013: 135). Cüceloğlu (2006: 404) “Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi” olarak tanımlamıştır. Burger (2006: 23) kişiliği, “bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler” olarak tanımlarken; Yelboğa (2006: 198) da kişiliği, “bireyin düşünce, duyuş ve davranış şeklini etkileyen faktörlerin kendine has görüntüsü olarak” tanımlamıştır.

1.3.1. Kişiliğin Bileşenleri

Kişilik kavramı genel itibariyle üç başlık altında incelenmiştir. Kişilik genel olarak birçok araştırmacı tarafından karakter, mizaç (huy) ve yetenek boyutları temelinde sınıflandırılmıştır. Bireyler arasındaki başkalığı, bu üç özellik arasındaki ayrılıklar ortaya çıkarmaktadır (Tikici ve Deniz, 1991: 74).

1.3.1.1. Karakter

Kişilik ile en fazla karıştırılmakta olan karakter kavramı, bireylerin çocukluk dönemlerinden itibaren sosyal yaşantıları sayesinde bazı değer yargılarını benimsemeleri ve çevrelerine takınmış oldukları tutum olarak tanımlanabilir (Sarıtaş, 1997: 534). Karakter, bireylerin ahlakî ve sosyal özellikleridir. Karakter, bireyin zihinsel gücünü meydana getiren genel özelliklerin tümüdür. Karakter genel özelliklerin tümü olmasına rağmen kişiliği oluşturan tek özellik değil, fakat temel özelliktir. Karakter, kişiliğin iskeletini oluşturmaktadır (Oktay, 1996: 27).

Karakter toplumsal bir kavram olup, kalıtsal niteliğe sahiptir. Ailede, toplumda benzer özelliklerin var olmasının nedeni bireylerin gördükleri özellikleri benimsemeleri ve başkalarında görmüş oldukları kendilerinde geliştirmeleridir (Adler, 2010: 158). Karakter doğumla gelişmeye başlayarak, çevre, aile ve okulun etkisiyle de şekillenir. Yapılan çeşitli araştırmalar üst benlik ve vicdan gelişiminin karakter gelişimiyle ilişkili olduğu

sonucunu ortaya koymuştur. Bireyin karakteri çocukluktan gelişmeye başlar ve vicdanın niceliği ile niteliğinden etkilenir (Köknel, 2005: 20).

Karakter, eğitim ve çevrenin oluşturduğu etkilerle zaman içerisinde değişebilmektedir. Sosyal ortamda öğrenilir ve bazı değer yargıları ile gelişir. Karaktere ait özellikler, bireyler arası ilişkilerde gösterilen tutum ve davranışa, bireyler üzerinde oluşan etkiye göre belirlenir (Mehmedoğlu, 2004: 48). Karakter kişiliğin ahlakı boyutunu ifade etmekte olup temelinde “değer” kavramı bulunmaktadır. Karakterli insan, içinde bulunduğu toplumun kuralları özümseyip bunları davranışlarına yansıtandır. Mizaç ve yeteneğe göre çevrenin etkileri karakter üzerinde daha belirgin görülmektedir (Tosun, 1999: 165).

1.3.1.2. Mizaç

Mizaç, bireylerin doğasında bulunan ve bunu yaşamları boyunca değiştiremedikleri yapısal davranışlardır. Bireyin gelişimi sürdükçe davranışsal görüntüleri de çevresel faktörlerle şekillenmektedir (Yazgan ve Bilgin, 2004: 176). Mizaç, bireylerin kendilerine has duygusal tepkilerinin gündelik hayatta nicelik ve nitelik olarak değişmesi yani duygusal dengesidir. Örneğin bireylerin kişiden kişiye değişmekte olan neşeli, kızgın veya heyecanlı olma durumları mizaçları ile ilgilidir. Mizaç, bireyin kalıtsal özelliklerinden, öğrenme yoluyla ve bulunduğu kültürden etkilenerak kazanılır (Baymur, 2008: 98; Köknel, 2005: 24; Kutanis, 2009: 70). Karakter, davranışın sosyal ve ahlakı yönünü oluştururken, mizaç ise kalıtımsal ve devamlılık arz eden yönünü oluşurmaktadır. Kişinin mizacı onun her hareketinde iz bırakmakta olup, bu hareketin kime ait olduğu anlaşılır. Özetle mizaç, kişinin bir nevi parmak izidir (Güney, 2006:198).

1.3.1.3. Yetenek

Yetenek, “insanların belirli olay, olgu, durum ve ilişkileri algılayabilme, analiz edebilme, zmlileyebilme, sonulandırabilmeye ilişkin bazı zihinsel özelliklerinin ve bunları gerçekleştirmeye yönelik bedensel niteliklerinin tümü” şeklinde tanımlanabilir (Sarıtaş, 1997: 535). Yetenek, sadece kişiliği oluşturmayıp aynı zamanda kişiliğin şekillenmesinde rol oynamaktadır (Demir, 2013: 27). Yetenekleri bedensel ve zihinsel olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bedensel yetenekler, bireyin doğuştan kazanmış olduğu fakat zamanla kullanabileceği hale gelen özellikleri kapsar. Örneğin; el-ayak koordinasyonu gibi zelliklerbedensel yeteneklerdir. Zihinsel yetenekler ise yaş, cinsiyet ve diğer bireysel özelliklere bağlı olarak kazanılabilmekle birlikte doğuştan da getirilebilmektedir. Sayısal

yetenek veya hafıza yeteneği ise zihinsel yeteneklere örnek gösterilebilir (Zel, 2011: 21).

1.3.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişilik gelişimi bebeklikten itibaren başlayıp ve devamlılık gösteren bir süreçtir. Bu süreçte tüm gelişim alanlarında gelişim sağlanır. Bireylerin bu gelişim süreçleri hem biyolojik hem de çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Özdemir, Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu: 2012: 567). Literatür incelendiğinde kişiliği etkileyen faktörler genel olarak altı gruptan oluşmaktadır. Bunlar kalıtsal ve bedensel faktörler, aile faktörü, kültürel faktörler, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki özellikler ve diğer faktörlerdir (Çetin ve Beceren, 2007: 110).

1.3.2.1. Kalıtsal ve Bedensel Faktörler

Kişiliği etkileyen faktörlerin başında kalıtsal ve bedensel faktörler yer almaktadır. Kalıtım, bireyin kromozomlar aracılığıyla anne ve babadan almış olduğu ve doğuştan getirdiği biyolojik, fizyolojik ve psikolojik özelliklerdir (Soysal, 2008:7; Tutar, 2012: 89).Yapılan bilimsel çalışmalarda bir bireyi diğer bireylerden ayırt edici yönün kalıtım yoluyla aktarıldığı sonucuna varılmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2013:17).

Yapılan bu araştırmalardan birisi de tek yumurta ikizleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Doğumlarından itibaren farklı sebeplerden dolayı farklı çevrede büyümüş olan tek yumurta ikizleri çok sayıda ortak özellik sergilemişlerdir. Ortaya çıkan bu sonuç kalıtımın kişilik üzerinde ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Çetin ve Beceren, 2007: 114). Kalıtsal özelliklerin kişiliği etkileme düzeyi bireysel farklılıklara göre değişebilmektedir. Kalıtsal özellikler kişiliği etkileyen tek faktör olmayıp, diğer faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır.

1.3.2.2. Aile Faktörü

Anne ve babalar, çocuklarının ilk öğretmenleridir. Ebeveynlerin tepkileri çocuklardaki bazı davranışları pekiştirirken bazı davranışlarda ise özgüvenlerinin yok olmasına neden olmaktadır. Ebeveynlerin göstermiş oldukları bu tepkiler çeşitli amaçların ve alışkanlıkların belirlenmesine yardımcı olur (Çetin ve Beceren, 2007: 115).

Çocuklar aile bireylerinin davranışlarını gözlemleyip ve taklit ederek kişiliklerini geliştirirler. Aile faktörü bu yüzden bireylerin kişiliğinin gelişmesinde ve davranışlarının

şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir (Zel, 2011: 14). Kişilik alanında yapılan çalışmalara bakıldığında çocuklarda görülen kişilik özelliklerinin bir kısmının ailenin özelliklerini yansıttığı görülmektedir. Kız çocuklarının davranışlarının annesine, erkek çocuklarının ise babasına benzemesi örnek olarak gösterilebilir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 17).

Anne baba tutumlarından baskıcı ve otoriter olan tutumun sergilenmesi çocukların başkaları ile ilişki kurmalarında sert bir yapıya bürünmelerine, aşırı koruyucu bir tutum sergilemeleri ise çocuğun başkalarına bağımlı hale gelmesine ve kendi sorumluluklarını yerine getirememesine neden olduğu görülmüştür (Tutar, 2012: 10). Anne veya babanın çocuklara uygulamış oldukları ebeveynlik stillerinin sert yada yumuşak olması, çocuğun temel ihtiyaçlarının zamanında karşılanıp karşılanmadığı, kardeş arası yaş farkı ve aile içi iletişim gibi faktörler çocuğun kişiliğini etkileyen faktörlerdendir (Erdoğan, 1991:243).

1.3.2.3. Kültürel Faktörler

Toplamlar kültürel açıdan çeşitlilik göstermekte ve birçok kültüre sahip ailelerden oluşmaktadırlar. Her gelen yeni nesil ise kültürel özellikleri ve hayat biçimlerini harmanlamaktadırlar. Nesiller kişisel kültürel açıdan geçmişlerini benimseyip, ortak olan değerler için de hürmet göstermektedirler (Ryder ve Harter, 2010: 53). Kültür, bireylerin davranışlarını ve kişiliklerini şekillendirme önemli bir yere sahiptir. Bireylerin kişiliklerinin benzer olması da onların aynı sosyal gruba dahil olmalarına neden olmaktadır (Nazir, Enz, Lim, Aylett ve Cawsey, 2009: 2). Her toplumun kendine has olan örf ve adetleri kişilik gelişimi üzerinde etkili olmaktadır. Kültür insanların ilgilerini ve ideallerini oluşturmalarında etkili olmaktadır. (Kuravatti ve Malipatil, 2017: 608). Kısaca kişilik gelişim özellikleri kültürden etkilenmekte ve kültürlere göre farklılık göstermektedir (Bernstein ve Nash, 2008: 441).

1.3.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü

Kişilik; bireyin ait olduğu kültür, yaşadığı ülke, eğitim düzeyi, düşünce tarzı ve sosyoekonomik düzeyi gibi faktörlerden etkilenir. Farklı sosyal yapılara sahip bireylerin kişilik özellikleri defarklılaşmaktadır.

1.3.2.5. Coğrafi ve fizikselfaktörler

Bireylerin kişilikleri üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise yaşamış oldukları coğrafi ve fiziki konumdur.

Kıyı bölgelerde yaşayan bireyler ile iç kesimlerde yaşayan bireyler arasında kişilik farklılıkları olabilmektedir. Aynı şekilde sıcak bölgede yaşayan insanlar ile sıcak bölge de yaşanlar arasında da kişilik farklılıkları görülebilmektedir. Sıcak iklimde yaşayan bireyler daha sıcak ve samimi kişilik yapısına sahip olurken, soğuk iklimde yaşayan insanlar ise daha sert ve soğuk yapıya sahip olabilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007:117).

1.3.2.6. Diğer Faktörler

Bireylerin yaşamlarında etkin kişisel rol alan çevresel unsurlardan birisi de inançtır. İnanç, her birey için başka anlamlar taşıyabilmektedir. Kimi insanlar için özellikle dini inançları psikolojik rahatlık sağlamaktadır. İnsanlar yaşamdaki hedeflerine ulaşmak için gayret gösterirken öte yandan inançlarının da dini ve ahlaki yön verdiğini hissedebilmektedirler (Ryder ve Harter, 2010: 51-56). Adler ailede çocukların doğum sırasının da kişiliği etkilediğini savunmuştur. Bu doğrultuda ilk doğan çocuk ailede tüm sevgi ve ilginin odağı haline geldiğini, ikinci çocuğun doğmasıyla birlikte ailenin sevgi ve ilgisinin iki çocuğa paylaştırıldığı ve bunun da birinci çocuk tarafından yanlış anlaşıldığını savunmuştur. İlk çocuğun bu durum karşısında ailesinin sevgisini tekrar kazanma çabaları göstereceğini ve bunun da yanlış bir davranış görülüp cezalandırılacağını ileri sürmüştür. Adler ailenin ilk çocuklarında genellikle sorunlu kişilik özellikleri görüldüğünü savunmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 54). Bilgi edinme ve eğlence kaynağı olan kitle iletişim araçları gelişiminde etkili olan bir diğer faktördür. Yapılan bazı araştırmalarda şiddet içerikli televizyon programları izleyen bireylerin gündelik hayatlarında da saldırgan davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Ryder ve Harter, 2010:51-56).

1.3.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş Faktör Kişilik Kuramı (BFFK) ve boyutlarına ilişkin olarak şimdiye kadar çok sayıda görüş ortaya koyulmuştur. Beş faktör kişilik modeli, kişilik ile ilgili yapılmış çalışmaların beş faktörde toparlanabileceğini gösteren bir kişilik kuramıdır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009: 262). BFFK'nın en fazla kullanılan kişilik kuramları içerisinde yer almasını sağlayan neden güvenilir olması ile birlikte beş boyutu ve boyutlar arasındaki ortak noktaları yakalayabilmiştir olmasıdır (Widiger, Paul T. Costa ve Crego, 2013: 27). Kişiliğin sınıflandırılması konusunda günümüzde en çok uygulanan envanter Beş Faktör Kişilik Envanteri'dir. Modelin ampirik çalışmalara dayalı olması, ölçülen özelliklerin zamana karşı sürekliliğini koruması, bazı biyolojik temellere sahip olması, farklı kültürlerde ve dillerde geçerliliğinin olması, kültürler arası karşılaştırma olanağı sunması, psikometrik açıdan

kullanımının ve değerlendirilmesinin kolay olması bu modelin yaygın bir şekilde kullanılma sebepleri olarak sayılabilir (Tatar, 2017: 52).

1.3.4. Beş Faktör Kişiliğin Boyutları

Yaptıkları çalışmalar sonucunda, McCrea ve Costa, kişiliğin beş boyuttan ibaret olduğu düşüncesine varmışlardır. (İnanç ve Yerlikaya 2014: 3). Büyük beşli olarak da bilinen Beş faktör modelinin, kişilik psikologları tarafından, kişilikle ilgili bilimsel sonuçların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen beş güçlü faktör üzerinde genel kaniye varmışlardır (Zel, 2011:13).

1.3.4.1. Dışadönüklük -İçedönüklük

Beş faktör kişilik boyutlarından dışadönüklük faktörü sosyallığı, heyecanı, aktif olmayı, girişkenliği, sıcakkanlılığı, rahatlığı, enerjik olmayı, baskın olmayı, kendine güven duymayı, iddialı olmayı temsil etmektedir. Dışadönüklük puanı yüksek olan bireyler başka insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilen, arkadaş canlısı, özgüveni olan, sosyal ortamlarda kendilerini rahat hisseden, lider ruhlu, hırslı, heyecan arayan, neşeli, açık sözlü, tehlikeli durumlarda öne atılmaktan çekinmeyen, cesaretli ve kaygısız bireylerdir (Burger, 2006: 254; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002: 23). Dışadönüklük puanı düşük olan kişiler ise içedönük olarak adlandırılmaktadır. İçedönük bireyler başkaları ile iletişim kurarken daha mesafeli davranırlar; kalabalık ortamlarda bulunmak yerine yalnızlığı tercih ederler; iç gözlem yaparak kendilerini incelerler; ciddi, sessiz, utangaç, sakın, ağırbaşlı ve görev odaklılardır. Bu kişiler gelecek hakkında planlar yapan, konuşmadan ve bir işe başlamadan önce enine boyuna düşünen, günlük yaşamın sorunlarını çok ciddiye alan kişilerdir (Tatlılıoğlu, 2014: 947; Yürür, 2009:27).

1.3.4.2. Yumuşak Başlılık – Uyumluluk / Antagonizm -Uyumsuzluk

Yumuşak başlılık-uyumluluk; faktörü hoşgörülülüğü, yumuşak kalpliliği, duygusal açıdan olgun olmayı, yardımseverliği, kibarlığı, sevecenliği, güvenilirliği, alçak gönüllülüğü, fedakarlığı, saygılı olmayı temsil etmektedir. Uyumluluk puanı yüksek olan bireyler işbirliğine açık, merhametli, arkadaş canlısı, kendisinden çok karşısındaki kişiyi düşünen, çevresine saygılı, etik değerleri önemseyen ve bu değerlere uygun davranan, affedici, başkaları ile çatışmaktan kaçınan, merhametli bireylerdir (Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002:

23). Yumuşak başlılığın karşıtı olan antagonistik kişiliğe sahip olan bireyler, başkainsanlarındüşüncelerine karşı çıkan; bilişsel olarak şüpheli, duygusal olarak katı olan; davranışsal açıdan ise işbirliğine yanaşmayan, inatçı ve kaba kişilik özellikleri sergileyen bireylerdir (Tomrukçu, 2008: 30). Bu kişiler diğer insanlara karşı üstünlük kuran, onları sıkça eleştiren, küçümseyen, kendini öven, önyargılı, umursamaz, kendine uymayan bir durum karşısında hemen parlayan, öfkeli, kendi doğruları ve çıkarları uğruna karşısındaki kişi ya da kişiler ile karşı karşıya gelmekten çekinmeyen, rekabetçi kişilerdir (Burger, 2006: 254). Ancak başka bir taraftan bakıldığında uyumlu bireylerin karşısındaki kişileri memnun etmek için çabalarken, kendi istek ve ihtiyaçlarını yerine getirmek konusunda zaman zaman başarısız olabildiği görülmüştür (Robbins ve Judge, 2013: 140). Kişilerarası çatışmalarda bulunmak istemeyen bu bireyler, böyle bir durumla karşılaştıklarında ortamı yumuşatan ve yatıştıran bir tutum sergilerler. Bu özellikleri ile iş yerlerinde de sakin bir iş ortamı yaratırlar. Yumuşak başlı, uyumlu bireyler empati yetenekleri, iyi bir dinleyici olmaları ve yardımsever olmaları sebebi ile yöneticilik pozisyonunda bulunmaları halinde; astlarının ihtiyaçlarını, düşünce ve önerilerini dinler, onlarla iyi iletişim kurup, onları motive ederler (Soysal, 2008: 10). Bu yönleri nedeniyle bu bireyler iyi birer yönetici adaydır.

1.3.4.3. Sorumluluk – Güvenilirlik /Sorumsuzluk

Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, dakiktiler ve planlı oldukları için kolayca organize olabilmektedirler. Hedefleri doğrultusunda, başarıya ulaşmak için azimli ve planlı bir şekilde çalışırlar. Bir konu hakkında karar vermeden önce, o konu üzerinde detaylıca düşünürler ve daha sonra uygulamaya geçerler. Sorumluluğun zıt kutbu olarak kabul edilen sorumsuz bireyler ise görev bilincinden ve ciddiyetten uzak, görevlerini yerine getirmekten kaçınan bireylerdir. Yapılmış olan araştırmalar sonucunda sorumluluk faktörünün ciddiyet, ısrarcılık, güvenilirlik sıfatları ile pozitif korelasyona sahip olduğu; bencillik, tembellik, unutkanlık sıfatları ile negatif korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir (Bishop, 1997'den aktaran: Develioğlu ve Tekin, 2013:19).

1.3.4.4. Duygusal Denge /Nevrotiklik

Literatürde bazı araştırmacılar tarafından bu faktör duygusal kararlılık ya da duygusal tutarsızlık olarak da adlandırılmıştır. Duygusal açıdan dengeli olan kişiler tutarlı davranışlar sergileyen, stresli durumlarda sakin ve rahat kalabilen, kendine olan güveni yüksek, eleştirilere açık kişilerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Duygusal dengenin tam tersi olarak kabul edilen nevroitik davranışları sergileyenler ise huzursuz, sabırsız, endişeli olan; dolayısı

ile kendilerinin stresli durumları sokan, utangaç, kendine güveni düşük, karamsar, kolaylıkla öfkelenen ya da hüzünlenen, duygusal iniş çıkışlar yaşayan kişilerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu kişiler gerçekleşebilecek tehlikeli durumlar veya sorunlar karşısında hazırlıklı olmak amacı ile aşırı tedbirli davranabilmekte; ancak bu durumun yarattığı stresin fiziksel ve psikolojik etkilerine karşı savunmasız olabilmektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 140). Duygusal açıdan sıkıntılara eşlik eden rahatsız edici düşünceleri ve davranışları içeren nevroitiklik; ruhsal sağlık problemleri ve depresyon ile de yakından ilişkilidir (Basım vd., 2009: 23). Nevrotiklik puanı yüksek olan kişiler genellikle karmaşık olmayan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu kişilerin, yaşadıkları olumsuz duygu durumları sebebi ile işten kaçma eğilimleri yüksek; özgüvenlerinin düşük olması, yeni deneyimlere kapalı olmaları gibi sebepler dolayısı ile işten ayrılma, yeni bir iş bulma ya da yukarıya doğru kariyer yapma eğilimleri düşüktür (Solmuş, 2004: 201). Örgütlerde yönetici konumunda görev alacak olan kişilerde de duygusal denge puanının yüksek, nevroitiklik puanının düşük olması özelliği aranmaktadır (Robbins ve Judge, 2013:140).

1.3.4.5. Deneyime Açıklık – Zeka /Tutuculuk

Açıklık; bireylerin yeni fikirlere açık olma düzeyi olup, yeniliğe açık bireyler genel olarak girdikleri yeni ortamlara kolayca uyum sağlamaktadırlar (Baur ve Erdogan, 2012: 113). Zaman zaman bazı ekiplerde öngörülemeyen değişimler olabilmektedir. Bu tür durumlarda açıklık özelliği olan kişilerin olması bu takım değişimine yönelik hızlı bir adaptasyon süreci olmasına yardımcı olmaktadır (LePine, 2003: 33). Açık insanlar yaşamlarında denemedikleri ve yapmadıkları şeyleri yapmaktan korkmayıp bu konuda istekli olmaktadır. Açık bireyler genel olarak meraklı bir kişilik yapısına sahip olup, değerleri konusunda liberaldirler (McCrae ve Costa, 2003: 49). Kısacası deneyime açıklığa sahip bireyler meraklı, yaratıcı, hayal gücü geniş ve liberal kişilik özellikleri taşımaktadırlar (Fiest ve Fiest, 2009: 428).

1.4. İlgili Araştırmalar

Yıldırım (2017) gerçekleştirmiş olduğu ilişkisel tarama modelindeki çalışmasında lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemiştir. Araştırmaya İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan kamuya bağlı liselerde görev yapan 480 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerini orta seviyede olumlu yönde yordadığı tespit edilmiştir.

Altay (2015) tarafından yapılan çalışmada beş faktör model kişilik özelliğinin

Çalışanların ekstra rol davranışı olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığına göre değişiklik gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma şişli Sosyal Güvenlik Merkezinde alışan 240 personel ile gerçekleştirilmiş olup, araştırma sonuçlarına göre; örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığı ile kişilik arasında orta dereceli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, rgtsel vatandaşlık davranışı ile kişiliğin alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu gözlemlenirken duygusal denge boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında oldukça düşük negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Yeke (2015) tarafından yapılan çalışmada İstanbül niversitesindeki 5 farklı fakültede görev yapan 164 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin kişilik özelliklerini, iş tutkunluklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasında ilişkiler tespit edilmiş, iş tutkunluğunun kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Akademisyenlerin çalıştıkları kurumda yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna varılmıştır.

Demirkart (2015), tarama modelinde olan araştırmasını okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ve yöneticilerin kişisel özellikleriyle örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapmıştır. Araştırmasında İstanbül ili Sultanbeyli ilçesinde bulunan tüm ilköğretim okulu müdürlerine ulaşıldığından örneklem seçme yöntemi kullanmamış olup 101 yöneticinin ölçekleri geçerli kabul edilerek araştırmaya alınmıştır. Verilerin sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutu puanları iş doyumunu, motivasyon ve kabullenme boyutlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar (2012) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre; örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyalleşmesinin genellikle informal olarak ve kesintili bireysel süreçlerle meydana geldiğini, okul yöneticilerinin okuldaki sosyal gruplarla özdeşleşerek fazladan rol davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.

Salavati, Ahmadi, Sheikhesmaeili ve Mirzaei (2011) tarafından yapılan çalışmada, üniversitelerdeki örgütsel sosyalleşme seviyeleri ile örgütsel vatandaş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Sanandaj şehrinde bulunan niversiteler ve yükseköğretim kurumlarının çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem 142 çalışandan

oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; yüksek öğretim kurumlarındaki çalışanlarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; örgütsel sosyalleşme değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, dürüstlük, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş farklı boyutunda etkili olduğu belirtilmiştir.

Dede (2009) tarafından yapılan "Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği" adlı çalışmanın amacı çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkilerini incelemektir. Araştırma sonucunda; kurulan regresyon modelleri aracılığıyla dışadönüklük kişilik özelliğinin hangi boyutları etkilediği araştırılmış ve dışadönüklüğün sadece sportmenlik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Cinsiyet faktörüyle ilgili erkeklerin kendilerini geliştirmek için daha çok çabaladıkları, görevleri ile ilgili olarak daha çok rol aldıkları belirtilmiştir.

Kumar, Bakhshi ve Rani (2009) yaptıkları çalışma ile, örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelenmişlerdir. Bu kapsamda, Kuzey Hindistan’da bir üniversitede çalışan 187 doktor çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bulgulara göre, nevrotiklik dışında, kişiliğin diğer dört boyutu olan dışa dönüklük, uyumluluk, açık görüşlülük ve sorumluluk özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda ise örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan değişkenlerin sırasıyla sorumluluk, uyumluluk, dışa dönüklük ve nevrotiklik olduğu görülmüş, açık görüşlülüğün ise bu ilişkide herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Kaynak (2007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda; ileri düşünebilme özelliğine sahip kişilerin başkalarının ve kurumun sorunlarını daha iyi anlayabildikleri ve bu sebeple de örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterdikleri; güçsüzlük özelliği ve kendisini ezik hissedip geri plana itildiğini hisseden öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az miktarda gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, katılımcıların belirlendiği evren ve örneklem, araştırma sürecinde kullanılan veri toplama araçları ve toplanan verilerin hangi yöntemler kullanılarak analiz edildiğine ilişkin bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini tespit etmeye yarayan bir araştırma modeli olarak bilinmektedir (Karasar, 2016: 114). İlişkisel araştırma, birtakım ilişki türlerinin derecesini bulmaya odaklanır. Bu model, araştırmacının herhangi bir müdahalesi olmaksızın, istenen verilerin elde edilmesi için gerekli olan araçların uygulanmasını gerektirmektedir (Büyüköztürk vd., 2017: 16).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Kars ili merkez ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'na bağlı tüm resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, olasılıksız örneklem yöntemlerinden olan raslantısal örnekleme yöntemiyle çalışmaya katılan 231 (%56.6) kadın ve 177 erkek (%43.4) erkek olmak üzere toplam 408 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması 35,53 standart sapma ise 7,925'tir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamındaki veriler, öğretmenlerin demografik özelliklerini saptamak için araştırmacının hazırlamış olduğu "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği", "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" ve "Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi" ile toplanmıştır. Söz konusu

veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri toplayabilmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu formda sırasıyla cinsiyet, yaş, branş, hizmet yılı, öğrenim düzeyi, kurumdaki hizmet süresi ve çalışılan okul kademesi yer almaktadır.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleyebilmek adına, Podsakoff, vd. (1990) Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 20 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçek olup yapılan faktör analizinde orijinali beş boyutlu olan ölçek, dört boyutta toplanmıştır. Ölçeğin orijinalindeki yardımlaşma ve nezaket boyutunda yer alan maddeler yardımlaşma adı altında bir boyut altında değerlendirilmiştir. Böylece ölçek dört boyutlu bir yapı halini almıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin genel olarak ve boyutlar bazında yüksek düzeyde güvenilir olduğu saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde dört boyut olmak üzere toplam 20 madde yer almaktadır. Yapılan güvenirlik analizinde tüm ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı $\alpha=.89$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizine dayalı boyutlar için yapılan güvenirlik hesabında ise yardımlaşma boyutu $\alpha=.86$, centilmenlik boyutu $\alpha=.81$, vicdanlılık boyutu $\alpha=.88$ ve sivil erdem boyutunda ise $\alpha=.82$ çıkmıştır (Polat,2007).

2.3.3. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Örgütsel sosyalleşmeyi açıklamak adına Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılacaktır. Ölçek beş boyut ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan alt boyutlar; mesleki yeterlik, güç ve politik, dil-tarih, kişiler arası ilişkiler, amaç ve değerlere uyumdur. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayılarının $\alpha=.84$ ile $\alpha=.91$ arasında değiştiği tespit edilmiştir. Mesleki yeterlilik boyutu $\alpha=.85$, Amaç ve değerler boyutu $\alpha=.88$, Örgüt dili ve tarihi boyutu $\alpha=.86$, Örgüt politikası boyutu $\alpha=.78$, Kişiler arası ilişkiler boyutu $\alpha=.81$ olarak bulunmuştur.

2.3.4. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) tarafından geliştirilen ölçek, beş faktör kişilik

kuramında yer alan duygusal denge, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutlarını içermektedir. Bu ölçek zıtlıklardan oluşan 40 sıfat çiftinden oluşmuştur. Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları, duygusal dengesizlik/nevrotizm için 0.73, dışadönüklük için 0.89, deneyime açıklık 0.80, uyumluluk 0.97 ve sorumluluk için 0.88 olarak hesaplanmıştır (Bacanlı, İlhan & Aslan,2009).

2.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama araçlarının araştırmada kullanılabilmesi için ölçeklerin izinleri, ilgili kişilerden e-mail yolu ile alınmıştır. Ölçeklerin kullanılmasına ilişkin gerekli izinler alındıktan sonra Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Etik Kurulu Değerlendirme Raporundaki araştırma onayı ile birlikte Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra Kars İli Merkez ilçesinde bulunan tüm resmi okullardaki öğretmenlere ölçek formları online olarak ulaştırılarak veriler toplanmıştır. Veri toplama aracı tüm öğretmenlere ulaştırılmış ve uygulanmasında gönüllülük esas alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak veri setinin normallik dağılımına bakılmıştır. Katılımcılardan toplanan bilgiler için tanımlayıcı istatistiklerden olan frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. Verilerin normallik dağılımları için çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ arasında olması durumunda dağılımın normal gerçekleştiği kabul edilmektedir olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini kabul etmektedirler. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin arasında olduğu durumlarda parametrik analizler yapılır (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu araştırmada da çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 olmasından dolayı bağımsız testler (bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA) kullanılmıştır.

Nicel değişkenlerin iki ilişkisiz örneklemde elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız t testi, ilişkisiz ikiden çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene etkisini görmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilir olup olmadığı güvenilirlik kat sayısı ile değerlendirilmiştir. Tüm testlerde hata oranı belirlenip $p < 0.05$ olduğu durumlarda gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı

kabul edildi. Verilerin çözümlenmesiile oluşturulan tablolar ışığında, yorumlaryapılmıştır.



Tablo 2.1. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
1.Yardımlaşma	4	.894
2.Nezaket	4	.901
3.Centilmenlik	4	.876
4.Vicdanlılık	4	.903
5.Sivil erdem	4	.883
6.Örgütsel vatandaşlık	20	.938
7.Mesleki yeterlik	5	.943
8.Kişilerarası ilişkiler	6	.963
9.Dil-tarih	4	.907
10.Güç ve politik	4	.919
11.Amaç ve değerlere uyum	5	.963
12.Örgütsel sosyalleşme	24	.972
13.Nevrotizm	7	.740
14.Dışadönüklük	9	.921
15.Yumuşak başlılık	9	.805
16.Sorumluluk	7	.768
17.Deneyime açıklık	8	.887

Araştırmada bulunan ölçekler ve boyutların güvenilirliklerinin .740 ile .972 aralığında değiştiği oldukça güvenilir ve yüksek derece güvenilirlik katsayılarına sahip olduğu görülmektedir.

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004:633);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler Tablo

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	177	43,4
Kadın	231	56,6
Toplam	408	100,0

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %43,4’ünün erkek, %56,6’sının kadın olduğu görülmüştür.

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Ortalaması

	N	En küçük	En büyük	Ortalama	Standart sapma
Yaş	408	23	63	35,53	7,925

Tablo 3.2’te görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan en küçük yaş 23 en büyük yaş 63 olup, yaş ortalaması ise 35.53’tür.

Tablo 3.3. Katılımcıların Branşa Göre Dağılımı

Branş	N	%
Sınıf	147	36.1
Branş	260	63.9
Toplam	407	100,0

Tablo 3.3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan cevap verenlerin %63.9'unun branş öğretmeni, %36.1'inin sınıf öğretmeni olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4. Katılımcıların Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Hizmet Yılı	N	%
5 yıl ve daha az	106	26.2
6-10	120	29.7
11 yıl ve üzeri	178	44.1
Toplam	404	100,0

Tablo 3.4'e göre araştırmaya katılanlardan hizmet yılına cevap verenlerin %44.1'inin 11 yıl ve üzeri, %29.7'sinin 6-10 ve %26.2'sinin 5 yıl ve daha az hizmet yılına sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 3.5. Katılımcıların Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	N	%
Lisans	375	93.1
Lisans üstü	28	6.9
Toplam	403	100,0

Tablo 3.5'de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan öğrenim düzeyine cevap verenlerin %93.1'inin lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 3.6. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Kurumdaki Hizmet Süresi	N	%
5 yıl ve daha az	277	68.4
6-10	81	20.0
11 yıl ve üzeri	47	11.6
Toplam	405	100,0

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan kurumdaki hizmet süresine cevap verenlerin %68.4’ünün 5 yıldan az, %20.0’ının 6-10 arası ve %11.6’sının 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet sürelerine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3.7. Katılımcıların Okul Kademesine Göre Dağılımı

Okul Kademesi	N	%
İlkokul	105	37.0
Ortaokul	117	28.7
Lise	140	34.3
Toplam	408	100,0

Tablo 3.7’e göre araştırmaya katılanların %37’sinin ilkokul, %34.3’ünün lise ve %28.7’sinin ise ortaokul kademelerinde olduğu görülmüştür.

3.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Yardımlaşma	Erkek	177	17,32	2,62	-.625	.533
	Kadın	231	17,47	2,18		
Nezaket	Erkek	177	17,51	2,25	-1,238	.217
	Kadın	231	17,77	1,95		
Centilmenlik	Erkek	177	16,79	2,47	-1,966	.050*
	Kadın	231	17,25	2,29		
Vicdanlılık	Erkek	177	15,99	2,77	1,147	.252
	Kadın	231	15,69	2,56		
Sivil Erdem	Erkek	177	16,85	2,32	.527	.598
	Kadın	231	16,72	2,61		
Örgütsel Vatandaşlık	Erkek	177	85,55	10,19	-1,225	.221
	Kadın	231	86,71	8,50		

* p<0.05;

Araştırma katılımcıların örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyete yönelik olarak farklılaşma durumunu saptamak üzere, bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem boyutları puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Yardımlaşma (t=-.625), nezaket (t=-1,238), vicdanlılık (t=1,147), sivil erdem (t=.527), örgütsel vatandaşlık (t=-1,225); p>0.05). Cinsiyet değişkeni bağlamında örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik boyutu puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Centilmenlik (t=-1,966; p<.05). Bu sonuca göre kadınların centilmenlik seviyelerinin erkeklerden daha büyük olduğu saptanmıştır.

3.3. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.9'da gösterilmiştir.

Tablo3.9. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Branşa Göre Değişimini Gösteren t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Branş	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Yardımlaşma	Sınıf	147	17,09	2,34	-2,046	.041*
	Branş	260	17,59	2,39		
Nezaket	Sınıf	147	17,37	1,90	-2,153	.032*
	Branş	260	17,82	2,17		
Centilmenlik	Sınıf	147	16,92	2,17	-.841	.401
	Branş	260	17,13	2,49		
Vicdanlılık	Sınıf	147	15,66	2,66	-.946	.345
	Branş	260	15,91	2,66		
Sivil Erdem	Sınıf	147	16,73	2,07	-.352	.725
	Branş	260	16,81	2,69		
Örgütsel Vatandaşlık	Sınıf	147	85,17	8,42	-1,799	.073
	Branş	260	86,82	9,70		

* p<0.05;

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için, bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Katılımcıların branşa göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem boyutları puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Centilmenlik (t=-.841), vicdanlılık (t=-.946); sivil erdem (t=-.352), örgütsel vatandaşlık (t=-1,799); p>0.05). Katılımcıların branşa göre örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket boyutları puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Yardımlaşma (t=-2,046), nezaket (t=-2,153); p<0.05). Buna göre branş öğretmenlerinin yardımlaşma, nezaket düzeyleri ilkökul öğretmenlerine nazaran daha büyükçkmıştır.

3.4. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.10'da

gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Hizmet Yılına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Bonferroni
Yardımlaşma	5 yıl ve daha az	106	17,42	2,13	1,704	.183	-
	6-10 yıl	120	17,07	2,74			
	11 yıl ve üzeri	178	17,59	2,24			
Nezaket	5 yıl ve daha az	106	17,70	1,83	1,354	.259	-
	6-10 yıl	120	17,38	2,45			
	11 yıl ve üzeri	178	17,78	1,94			
Centilmenlik	5 yıl ve daha az	106	17,32	2,18	1,699	.184	-
	6-10 yıl	120	16,74	2,68			
	11 yıl ve üzeri	178	17,07	2,27			
Vicdanlılık	5 yıl ve daha az	106	15,44	2,68	3,770	.024*	1<3; 2<3
	6-10 yıl	120	15,50	2,63			
	11 yıl ve üzeri	178	16,19	2,59			
Sivil Erdem	5 yıl ve daha az	106	16,80	2,43	1,160	.315	-
	6-10 yıl	120	16,49	2,75			
	11 yıl ve üzeri	178	16,93	2,31			
Örgütsel Vatandaşlık	5 yıl ve daha az	106	86,78	8,16	1,577	.208	-
	6-10 yıl	120	84,90	10,76			
	11 yıl ve üzeri	178	86,63	8,76			

* p<0.05;

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının hizmet yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmaya katılanların hizmet yılına göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, sivil erdem boyutları puan ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Yardımlaşma (F=1,704), nezaket (F=1,354); centilmenlik (F=1,699), sivil erdem (F=1,160), örgütsel vatandaşlık (F=1,577); p>0.05). Katılımcıların hizmet yılına göre örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından vicdanlılık boyutu puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı

farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Vicdanlılık ($F=3,770$); $p<0.05$). Buna göre hizmet yılı 11 yıl ve üzeri olan grubun vicdanlılık düzeyi diğer gruplara göre daha büyük olduğu görülmüştür. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi yapılmıştır. Sonuçlara göre vicdanlılık düzeyinde hizmet yılı 11 yıl ve üzeri olan grup 6-10 yıl, 5 yıl ve daha az olan gruplardan büyüktür.

3.5. Öğrenim Düzeyi Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Öğrenim Düzeyine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim		N	$\bar{X}$	SS	T	p
	Düze	yi					
Yardımlaşma	Lisans		375	17,39	2,39	.003	.998
	Lisans üstü		28	17,39	2,33		
Nezak	Lisans		375	17,62	2,12	-1,565	.127
	Lisans üstü		28	18,12	1,62		
Centilmenlik	Lisans		375	17,01	2,36	-1,515	.131
	Lisans üstü		28	17,71	2,73		
Vicdanlılık	Lisans		375	15,85	2,67	.339	.735
	Lisans üstü		28	15,67	2,51		
Sivil Erdem	Lisans		375	16,75	2,54	-.918	.365
	Lisans üstü		28	17,07	1,72		
Örgütsel Vatandaşlık	Lisans		375	86,03	9,36	-1,329	.185
	Lisans üstü		28	88,45	8,19		

* $p<0.05$;

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının öğrenim düzeyin değişkenine bağlı olarak farklılaşma durumunu saptamak üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların öğrenim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yardımlaşma ($t=0,003$), Nezak (t=-1,565), Centilmenlik (t=-1,515), Vicdanlılık (t=0,339), Sivil erdem (t=-0,918) ve Örgütsel vatandaşlık (t=-1,329); $p>0.05$).

3.6. Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının çalıştıkları kurumdaki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.12'de gösterilmiştir

Tablo 3.12. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Çalıştığı Kurumda					Bonferroni
Ölçek ve Alt Boyutları	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	
Yardımlaşma	5 yıl ve daha az	277	17,44	2,33	.167	.846	-
	6-10 yıl	81	17,36	2,62			
	11 yıl ve üzeri	47	17,23	2,22			
Nezaket	5 yıl ve daha az	277	17,69	2,02	.156	.855	-
	6-10 yıl	81	17,63	2,35			
	11 yıl ve üzeri	47	17,51	1,89			
Centilmenlik	5 yıl ve daha az	277	17,24	2,18	2,920	.055	-
	6-10 yıl	81	16,66	2,55			
	11 yıl ve üzeri	47	16,58	2,96			
Vicdanlılık	5 yıl ve daha az (1)	277	15,55	2,58	6,340	.002*	1<3
	6-10 yıl (2)	81	16,05	2,74			
	11 yıl ve üzeri (3)	47	16,96	2,46			
Sivil Erdem	5 yıl ve daha az	277	16,68	2,59	.707	.494	-
	6-10 yıl	81	17,00	2,33			
	11 yıl ve üzeri	47	16,98	1,89			
Örgütsel Vatandaşlık	5 yıl ve daha az	277	86,56	8,60	.634	.531	-
	6-10 yıl	81	85,42	10,96			
	11 yıl ve üzeri	47	85,52	9,05			

* p<0.05;

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının çalıştığı kurumda hizmet süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek

üzere, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Katılımcıların çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, sivil erdem boyutları puan ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Yardımlaşma ($F=0,167$), Nezaket ($F=0,156$), Centilmenlik ($F=2,920$), Sivil erdem ($F=0,707$), Örgütsel vatandaşlık ($F=0,634$; $p>0.05$). Katılımcıların çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel vatandaşlık ölçeğialt boyutlarından vicdanlılık boyutu puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı bir farkolduğu sonucunavarılmıştır. Vicdanlılık ($F=6,340$; $p<0.05$). Buna göre çalıştığı kurumda hizmet süresi 11 yıl veüzeri olan grubun vicdanlılık düzeyi diğer gruplara göre daha büyük olduğu görülmüştür. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını görebilmek için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi yapılmıştır. Sonuçlara göre vicdanlılık düzeyinde11yılveüzeriolangrup5 yıl vedahaazolan gruptan büyüktür.

3.7. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Vatandaşlık DavranışıAlgısı

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının çalıştıkları okul kademesine göre anlamlıbir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi yapılmış ve sonuçlarıTablo 3.13'da gösterilmiştir.

Tablo 3.13. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Bonferroni
Yardımlaşma	İlkokul (1)	151	17,10	2,35	8,964	.000*	1<3; 2<3
	Ortaokul (2)	117	16,99	2,40			
	Lise (3)	140	18,08	2,26			
Nezaket	İlkokul (1)	151	17,35	1,90	9,735	.000*	1<3; 2<3
	Ortaokul (2)	117	17,31	2,17			
	Lise (3)	140	18,27	2,07			
Centilmenlik	İlkokul (1)	151	16,94	2,17	6,270	.002*	2<3
	Ortaokul (2)	117	16,56	2,61			
	Lise (3)	140	17,58	2,30			
Vicdanlılık	İlkokul (1)	151	15,58	2,68	3,197	.042*	1<3; 2<3
	Ortaokul (2)	117	15,58	2,45			
	Lise (3)	140	16,28	2,75			
Sivil Erdem	İlkokul (1)	151	16,69	2,07	4,886	.008*	2<3
	Ortaokul (2)	117	16,32	2,15			
	Lise (3)	140	17,26	3,03			
Örgütsel Vatandaşlık	İlkokul (1)	151	85,14	8,33	10,877	.000*	1<3; 2<3
	Ortaokul (2)	117	84,19	9,41			

* p<0.05;

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırma katılımcıların okul kademesine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yardımlaşma (F=8,964), nezaket (F=9,735), centilmenlik (F=6,270), vicdanlılık (F=3,197), sivil erdem (F=4,886), örgütsel vatandaşlık (F=10,877); p<0.05). Buna göre okul kademesi lise olan grubun yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem, örgütsel vatandaşlık düzeyleri diğer gruplara göre daha büyük olduğu görülmüştür.

Farkın hangi gruptan kaynaklandığını görebilmek için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi yapılmıştır. Sonuçlara göre yardımlaşma düzeyinde lise olan grup ilkokul, ortaokul olan gruplardan büyüktür. Nezaket düzeyinde lise olan grup ilkokul, ortaokul olan gruplardan büyüktür. Centilmenlik düzeyinde lise olan grup ortaokul olan gruptan büyüktür. Vicdanlılık düzeyinde lise olan grup ilkokul, ortaokul olan gruplardan büyüktür. Sivil erdem düzeyinde lise olan grup ortaokul olan gruptan büyüktür. Örgütsel vatandaşlık düzeyinde lise olan grup ilkokul, ortaokul olan gruplardan büyüktür.

3.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 3.14'de verilmiştir.

Tablo 3.14. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Alt Boyutları ve Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.Yardımlaşma	-																
2.Nezaket	.747*	-															
3.Centilmenlik	.444*	.434*	-														
4.Vicdanlılık	.277*	.313*	.196*	-													
5.Sivil erdem	.497*	.529*	.316*	.324*	-												
6.Örgütsel vatandaşlık	.808*	.820*	.670	.340*	.789*	-											
7.Mesleki yeterlik	.295*	.325*	.291*	.601*	.332*	.401*	-										
8.Kişilerarası ilişkiler	.273*	.266*	.234*	.728*	.327*	.360*	.523*	-									
9.Dil-tarih	.281*	.300*	.179*	.974*	.346*	.330*	.584*	.725*	-								
10.Güç ve politik	.298*	.318*	.249*	.903*	.288*	.362*	.619*	.740*	.844*	-							
11.Amaç ve değerlere uyum	.298*	.338*	.263*	.747*	.278*	.365*	.595*	.653*	.726*	.831*	-						
12.Örgütsel sosyalleşme	.334*	.355*	.284*	.900*	.367*	.423*	.760*	.876*	.885*	.919*	.871*	-					
13.Nevrotizm	-.083	-.124*	-.254*	-.052	-.077	-.162*	-.072	-.020	-.031	-.042	-.071	-.052	-				
14.Dışadönüklük	.073	.061	.045	.158*	.159*	.127*	.107*	.249*	.152*	.169*	.150*	.202*	0,133*	-			
15.Yumuşak başlılık	.164*	.184*	.231*	.171*	.177*	.249*	.098*	.234*	.139*	.215*	.132*	.196*	0,050	.586*	-		
16.Sorumluluk	.159*	.188*	.221*	.212*	.252*	.285*	.149*	.256*	.189*	.236*	.198*	.244*	0,076	.611*	.730*	-	
17.Deneyime açıklık	.074	.057	.118*	.129*	.130*	.161*	.112*	.231*	.106*	.162*	.119*	.180*	0,164*	.879	.598*	.589*	-

*p<0.05

Araştırma değişkenleri korelasyon katsayıları incelendiğinde yardımlaşmayla mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.295$; $p<0,05$), yardımlaşmayla kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.273$; $p<0,05$), yardımlaşmayla dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.281$; $p<0,05$), yardımlaşmayla güç ve politik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.298$; $p<0,05$), yardımlaşmayla amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.298$; $p<0,05$), yardımlaşmayla örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.334$; $p<0,05$), yardımlaşmayla yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.164$; $p<0,05$), yardımlaşmayla sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.159$; $p<0,05$) görülmüştür. Yardımlaşma ile nevrozizm, yardımlaşma ile dışadönüklük, yardımlaşma ile deneyime açıklık arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir($p>0.05$).

Nezaket ile mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.325$; $p<0,05$), nezaket ile kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.266$; $p<0,05$), nezaket ile dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.300$; $p<0,05$), nezaket ile güç ve politik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.318$; $p<0,05$), nezaket ile amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu yönlü ($r=.338$; $p<0,05$), nezaket ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.355$; $p<0,05$), nezaket ile nevrozizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=-.124$; $p<0,05$), nezaket ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.164$; $p<0,05$), nezaket ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.159$; $p<0,05$) bir ilişki görülmüştür. Nezaket ile dışadönüklük ve nezaket ile deneyime açıklık arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir($p>0.05$).

Nezaket ile mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.325$; $p<0,05$), nezaket ile kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.266$; $p<0,05$), nezaket ile dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.300$; $p<0,05$), nezaket ile güç ve politik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ($r=.318$; $p<0,05$), nezaket ile amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.338$; $p<0,05$), nezaket ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.355$; $p<0,05$), nezaket ile nevrozizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=-.124$; $p<0,05$), nezaket ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.164$; $p<0,05$), nezaket ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki

olduğu ($r=.159$; $p<0,05$) görülmüştür. Nezaket ile dışadönüklük ve nezaket ile deneyime açıklık arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Centilmenlik ile mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.291$; $p<0,05$), centilmenlik ile kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.234$; $p<0,05$), centilmenlik ile dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.179$; $p<0,05$), centilmenlik ile güç ve politik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.249$; $p<0,05$), centilmenlik ile amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.263$; $p<0,05$), centilmenlik ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.284$; $p<0,05$), centilmenlik ile nevrotizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=-.254$; $p<0,05$), centilmenlik ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.231$; $p<0,05$), centilmenlik ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.121$; $p<0,05$), centilmenlik ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.118$; $p<0,05$) görülmüştür. Centilmenlik ile dışadönüklük arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Vicdanlılık ile mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.601$; $p<0,05$), vicdanlılık ile kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.728$; $p<0,05$), vicdanlılık ile dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.974$; $p<0,05$), vicdanlılık ile güç ve politik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.903$; $p<0,05$), vicdanlılık ile amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.747$; $p<0,05$), vicdanlılık ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.900$; $p<0,05$), vicdanlılık ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.158$; $p<0,05$), vicdanlılık ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.171$; $p<0,05$), vicdanlılık ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.212$; $p<0,05$), vicdanlılık ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.129$; $p<0,05$) görülmüştür. Vicdanlılık ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Sivil erdem ile mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.332$; $p<0,05$), sivil erdem ile kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.327$; $p<0,05$), sivil erdem ile dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.346$; $p<0,05$), sivil erdem ile güç ve politik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.288$; $p<0,05$), sivil erdem ile amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu

($r=.278$; $p<0,05$), sivil erdem ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.367$; $p<0,05$), sivil erdem ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.159$; $p<0,05$), sivil erdem ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.177$; $p<0,05$), sivil erdem ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.252$; $p<0,05$), sivil erdem ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.130$; $p<0,05$) görülmüştür. Sivil erdem ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Örgütsel vatandaşlık ile mesleki yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.401$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile kişilerarası ilişkiler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.360$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile dil-tarih arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.330$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile güç ve politik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.362$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile amaç ve değerlere uyma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.365$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.423$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile nevrotizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=-.162$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile dışa dönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.127$; $p<0,05$), centilmenlik ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.249$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.285$; $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.161$; $p<0,05$) görülmüştür.

Mesleki yeterlilik ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.107$; $p<0,05$), mesleki yeterlilik ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.098$; $p<0,05$), mesleki yeterlilik ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.149$; $p<0,05$), mesleki yeterlilik ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.112$; $p<0,05$) görülmüştür. Mesleki yeterlilik ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Kişilerarası ilişkiler ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.249$; $p<0,05$), kişilerarası ilişkiler ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.234$; $p<0,05$), kişilerarası ilişkiler ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.256$; $p<0,05$), kişilerarası ilişkiler ile deneyime açıklık

arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.231$; $p<0,05$) görülmüştür. Kişilerarası ilişkiler ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Dil-tarih ile dışadönüklük arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.152$; $p<0,05$), dil-tarih ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.139$; $p<0,05$), dil-tarih ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.189$; $p<0,05$), dil-tarih ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.106$; $p<0,05$) görülmüştür. Dil-tarih ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Güç ve politik ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.169$; $p<0,05$), güç ve politik ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.215$; $p<0,05$), güç ve politik ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.236$; $p<0,05$), güç ve politik ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.162$; $p<0,05$) görülmüştür. Güç ve politik ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Amaç ve değerlere uyum ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.150$; $p<0,05$), amaç ve değerlere uyum ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.132$; $p<0,05$), amaç ve değerlere uyum ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.198$; $p<0,05$), amaç ve değerlere uyum ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.119$; $p<0,05$) görülmüştür. Amaç ve değerlere uyum ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Örgütsel sosyalleşme ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.202$; $p<0,05$), örgütsel sosyalleşme ile yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.196$; $p<0,05$), örgütsel sosyalleşme ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.244$; $p<0,05$), örgütsel sosyalleşme ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r=.180$; $p<0,05$) görülmüştür. Örgütsel sosyalleşme ile nevrotizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

3.9. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3.15, 3.16, 3.17, 3.18 ve 3.19'da sunulmuştur.

Tablo 3.15. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Yardımlaşma Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Yardımlaşma	Sabit	10,680	10,201	.000*					
	Mesleki yeterlik	.112	2,486	.013*	1,734	.153			
	Kişilerarası ilişkiler	.031	.856	.393	2,527	.063			
	Dil-tarih	.051	.645	.519	3,978	.060			
	Güç ve politika	-.025	-.227	.821	6,045	-.026			
	Amaç ve değerlere uyum	.089	1,437	.152	3,454	.124	6,294	.000*	.115
	Nevrotizm	-.016	-1,275	.203	1,045	-.061			
	Dışadönüklük	-.013	-.771	.441	4,806	-.079			
	Yumuşak başlılık	.035	1,779	.076	2,439	.130			
	Sorumluluk	.016	.688	.492	2,449	.050			
	Deneyime açıklık	.000	-.025	.980	4,790	-.003			

Durbin Watson test istatistiği=1,900

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt

boyutlarının yardımlaşma üzerindeki etkisini açıklamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F=6,294$; $p<0,05$). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; mesleki yeterliliğin ($t=2,486$; $\beta=.112$) yardımlaşma üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p<0,05$), kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika, amaç ve değerlere uyum, Nevrotizm, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık yardımlaşma üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu durumda mesleki yeterlilikten elde edilen skorlar düzeyi arttıkça, yardımlaşma düzeyinin artacağı söylenebilir. Yardımlaşma üzerindeki değişimin %11,5'inin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarıyla açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $\eta^2=.115$). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığı gösteren VIF değerleri incelendiğinde 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantının olmadığı görülmüştür. Otokorelasyon tespiti için Durbin Watson test istatistiği baz alındığında otokorelasyonun olmadığı sonucuna varılmıştır. Mesleki yeterlik yardımlaşma üzerinde etkisi diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazladır (Beta=.153).

Tablo 3.16. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Nezaket Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Nezaket	Sabit	11,049	12,356	.000*					
	Mesleki yeterlik	.113	2,935	.004*	1,734	.176			
	Kişilerarası ilişkiler	.001	.032	.975	2,527	.002	8,661	.000*	.158
	Dil-tarih	.062	.908	.365	3,978	.082			
	Güçve politika	-.052	-.561	.575	6,045	-.063			

Amaç ve değerlere uyum	.123	2,324	.021*	3,454	.196
Nevrotizm	-.022	-2,029	.043*	1,045	-.094
Dışadönüklük	-.014	-.945	.345	4,806	-.094
Yumuşak başlılık	.037	2,179	.030*	2,439	.155
Sorumluluk	.027	1,329	.185	2,449	.095
Deneyime açıklık	-.006	-.357	.721	4,790	-.036

Durbin Watson test istatistiği=2,041

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının nezaket üzerindeki etkisini açıklamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=8,661$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; mesleki yeterliliğin ($t=2,935$; $\beta=.113$), amaç ve değerlere uyum ($t=2,324$; $\beta=.123$), Nevrotizm ($t=-2,029$; $\beta=-.022$), yumuşak başlılık ($t=2,179$; $\beta=.037$) nezaket üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p < 0,05$), kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık yardımlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu durumda mesleki yeterlilik, amaç ve değerlere uyum, yumuşak başlıktan elde edilen skorlar düzeyi arttıkça nezaket düzeyinin artacağı, Nevrotizmden elde edilen skorlar düzeyi arttıkça nezaket düzeyinin düşeceği söylenebilir. Nezaket üzerindeki değişimin %15,8'inin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme alt boyutları ile açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $\chi^2=.158$). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığı gösteren VIF değerleri incelendiğinde 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantının olmadığı görülmüştür. Otokorelasyon tespiti için Durbin Watson test istatistiği baz alındığında otokorelasyonun

olmadığı sonucuna varılmıştır. Amaç ve değerlere uyum yardımlaşma üzerinde etkisi diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazladır (Beta=.196).

Tablo 3.17. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Centilmenlik Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Centilmenlik	Sabit	11,038	11,223	.000*					
	Mesleki yeterlik	.139	3,294	.001*	1,734	.190			
	Kişilerarası ilişkiler	.043	1,286	.199	2,527	.090			
	Dil-tarih	-.099	-1,325	.186	3,978	-.116			
	Güç ve politika	-.021	-.204	.839	6,045	-.022			
	Amaç ve değerlere uyum	.109	1,878	.061	3,454	.153	12,336	.000*	.218
	Nevrotizm	-.063	-5,444	.000*	1,045	-.244			
	Dışadönüklük	-.067	-4,102	.000*	4,806	-.394			
	Yumuşak başlılık	.046	2,444	.015*	2,439	.167			
	Sorumluluk	.046	2,046	.041*	2,449	.140			
	Deneyime açıklık	.052	2,890	.004*	4,790	.277			

Durbin Watson test istatistiği=1,965

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının centilmenlik üzerindeki etkisini açıklamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=12,336$; $p<0,05$). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; mesleki yeterliliğin($t=3,294$; $\beta=.139$), Nevrotizm($t=-5,444$; $\beta=-.063$), dışadönüklük($t=-4,102$; $\beta=-.067$), yumuşak başlılık ($t=2,444$; $\beta=.046$), sorumluluk ($t=2,046$; $\beta=.046$), deneyime açıklık ($t=2,890$; $\beta=.052$) centilmenlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p<0,05$), kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika, amaç ve değerlere uyum centilmenlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu durumda mesleki yeterlilik, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklıktan elde edilen skorlar düzeyi arttıkça centilmenlik düzeyinin artacağı, Nevrotizm ve dışadönüklükten elde edilen skorlar düzeyi arttıkça centilmenlik düzeyinin düşeceği söylenebilir. Centilmenlik üzerindeki değişimin %21,8'inin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme alt boyutları ile açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $\chi^2=.218$). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığı gösteren VIF değerleri incelendiğinde 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantının olmadığı görülmüştür. Otokorelasyon tespiti için Durbin Watson test istatistiği baz alındığında otokorelasyonun olmadığı sonucuna varılmıştır. Dışadönüklük centilmenlik üzerinde etkisi diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazladır (Beta=-.394).

Tablo 3.18. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Vicdanlılık Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Vicdanlılık	Sabit	.110	.535	.593					
	Mesleki yeterlik	.003	.361	.718	1,734	.004			
	Kişilerarası ilişkiler	-.017	-2,352	.019*	2,527	-.031	1448,278	.000*	.973
	Dil-tarih	.722	46,299	.000*	3,978	.757			

Güç ve politika	.356	16,723	.000*	6,045	.337
Amaç ve değerlere uyum	-.055	-4,503	.000*	3,454	-.069
Nevrotizm	-.006	-2,535	.012*	1,045	-.021
Dışadönüklük	-.006	-1,642	.101	4,806	-.030
Yumuşak başlılık	.002	.469	.639	2,439	.006
Sorumluluk	.003	.619	.536	2,449	.008
Deneyime açıklık	.006	1,708	.088	4,790	.031

Durbin Watson test istatistiği=1,850

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının vicdanlılık üzerindeki etkisini açıklamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=1448,278$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; kişilerarası ilişkiler ($t=-2,352$; $\beta = -.017$), dil-tarih ($t=46,299$; $\beta = .722$), güç ve politika ($t=16,723$; $\beta = .356$), amaç ve değerlere uyum ($t=-4,503$; $\beta = -.055$), Nevrotizm ($t=-2,535$; $\beta = -.006$) vicdanlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p < 0,05$), mesleki yeterlik, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık vicdanlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu durumda dil-tarih, güç ve politika elde edilen skorlar düzeyi artıkça vicdanlılık düzeyinin artacağı, kişilerarası ilişkiler, Nevrotizm ve amaç ve değerlere uyumdan elde edilen skorlar düzeyi artıkça vicdanlılık düzeyinin düşeceği söylenebilir. Vicdanlılık üzerindeki değişimin %97,3'ünün kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme alt boyutları ile açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $\chi^2 = .973$). Bağımsız değişkenler arasındaki çokludoğrusal

bağlantının olup olmadığı gösteren VIF değerleri incelendiğinde 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantının olmadığı görülmüştür. Otokorelasyon tespiti için Durbin Watson test istatistiği baz alındığında otokorelasyonun olmadığı sonucuna varılmıştır. Dil-tarih vicdanlılık üzerinde etkisi diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazladır (Beta=.757).

Tablo 3.19. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Sivil Erdem Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Sivil Erdem	Sabit	9,522	9,045	.000*					
	Mesleki yeterlik	.154	3,398	.001*	1,734	.201			
	Kişilerarası ilişkiler	.066	1,837	.067	2,527	.131			
	Dil-tarih	.240	3,006	.003*	3,978	.269			
	Güç ve politika	-0,228	-2,082	.038*	6,045	-.230			
	Amaç ve değerlere uyum	.018	.296	.767	3,454	.025	9,834	.000*	.178
	Nevrotizm	-.019	-1,535	.126	1,045	-.071			
	Dışadönüklük	.005	.293	.769	4,806	.029			
	Yumuşak başlılık	.002	.105	.916	2,439	.007			
	Sorumluluk	.068	2,857	.004	2,449	.201			
	Deneyime açıklık	-.011	-.544	.587	4,790	-.053			

Durbin Watson test istatistiği=1,994

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının sivil erdem üzerindeki etkisini açıklamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=9,834$; $p<0,05$). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; mesleki yeterlik ($t=3,398$; $\beta =.154$), dil-tarih ($t=3,006$; $\beta =.240$), güç ve politika ($t=-2,082$; $\beta =-.228$) sivil erdem üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p<0,05$), kişilerarası ilişkiler, amaç ve değerlere uyum, Nevrotizm, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık sivil erdem üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu durumda mesleki yeterlik, dil-tarihten elde edilen skorlar düzeyi artıkça sivil erdem düzeyinin artacağı, güç ve politikadan elde edilen skorlar düzeyi artıkça sivil erdem düzeyinin düşeceği söylenebilir. Sivil erdem üzerindeki değişimin %17,8'inin kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme alt boyutları ile açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $\chi^2 =.178$). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığı gösteren VIF değerleri incelendiğinde 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantının olmadığı görülmüştür. Otokorelasyon tespiti için Durbin Watson test istatistiği baz alındığında otokorelasyonun olmadığı sonucuna varılmıştır. Dil-tarih sivil erdem üzerinde etkisi diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazladır ($\text{Beta}=.269$).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada elde edilen bulgular literatüre dayalı olarak tartışılmış ve elde edilen sonuçlardan hareketle geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle; erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında aynı doğrultudadır. Bu sonuç yapılan bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Arslantürk ve Şahan (2012) ve Demirtaş (2016) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Centilmenlik boyutu puan ortalamasına göre ise anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kadınların centilmenlik düzeyinin erkeklere göre daha büyük olduğu söylenebilir. Kadınların erkeklere göre iş arkadaşlarına daha fazla saygılı davrandıkları, kırıncı konuşmalar yapmadıkları ve sorunları büyütmeden çözme yoluna gittikleri söylenebilir. Bu ortaya çıkan sonuç araştırmaya katılan kadınların araştırmaya katılan erkek öğretmenlerden daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Bu sonuç da bazı çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir. Polat (2007) ve Yaman (2015) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Yapmış oldukları araştırmada kadınlar lehine bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılanların branş değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin branşları ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuca benzer bir sonuç da Yancı (2011) ve Karacan (2017) tarafından yapılan çalışmalarda bulunmuştur.

Katılımcıların branşa göre örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımlaşma, ve nezaket boyutları için ise anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre branş öğretmenlerinin yardımlaşma, nezaket düzeylerinin ilkökul öğretmenlerine göre daha büyük olduğu görülmüştür. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha çok çalışma arkadaşlarının haklarına saygı gösterdikleri ve arkadaşlarına gönüllü olarak yardımda bulundukları söylenebilir. Bu sonuç da Karaman ve diğerleri (2008) yapmış oldukları çalışmayla paralellik göstermektedir. Karaman ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmada matematik öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların hizmet yılı değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin hizmet yılları ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, sivil erdem boyutları açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Polat (2007) ve Demirtaş (2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları da yapılan araştırmanın sonuçları ile benzer niteliktedir. Vicdanlılık alt boyutu için ise anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, mesleki tecrübesi daha fazla olan kıdemli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık davranışlarını mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla benimsedikleri ifade edilebilir. Hizmet yılı 11 yıl ve üzerinde olanların diğerlerine göre vicdanlılık düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum kıdemi daha fazla olan çalışanların, örgütün ortamını daha iyi tanımaları ve bu nedenle daha fazla motive olup bunun sonucunda da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olduğu söylenebilir. Kıdemleri arttıkça kurumlarına olan aidiyet duyguları daha fazla artmasıyla birlikte öğretmenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekleri söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Göksal (2017), Duyurucu (2014) ve Zengin (2011) tarafından yapılan çalışmalarda mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların öğrenim düzeyi değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin öğrenim düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı görüşleri öğrenim durumu değişkenine göre değişmemektedir. Bu sonucu destekler araştırmalar bulunmaktadır. Alan yazın incelendiğinde, Sezgin ve Kılınç (2012), Bayrak ve Hamedoğlu (2017) ve Yılmaz (2009) yapmış oldukları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel

vatandaşlık düzeylerinin öğrenim düzeylerinin değişkenine göre farklılaşmadığını ifade ederek bu araştırma ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, sivil erdem boyutları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuç; Kurtulmuş (2014), Şirin (2015), Avcı (2015) ve Tazegül Aydın'ın (2017) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Katılımcıların çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından vicdanlılık boyutu açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre çalıştığı kurumda hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan grubun vicdanlılık düzeyi diğer gruplara göre daha büyük olduğu görülmüştür. Uzun yıllar aynı okulda görev yapan öğretmenlerin okulun ihtiyaçlarını ve okulda yapılması gerekenleri daha iyi tespit ederek bu doğrultuda gayret göstermeleri onların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağladığı söylenebilir. Yine çalıştıkları örgütte uzun süre bulunanların örgütle aralarında bir aidiyet ilişkisi, örgüte kuvvetli bir bağ olduğundan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilemektedirler. Demiröz (2014), yapmış olduğu çalışmada kurumlardaki çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin anlamlı düzeyde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Demiröz'ün (2014) bulgusu, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesi ile örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre okul kademesi lise olan grubun yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem, örgütsel vatandaşlık düzeyleri ilkokul ve ortaokul gruplarına göre daha büyük olduğu görülmüştür. Bu durum lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin ders saatlerinin fazla olması sebebiyle okulda daha fazla zaman geçirmeleri ve bu yüzden de diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleriyle açıklanabilir. Ulaşılan bu sonuç yapılan başka araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. Yaprak Kaya (2015) yapmış olduğu araştırmada branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme düzeylerindeki ilişkinin yönü ve düzeyine bakıldığında yardımlaşma ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan mesleki yeterlik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politik, amaç ve değerlere uyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nezaket ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan mesleki yeterlik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politik, amaç ve değerlere uyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Centilmenlik ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan mesleki yeterlik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politik, amaç ve değerlere uyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vicdanlılık ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan mesleki yeterlik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politik, amaç ve değerlere uyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sivil erdem ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan mesleki yeterlik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politik, amaç ve değerlere uyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri arttıkça vatandaşlık düzeylerinin de artacağını ya da sosyalleşme düzeyleri azaldıkça vatandaşlık düzeylerinin azalacağını söylemek mümkündür. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleriyle birlikte kendilerini okullarıyla özdeşleştirmeleri ile birlikte ortak amaç ve değerleri paylaşımları ve okul için gayret gösterme düzeyleri de artacaktır. Bununla birlikte işlerinde yüksek doyum sağlayacakları, iş streslerinin azalacağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekleri söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu yapılan başka araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Özdemir (2015) ve Yıldırım (2017) yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyine bakıldığında Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının tamamı ile beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarından yumuşak başlılık ve sorumluluk arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem ile beş faktör kişilik alt boyutlarından deneyime açıklık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık ve sivil erdem ile beş faktör kişilik alt boyutlarından dışadönüklük arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya

ıkan bu sonuçlar Sudak'ın (2011) yapmış olduğu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem ile beş faktör kişilik alt boyutlarından nevrotizm arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiş fakat yardımlaşma ile nevrotizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yine rgtsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından yardımlaşma, nezaket ve centilmenlik ile beş faktör kişilik alt boyutlarından dışa dönüklük arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Yine rgtsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından yardımlaşma ve nezaket alt boyutları ile beş faktör kişilik alt boyutlarından deneyime açıklık arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin rgtsel sosyalleşmeleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyine bakıldığında örgütsel sosyalleşme tüm alt boyutları ile beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından nevrotizm hariç hepsi ile pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, nevrotizm arasında ise ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre nevrotik kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Örgütsel Sosyalleşme ve Beş Faktör Kişilik zellikleri Alt Boyutlarının rgtsel Vatandaşlık Davranışı zerindeki Etkisine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Yardımlaşma üzerinde mesleki yeterliliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu fakat kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, g ve politika, amaç ve değerlere uyum, nevrotizm, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklığın yardımlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin artmasıyla birlikte yardımlaşma davranışlarını daha fazla gösterecekleri söylenebilir.

Nezaket üzerinde mesleki yeterlilik, amaç ve değerlere uyum, nevrotizm ve yumuşak başlılığın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu fakat kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, g ve politika, dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklığın nezaket üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, mesleki yeterliliğe sahip, kurumunun amaç ve değerlerine uyum gösteren yine nevrotik ve yumuşak başlı kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmaya ve sorun yaşamamaya gayret gsterdiklerisylenebilir.

Centilmenlik üzerinde mesleki yeterlilik, nevrotizm, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklığın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu fakat

kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika, amaç ve değerlere uyumun istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, mesleki yeterliliğe sahip olup, aynı zamanda nevrotik, dışadönük, yumuşak başlı, sorumluluk sahibi ve deneyime açık kişilik yapısına sahip olan öğretmenler kurumunda kusur ve hata aramadıkları, şikâyet etme eğiliminde olmadıkları söylenebilir.

Vicdanlılık üzerinde kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika, amaç ve değerlere uyum ile nevrotizmin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu fakat mesleki yeterlilik, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklığın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, örgütsel sosyalleşme düzeyi yüksek olan ve aynı zamanda nevrotik kişilik yapısına sahip öğretmenlerin görev bilinçlerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Sivil erdem üzerinde mesleki yeterlilik, dil-tarih, güç ve politikanın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu fakat kişiler arası ilişkiler, amaç ve değerlere uyum, nevrotizm, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklığın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, örgütsel sosyalleşme düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin kurumdaki zorunlu olmayan toplantılara katılım gösterip, kurumsal imaj açısından önemli olan görevleri üstlenmeye meyilli oldukları söylenebilir. Sonuç olarak öğretmenlerin bazı kişilik özelliklerine sahip olmaları onların örgütsel sosyalleşme süreçlerini ve bununla birlikte de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme durumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonuçlarına bağlı olarak aşağıda bazı öneriler sunulmuştur.

Öneriler

- Yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin artması ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini arttırmak adına uyum programları düzenlenip, oryantasyon çalışmaları yapıp ve okul kültürü ile kaynaşmaları sağlanabilir.
- Okul yöneticileri, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve vatandaşlık düzeylerini arttırmak için göreve yeni başlayan ve okullarına yeni tayin olan öğretmenlerin sorunlarını dikkate alıp ve onlara daha fazla zamanayırabilir.
- Öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerine uyum sağlaması, örgüt politikasını

tanıyabilmesi için okuldaki görev sürelerinin göz önünde bulundurularak aynı okulda belirli bir süre çalışmaları önerilebilir.

- Kişilik özelliklerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu düşünerek atanacak öğretmenlerin seçilmesinde kişilik özelliklerinin de değerlendirmeye katılabileceği ve çoklu aşamada gerçekleştirilecek alternatif değerlendirmeye dayalı bir seçme sistemi oluşturulabilir.
- Araştırmada örgütsel sosyalleşme ve kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi nicel olarak incelenmiştir. Farklı araştırmalarda derinlemesine incelenebilmesi için nitel araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-15.
- Adler, A. (2010). *İnsanı tanıma sanatı*. (Çev. K. Şipal). İstanbul: Say Yayınları.
- Ahmadi, F., Salavati, A., Sheikhesmaeili, S., & Mirzaei, M. (2011). Effects of organizational socialization (OS) on organizational citizenship behavior (OCB). *IJCRB*, 3(5), 395-406.
- Akbas, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 57-81.
- Akgüney, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Alioğulları, Z. D. (2012). *Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Altay, A. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü örneğinde incelenmesi. *Polis Akademisi Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulu Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Atkinson, R., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (2010). *Psikolojiye giriş*. (Çev. Y. Alogan). Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi (HAYEF)*, 12(2), 11-26.

- Aydın, E. (2017). Kültür bağlamında sosyal mübadele: kuramsal bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 547-562.
- Bacanlı, H., İlhan, T., ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme* (2. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Basım, H., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bauer, T. N., & Erdoğan, B. (2012). Organizational socialization outcomes: Now and into the future.
- Baymur, F. (2008). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bayrak, Ö., & Hamedoğlu, M. A. (2017). Organizational commitment and organizational citizenship behavior of preschool teachers based on their employment status. *Journal of Family, Counseling and Education*, 2(1), 39- 49.
- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı işletme-yönetim terimleri sözlüğü*. (2.Baskı). Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.

- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee organization relationship organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78(2), 131-146.
- Bernstein, D. A., & Nash, P. W. (2008), Essentials of psychology, fourth edition, *Houghton Mifflin Company*.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Bowles, W. B. (2004). *The socialization of substitute teachers: A critical segment of public school educators* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd/>
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi.adresindenedinilmiştir>.
- Bozlağan, R. (2009). Örgütsel yurttaşlık davranışı ve belediyelerde yönetim sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 261-285.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev. İ. D. Erguvan Sarioğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Atıf İndeksi, 1-360.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal.
- Castro, B. C., Martín Armario, E., & Martín Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Champoux, J. E. (2010). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations*. Routledge.
- Chow, I. H. S. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 720-737.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*,14(1), 1-10.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*.Ankara: Pegem A Yayınları
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*.Ankara: Pegem.
- Çelik, N., ve Bedük, A. (2013). Vekalet teorisi yaklaşımı ile işlem maliyeti arasındaki ilişki. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(1), 43-67.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, N. G., ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(5): 110-132
- Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36),193-236.
- Çınkır, Ş. (2000). *Örgütlerde personel geliştirme, yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulama ve sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dede, B.(2009). *Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkileri: Bankalar örneği*. (Yüksek Lisans tezi).<https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demirkart, M. (2015). *İlköğretim okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. (Yüksek Lisans tezi).<https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*.(Doktora tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*.(Yüksek Lisans tezi).<https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Develioğlu, K., ve Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.18(2),15-30.

- Dinçer, B. (2015). Kurumsal yönetimin farklı teoriler yoluyla değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 1525.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki* (Malatya ili örneği) (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ergün, E., ve Taşgıt, Y. E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 97-111.
- Erol, T. (2019). *Spor genel müdürlüğü personelinin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Fiest, J.,& Fiest, G. J., (2009). *Theories of personality*. (70th ed.). The McGraw–Hill Companies.
- Gökçe, E. (2000). Yirmi birinci yüzyılın öğretmeni. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (270), 21-26.
- Güçlü, N. (1996). Öğretmen olma süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim*, 20(99), 55- 63.
- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*, Ankara: Asil Dağıtım.
- Güler, N. (2013). *Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: gazi üniversitesinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Pendik ilçesi örneği). (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Güney, S. (2006). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*. (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- İplik, F. N. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-Birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. (Doktora tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857-878.
- Jung, J. Y.,& Hong, S. (2008). Organizational citizenship behaviour (OCB), TQM and performance at the maquiladora. *International Journal of Quality&Reliability Management*,25(8),793-808.
- Jung, C. H.,& Jung, C. G. (2014). *Collected Works of CG Jung, Volume 9 (Part 2)*. Princeton University Press.
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde örgütsel adaletin işgören performansı üzerindeki etkisi: Teorik bir inceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (11), 147-158.
- Karaaslan, A., Ergun-Özler, D.,ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*,11(2),135-160.
- Karacan, K. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*.(Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Karcıoğlu, F., ve Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2),121-140.
- Karaman, K., Yücel, C., ve Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,53(53),49-74.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. (31. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri* (Doktora tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?.*Doğuş Üniversitesi Dergisi*,8(2), 175-190.

- Kaynak, S.(2007). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı*.(Yüksek Lisans tezi).<https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerine yordamsal bir analiz. *Ilkogretim Online*, 12(4), 1041-1055.
- Killeavy, M.,& Moloney, A. (2010). Reflection in a social space: Can blogging support reflective practice for beginning teachers?. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1070-1076.
- Korkmaz, T., ve Arpacı, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2432-2435.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*.(17.Basım). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınları.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (20), 1-19.
- Kuravatti, K. P. B.,& Malipatil, R. P. (2017). A comparative study of personality traits between individual and group game. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 4(1),13-15.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: bir kamu kurumu çalışanlarına yönelik araştırma*.(Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kurt, D. (2012). *Vekâlet teorisi çerçevesinde hisse senedi maaş yapılarının risk alma davranışı ve finansal performansa etkisi: s&p 500 firmaları üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kutaniş, R., (2009). *Örgütlerde davranış bilimleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi*. (Doktora tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- LePine, J. A. (2003). Team adaptation and postchange performance: effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 27.

- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five factor theory perspective*. (2th Ed.) The Guilford Press.
- Mehmedoğlu, A.U. (2004). *Kişilik ve din*. İstanbul: Dem Yayınları.
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and big five personality traits*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd/>
- Nazir, A., Enz, S., Lim, M. Y., Aylett, R., & Cawsey, A. (2009). Culture–personality based affective model. *AI & Society*, 24(3), 281-293.
- Oktay, M. (1996). *İletişimciler için: Davranış bilimlerine giriş*. (4.Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical laboratory management review*, 4(1), 94-98.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özdemir, Y. (2015). *The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: The role of person-environment fit*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özler, D. E., Ünver, E. (2012). *Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 6(06), 800.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ryder, V., & Harter, M. B., (2010). *Contemporary living*. (11th ed.) The Goodheart Willcox Company
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 3(4): 527-548.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E., (2009). *Theories of personality*. (90th ed.). Wadsworth, Cengage Learning.
- Serinkan, C., ve Erdiş, Y. Ü. (2014). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35), 196-205.
- Somer, O., Korkmaz, M., ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi – 1: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Songür, N., Basım, H.N., ve Şeşen, H. (2008). The antecedent role of justice perception in organizational citizenship behavior. *TODAİE's Review of Public Administration*, 2(4): 87-111.

- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür çalışması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Sökmen, A. (2007). Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara'daki otel işletmelerinde bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 170-182.
- Sökmen, A., Şahal, S., ve Söylemez, M. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 66-91.
- Sudak, M. K. (2011). *Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şener, T. (2010). *Hastanelerde örgütsel vatandaşlık davranışı: bir alan araştırması*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2)195-220.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Şehitoğlu, Y., ve Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Şirin, Ö. N. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (Kırıkkale örneği)*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson, Boston.
- Tatar, A. (2017). Büyük beş kişilik testinin Türkçe'ye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61.
- Tatlıoğlu, K. (2014). üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.

- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi.adresindenedinilmiştir>.
- Terzi, A. (2011). Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 36(162),3-15.
- Tikici, M., ve Deniz, M. (1991). *Örgütsel davranış*. Malatya: Enstitü Yayınları.
- Tosun, C. (1999). *Din hizmetlerinde iletişim ve halkla ilişkiler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Web-Ofset.
- Tutar, H. (2012). *Çalışma yaşamında birey ve kişilik. çalışma ilişkileri ve etik*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Widiger, T. A., Paul T. Costa, J., & Crego, W. L. (2013). Five factor model personality disorder research. London: Eurospan.
- Yaman, S.Ö. (2015). *Ticaret meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi.adresindenedinilmiştir>.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi.adresindenedinilmiştir>.
- Yazgan, B., Bilgin, M. ve Atıcı, M. (2004). *Gelişim psikolojisi: Çocuk ve ergen gelişimi*. Adana: Nobel Kitapevleri.
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi.adresinden edinilmiştir>.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8(2): 196-211.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*. (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi.adresinden edinilmiştir>.

- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 471.
- Yılmaz, K., (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(10).
- Yürür, S. (2009). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 10(1): 23-42.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

EKLER

Ek-1: Araştırma İzni

T.C.
KARS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 91782061-605.01-E.13723772
Konu : Araştırma İzni - Talip BEKTAŞ

29/09/2020

VALİLİK MAKAMINA
KARS

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi tezli yüksek lisans programı öğrencisi 182722039 Talip BEKTAŞ'ın "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Açısından İncelenmesi" isimli tez araştırmasını, İlimiz Merkez İlçede bulunan Okulöncesi, İlkokul, Ortaokul ve Liselerde görev yapan okullarda görev yapan öğretmenlere online olarak uygulaması ile ilgili Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 24.09.2020 tarih ve 1458 sayılı yazılarında belirtilmektedir.

İlgili Araştırma Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün "Araştırma, Uygulama İzinleri" konulu 2020/2 Nolu Genelgeleri gereğince oluşturulan komisyon tarafından incelenmiş olup, tez çalışması kapsamında, İlimiz Merkez İlçede bulunan Okulöncesi, İlkokul, Ortaokul ve Liselerde görev yapan öğretmenlere online olarak 2020-2021 eğitim öğretim yılında, okul yönetiminin koordinesinde, gönüllülük esasına dayalı olarak Müdürlüğümüzce mühürlenmiş veri toplama araçlarında belirtilen sorular değiştirilmeden ilgiliye ait aşağıda belirtilen linkte uygulaması ve sonucun CD ortamında adı geçen tarafından Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine teslim edilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Aydın ACAY
İl Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
29/09/2020

Mehmet Zahid DOĞU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Online Adresi:
<https://forms.gle/7bfX1ZaMxrND11yG7>

Adres: Cumhuriyet Mah. Hükümet Konağı 36100/KARS
Elektronik Ağ: <http://kars.meb.gov.tr>
e-posta: stratejigelistirme36@meb.gov.tr

Bilgi için: O.İĞDIR Teknisyen
Tel: 0 (474) 212 82 26
Faks: 0 (474) 212 82 29

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d110-d1bb-3d5e-823b-98e2 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2: Etik Kurulu Değerlendirme Raporu

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

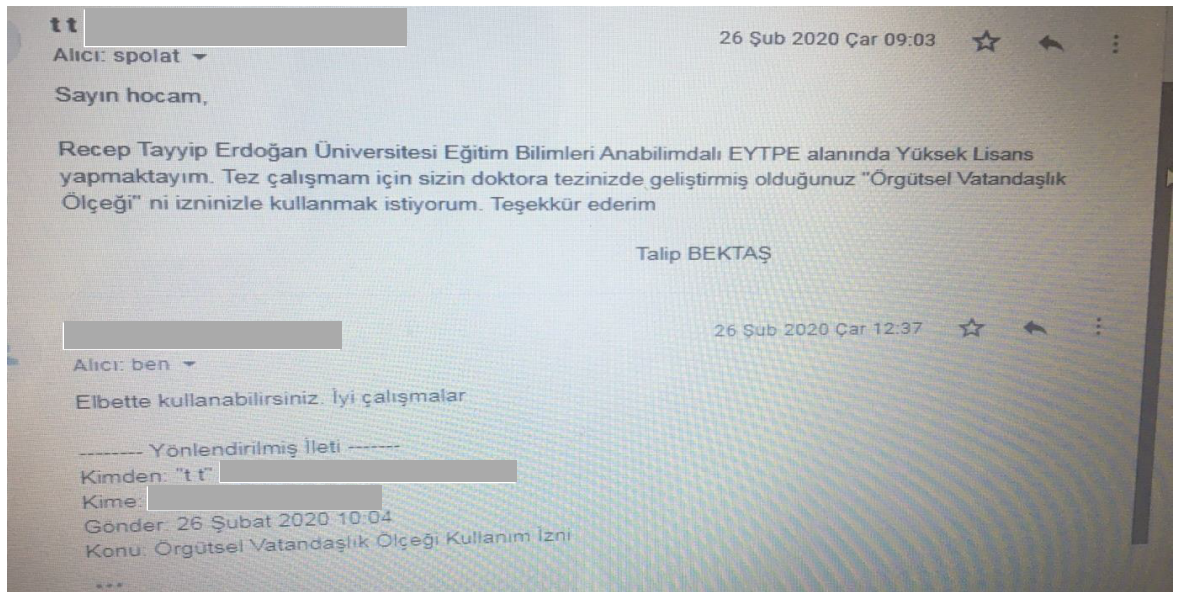
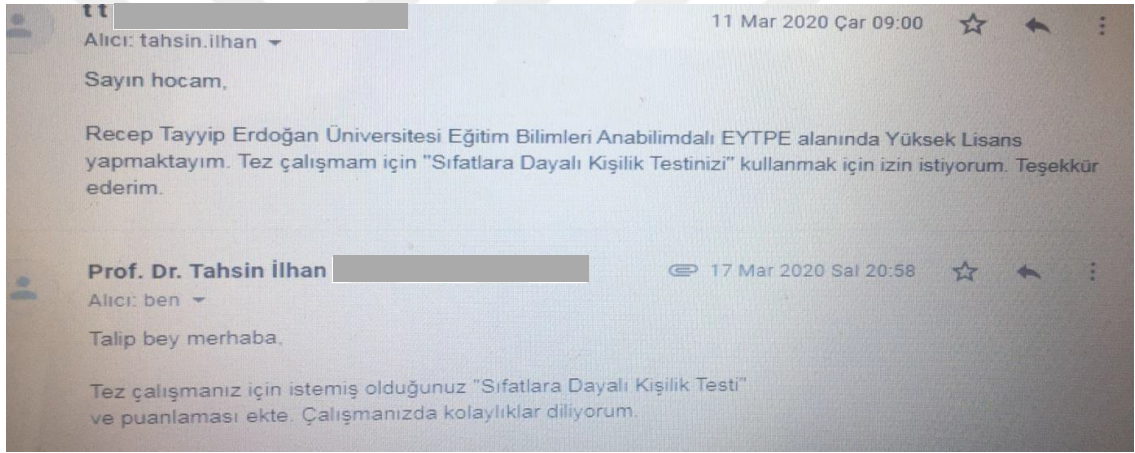
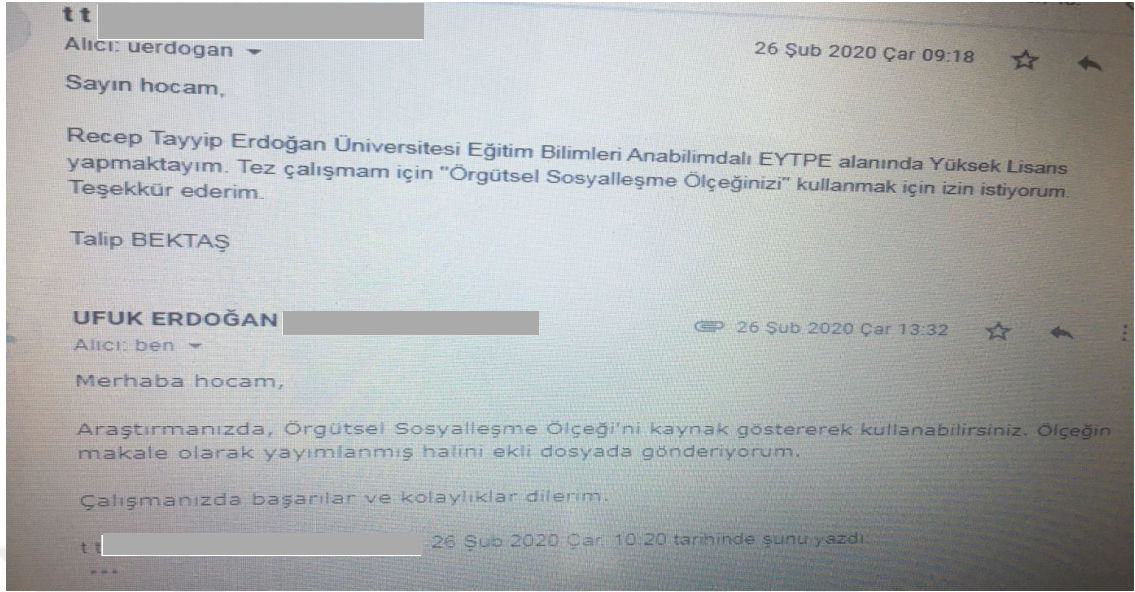
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU DEĞERLENDİRME RAPORU
Toplantı Tarihi : 18.08.2020
Toplantı No: 2020/81

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Talip BEKTAŞ "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Açısından İncelenmesi" isimli projesi için çalışmalar yapmayı planlamaktadır. Bu çerçevede yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

	Uygundur	Uygun Değildir*	Değişikliklerle Uygundur*
Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR			
Prof. Dr. Yılmaz Geçit			
Prof. Dr. Alaattin KIZILTAN			
Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK			
Prof. Dr. Hasan Ali ESİR			

Ek-3: Ölçek İzinleri



Ek-4: Kişisel Bilgi Formu**KBF**

Cinsiyetiniz	Kadın () Erkek ()
Yaşınız	
Branşınız	Sınıf () Branş ()
Hizmet Yılınız	5 yıl vedahaaz () 6-10yıl () 11-20yıl () 21 yılveüzeri ()
Öğrenim Düzeyi	Lisans () Lisansüstü ()
Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Yılınız	5 yıl vedahaaz () 6-10yıl () 11-20yıl () 21 yılveüzeri ()
Çalışılan Okul Kademesi	İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Ek-5: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

ÖVÖ

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

Ek-6: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

ÖSÖ

* Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra, bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütundaki ilgili seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.		Hiç	Az	Orta Düzeyde	Çok	Tam
	Mesleğimi en ince ayrıntılarına kadar biliyorum.					
	Mesleğimin gerektirdiği görevleri çok iyi biliyorum.					
	Mesleğimi en iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.					
	Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum.					
	Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum.					
	Okulumdaki iş arkadaşlarımdan katıldığım sosyal etkinliklere ben de katılırım.					
	Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.					
	Okulumdaki meslektaşlarımdan çoğunu arkadaşım olarak görüyorum.					
	Okulumda herkes tarafından sevilirim.					
	Okulumdaki meslektaşlarımdan çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.					
	Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.					
	Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.					
	Okul çalışanlarının kullandığı, işime ve mesleğime özgü sözcükleri biliyorum.					
	Okulumda kullanılan işime ve mesleğime özgü kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum.					
	Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.					
	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.					
	Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.					
	Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.					
	Okulumun amaçlarını destekliyorum.					
	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.					
	Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçların açık ve net olduğunu düşünüyorum.					
	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.					
	Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır					

Ek-7: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

SDKT

Açıklama: Aşağıda bireyleri tanımak için kullanılan sıfat çiftleri verilmektedir. Sizden istenen, her bir sıfat çiftini okuyarak size uygunluk derecesine karar vermenizdir. Her sıfat çifti için bir tek daireyi doldurunuz. Doğru cevap yoktur, size uygun cevap vardır. Bunu dikkate alarak cevaplamaya çalışınız. Cevaplarınızı aşağıdaki örneklere görebeltiriniz.

	Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz uygun	Oldukça uygun	Çok uygun	
İçedönük	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	Dışadönük
İçedönük	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	Dışadönük
İçedönük	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	Dışadönük

Bu örneklerde,

1. örnek kişi kendini oldukça içedönük olarak görmektedir,
2. örnek ise kişi kendini çok dışadönük olarak görmektedir,
3. örnek ise kişiyi boyutlardaki kararsızdır veya her iki sıfatı da kendine uzak veya yakın görmektedir, anlamına gelmektedir.

		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz uygun	Oldukça uygun	Çok uygun	
1	Sakin	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sinirli
2	Yalnızlığı tercih eden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sosyal (topluluğu seven)
3	Sanata ilgisiz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sanata ilgili
4	Kindar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Affedici
5	Düzensiz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Düzenli
6	Sabırlı	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sabırsız
7	Silik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Atak
8	Hayal gücü zayıf	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Hayal gücü kuvvetli
9	(Başkalarına) kayıtsız	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Yardımsever
10	Sorumsuz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sorumluluk sahibi
11	Rahat	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tedirgin
12	Uyuşuk, eliağır	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Canlı
13	Dargörürlü	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Geniş görüşlü
14	Rekabetçi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	İşbirliği yapan
15	Hırslı değil	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Hırslı
16	Tutarlı	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tutarsız
17	Durgun	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Delidolu

18	Alışılmış	○	○	○	○	○	○	○	Yenilikçi
19	Kibirli	○	○	○	○	○	○	○	Alçakgönüllü
20	Dikkatsiz	○	○	○	○	○	○	○	Dikkatli
21	İyimser	○	○	○	○	○	○	○	Karamsar
22	Neşesiz	○	○	○	○	○	○	○	Neşeli
23	Meraksız	○	○	○	○	○	○	○	Meraklı
24	Asi	○	○	○	○	○	○	○	Uysal, yumuşak başlı
25	Gayretsiz	○	○	○	○	○	○	○	Gayretli
26	Huzurlu	○	○	○	○	○	○	○	Huzursuz
27	Arka planda kalan	○	○	○	○	○	○	○	Öne çıkan
28	Tutucu	○	○	○	○	○	○	○	Liberal
29	Acımasız	○	○	○	○	○	○	○	Merhametli
30	Hazırlıksız	○	○	○	○	○	○	○	Hazırlıklı
31	Kaygısız	○	○	○	○	○	○	○	Kaygılı
32	Dikkat çekmeyen	○	○	○	○	○	○	○	Baskın, belirgin
33	İlgileri dar	○	○	○	○	○	○	○	İlgileri geniş
34	Bencil	○	○	○	○	○	○	○	Fedakar (diğergam)
35	Disiplinsiz	○	○	○	○	○	○	○	Disiplinli
36	Yeni ilişkilere kapalı	○	○	○	○	○	○	○	Yeni ilişkilere açık
37	Etkisiz	○	○	○	○	○	○	○	Etkili
38	Hoşgörüsüz	○	○	○	○	○	○	○	Hoşgörülü
39	Donuk	○	○	○	○	○	○	○	Coşkulu
40	İnatçı	○	○	○	○	○	○	○	Uzlaşmacı

