



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM/ANASANAT DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**ÜSKÜDAR İLÇESİ BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK GÖRÜŞLERİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS

AYNUR GENÇER

İSTANBUL, 2022



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM/ANASANAT DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**ÜSKÜDAR İLÇESİ BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK GÖRÜŞLERİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS

Aynur GENÇER

(200512032)

Danışman

Prof. Dr. Hasan BACANLI

.....tarafından.....proje numarası ile desteklenmiştir

İSTANBUL, 2022

BEYAN /ETİK BİLDİRİSİ

Yaptığım bu araşırmada bilimsel etik kurallarına uygun olarak çalıştığımı, yardım aldığım yayınlara atıta bulunduğumu,yaptığım araştırmanın daha önce başkasının çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Aynur GENÇER

imza

TEŐEKKÜR

Araştırmamda yardımını ve desteğini esirgemeyen değerli hocam Prf. Dr. Hasan BACANLI ve emeği geçen bütün hocalarıma; her türlü desteği ile tezimi bitirmeme yardımcı olan Őule ŞİMŞEK arkadaşıma; araştırmaya görüşlerini belirterek katkı sağlayan ğretmen arkadaşlarıma; yüksek lisans yapmama teşvik olan babama ve eŐimin kardeŐi YeŐim GENÇER'e; tez yazma sürecinde desteğini esirgemeyen eŐim Hasan Rıfkı GENÇER'e; ve en değerli zamanlarından feragat ettiğim kızım Eda, oğlum Umut GENÇER'e;

En içten duygularımla teŐekkür eder, Őükranlarımı sunarım...

İyi ki varsınız.

Aynur GENÇER

İstanbul-2022

Üsküdar İlçesi Branş Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Görüşleri

Aynur GENÇER

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, İstanbul İli, Üsküdar İlçesi, Çağrıbey Anadolu Lisesi çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve araştırma verileri nitel araştırma veri toplama tekniklerinden birisi olan görüşme yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın deseni, durum çalışmasıdır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi ve buna bağlı olarak ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu çalışmanın amacına uygun bir şekilde örgütsel vatandaşlığa ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi ve uzman görüşü alınarak gerekli ekleme ve çıkarmalar yapılarak hazırlanmıştır. Görüşme formunda açık uçlu toplam on adet soru bulunmaktadır. Araştırmanın verilerini toplamak için 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul İli, Üsküdar İlçesi, Çağrıbey Anadolu Lisesinde görev yapan 28 branş öğretmeni ile görüşmeler sağlanmıştır. Her bir görüşme deşifre edilerek metin haline getirilmiştir. Görüşme metinlerinin analizinde kavramsal çerçeveye bağlı kalınarak uygun tema, alt tema ve kodlamalar tablolar ile ortaya konmuş, verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık hakkında görüşleri yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarıyla ele alınmış ve analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların çoğunun yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmüştür.

Sonuç olarak; öğretmenlerin yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik boyutlarına ilişkin olarak örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri, ancak sivil erdem boyutunda öğretmenlerin bir çoğunun kendilerini geliştirerek, yenilikleri takip edecekleri, öğrencilere ve okula daha iyi hizmet edecekleri hizmet içi eğitim seminerlerine katılmanın kendilerine katkı sağlamadığını, gereksiz bulduklarını ve vakit kaybı olarak görmeleri sebebiyle sivil erdem boyutuna ilişkin olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemedikleri görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgüt, Örgütsel Vatandaşlık, Okul, Öğretmen, Branş Öğretmeni

Organizational Citizenship Views of Uskudar District Branch Teachers

Aynur GENÇER

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the opinions of branch teachers working in Istanbul Province, Üsküdar District, Çağrıbey Anatolian High School, on organizational citizenship behaviors. For this purpose, qualitative research method was used and research data were collected through interview, which is one of the qualitative research data collection techniques. The design of the research is case study. Purposive sampling method and accordingly criterion sampling technique were used to determine the participants. The data of the research were collected with a semi-structured interview form. The interview form was prepared in accordance with the purpose of the study by examining the studies on organizational citizenship and taking the expert opinion and making the necessary additions and deletions. There are a total of ten open-ended questions in the interview form. In order to collect the data of the research, interviews were conducted with 28 branch teachers working in Istanbul Province, Üsküdar District, Çağrıbey Anatolian High School in the 2021-2022 academic year. Each interview was deciphered and turned into a text. In the analysis of the interview texts, the appropriate themes, sub-themes and codings were revealed with tables, adhering to the conceptual framework, and content analysis was used in the analysis of the data. Teachers' views on organizational citizenship were discussed and analyzed in terms of cooperation, courtesy, conscientiousness, sportsmanship and civic virtue. According to the findings of the study, it was observed that most of the participants exhibited organizational citizenship behaviors in the dimensions of helping, courtesy, conscientiousness and sportsmanship.

As a result; In the dimension of civic virtue, most of the teachers think that participating in in-service training seminars, where they will improve themselves, follow the innovations, serve students and the school better, does not contribute to them, they find it unnecessary, and they find it unnecessary. It is seen that they do not exhibit organizational citizenship behavior in relation to the civic virtue dimension because they see it as a loss of civic virtue.

Keywords: Organization, Organizational Citizenship, School, Teacher, Branch Teacher

İçindekiler Tablosu

ÖZET.....	III
ABSTRACT	IV
TABLolar DİZİNİ	VII
KISALTMALAR	VIII
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3. Varsayımlar.....	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3
1.5. Tanımlar.....	3
İKİNCİ BÖLÜM.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	4
2.1. Örgütün Tanımı	4
2.2. Örgütsel Davranış	5
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	6
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri.....	8
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları.....	8
2.5.1. Yardımlaşma/ Özgecilik/ Diğergamlık (altruism):.....	9
2.5.2. Nezaket (Courtesy):.....	10
2.5.3. Vicdanlı olma / İleri Görev Bilinci (Conscientiousness):	11
2.5.4. Centilmenlik (Sportsmanship):.....	12
2.5.5. Sivil erdem (Civicvirtue):.....	12
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	14
2.6.1. Örgütsel Bağlılık	14

2.6.2. Kişilik Özellikleri	14
2.6.3. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini	14
2.6.4. Örgütsel Adalet.....	15
2.6.5. İhtiyaçlar.....	16
2.6.6. Liderin Özellikleri	17
2.6.7. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey	17
2.6.8. Örgütsel Vizyon	18
2.6.9. Örgütün Özellikleri.....	18
2.6.10. Kişi Örgüt Bütünleşmesi.....	18
2.6.11. Bireyin Ruhsal Durumu.....	19
2.7. Okul Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Anlamı	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	24
3. YÖNTEM.....	24
3.1. Araştırmanın Yöntemi	24
3.2. Araştırmanın Deseni.....	24
3.3. Çalışma Grubu	24
3.4. Verilerin Toplanması	25
3.5. Verilerin analizi	26
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	27
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	27
4.1. Bulgular ve Yorum.....	27
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	35
5.1.SONUÇ	35
5.2.ÖNERİLER	38
KAYNAKÇA	39

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin bilgiler

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yardımseverlik Temasına İlişkin Bulgular

Tablo3 . Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nezaket Temasına İlişkin Bulgular

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Vicdanlılık Temasına İlişkin Bulgular

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Centilmenlik Temasına İlişkin Bulgular

Tablo 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sivil Erdem Temasına İlişkin Bulgular

KISALTMALAR

- ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
f (Frekans) : Seri içerisindeki bir değerin tekrarlanma sayısını ifade eder.
Akt. : Aktaran
s. : Sayfa
TDK : Türk Dil Kurumu
Vd. : Ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Örgüt, insanların çok sayıda oluşturduğu topluluklardır. Bireyleri bir araya getirdiği topluluklarda her birey farklı özelliklere sahip olduğu için bu toplulukların incelenmesi de oldukça zordur. Adair (2006), belirli amaçlar için toplanmış birden fazla insanın güç birliği yapmış olması durumunda örgütten bahsedilebileceğini ifade etmiştir. Gerçekleştirmek adına belirledikleri amaçları ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak adına güçlerini birleştiren bir araya gelerek İnsanların oluşturduğu örgüt toplumsal sistemdir. Çevrelerinden bağımsız olarak örgütler düşünülemez, etkileşim söz konusudur. Örgütlerin buldukları çevre özellikleri bundan dolayı önemlidir (Uçkun, Uçkun, Demir, Gültekin, 2014: 20, Akt. Yılmaz, 2019).

Örgütsel vatandaşlık davranışını isteğe bağlı davranışlar arasında, biçimsel ödüllendirme sistemi içerisinde doğrudan ve açık bir şekilde yer almayan, örgütsel fonksiyonları artırmaya yönelik olan bireysel davranışlar olarak tanımlanmıştır (Organ1988, akt. Yılmaz,2019). Vatandaşlık kavramı, devlet ve bireyler arasındaki hak ve sorumlulukların kurallar ve yasalarla belirlediği hak ve ödevlere dayalı ilişkileri tanımlamaktadır (TDK,2017).

ÖVD, bireyin ve örgütün görev tanımları dışında, örgütün etkin işleyişine katkı sağlayan, bireylerin kendi istek ve arzuları ile gerçekleştirdikleri, yerine getirilmediği takdirde yaptırım olmayan gönüllülük temelli davranışlar olarak belirtilmektedir (Podsakoff vd., 2000: 513 Akt. Yılmaz,2019).

ÖVD, örgütsel verimliliği ve performansı artırmak için gönüllü katılım ve uyumlu bir ekip çalışması yaratmanın, zorunlu ve sözleşmesiz (Allen ve Rush, 1998: 247) süreci olarak tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 2010: 171, Akt. Yılmaz, 2019).

Çalışanların gönüllü olarak yardım etme, yeniliklere açık olma, görevlerini zamanında yerine getirme, çalışma arkadaşlarıyla iyi geçinme gibi olumlu davranışlar göstermelerinin yanı sıra gereksiz yere şikâyet etme, tartışma gibi olumsuz davranışlardan kaçınmaları ÖVD olarak belirtilmektedir (Bedük, 2010: 163).

Bolino ve Turnley (2003) örgütsel vatandaşlık davranışının görev bilincinin ötesinde davranışlar olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel

olarak iki ortak özelliği olduğunu ifade etmişlerdir. Bahsedilen özelliklerden ilki teknik olarak işin bir parçası olmayıp gerekli olmayan davranışlar olmalarıdır. İkincisi, organizasyonun ihtiyaç duyduğu alanlarda çalışanların fazladan yaptıkları özel çabaları temsil etmesidir (Korkmaz ve Arpacı, 2009: 2433).

Literatürde, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık görüşlerinin yer aldığı ve nitel araştırma olarak sadece bir çalışmanın (Yılmaz, 2019) yapıldığı görülmektedir. Çalışmalar genel olarak nicel araştırma kullanılarak yapılmıştır. Bu çalışmalar da örgütsel vatandaşlık davranışının bir takım değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi Aydın (2017), İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Sosyalleşme Davranışları Arasındaki İlişkinin incelenmesi Özdemir, Orhan(2018), Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki Çakıroğlu, Tabancalı (2017), Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki Bostancı (2019), Örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri ile ilgili analizine tabi tutulmuştur Çetin, Metlilo (2020), örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerin demografik özelliklere göre incelenmesi Özdemir, Orhan (2017), Örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Akt. Gökyer, Koçak, 2020).

Örgütsel vatandaşlık kişilerin örgütlerine karşı geliştirdikleri görevleri ve sorumlulukları olmadığı halde gönüllülük esasına bağlı olarak örgüt içerisinde örgütün çıkarlarını kendi çıkarları gibi benimseyerek ortaya koyduğu davranış şeklidir. Branş öğretmenlerinin okullarına karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duygular okullarda verimliliği çokça etkilediği bilinmektedir. Örgütte şeffaflık ve dürüstlüğün ön planda olması, adalete ve etik değerlere önem verilmesi, kurum çalışanlarını örgütlerine karşı pozitif yönde etkileyerek verimliliklerini arttırmaktadır.

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İstanbul İli, Üsküdar İlçesi, Çağrıbey Anadolu Lisesinde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık görüşlerini ortaya koymaktır.

1.2.Araştırmanın Önemi

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili öğretmen görüşlerinin yer aldığı çalışmaların ilkökul, ortaokul ve liselerde yapıldığı görülmektedir, ancak bu çalışmaların genel olarak nicel çalışma olduğu görülmektedir, özellikle liselerde sadece nitel yöntem kullanılarak öğretmen görüşlerini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile lise öğretmenlerinin okullarına karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duyguları ve örgütsel vatandaşlık davranışı görüşlerini ortaya koymak hedeflenmiştir.

1.3.Varsayımlar

Yapılan araştırmada verilerin toplanması aşamasında kullanılan görüşme sorularına verilen cevaplar öğretmenlerin doğal görüşlerini ortaya koymaktadır.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, İstanbul ili, Üsküdar İlçesi, Çağrıbey Lisesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık görüşleriyle sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

Örgüt: “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” (TDK, 2017). Gerçekleştirmek adına belirledikleri amaçları ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak adına güçlerini birleştiren bir araya gelerek İnsanların oluşturduğu örgüt toplumsal sistemdir (Uçkun, Uçkun, Demir & Gültekin, 2014: 20, Akt. Yılmaz, 2019).

Örgütsel Vatandaşlık: Organ'a göre örgütsel vatandaşlık, isteyerek gerçekleştirilen ve örgütsel olarak ödüllendirilmeyen veya resmi bir ödül sistemi tarafından açıkça takdir edilmeyen davranıştır; ancak genel olarak örgütün verimliliğini artıran davranışlardır (Yılmaz, 2019).

Okul: Eğitim-öğretim verilen kurum ve bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği kamu okullarıdır.

Öğretmen Görüşleri: Bu araştırmada geçen öğretmen ifadesi lise seviyesinde eğitim öğretim veren kamu okullarında görev yapan öğretmenlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Örgütün Tanımı

Yeryüzünde kurulan ilk örgütler, insanların bazı ihtiyaçlarını gidermek amacıyla verdiği mücadeleler sırasında, bu gereksinimlerini başka birilerinin onlara yardımı olmaksızın başaramayacaklarını anlaması ile meydana gelmiştir. Böylece insanlar, dünyevi yaşamın başlangıcından itibaren kabiliyet, güç, bilgi ve zamanın kendi arzu ve ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz bulunduğunu fark etmişler ve her daim iş birliği içinde olmaya ihtiyaç duymuşlardır.

Örgüt özünde, bir araya gelen belirli sayıdaki insanın belirlenmiş amaçlar istikametinde planlanmış, iş dayanışması birlikteliği ile ortaya çıkan toplumsal bir yapıdır. Bireylerin birlikteliğini ve birbirleri ile uyum içinde olmalarını sağlayacak ana ilke ortak amaçlardır. İnsanlar, planlanmış hedeflere ulaşmak için resmi bir yapıda toplandıklarında örgütü oluştururlar. İnsanların tüm ihtiyaçlarına cevap vermek için örgütsel çabalar bireysel çabalardan daha etkili olduğu için kişinin ihtiyaçlarına göre örgütlerin sayısı ve çeşitliliği artarak önemli seviyeye ulaşmıştır. Devletten aileye, vakıflara, kar amaçlı işletmelere, hizmet sektöründen üretim sektörüne değin büyük veya küçük, kar amaçsız veya kar amaçlı bir takım kuruluşlar oluşmuştur. Örgütler, kendi kuruluşlarını yapan kişilerden ziyade özellikleri olan ve tüzel bir yapıya sahiptir. Örgütün işleyişi, yapısı, insanların birbirleriyle olan ilişkilerini, davranışlarını ve iletişimini etkiler (MEB, 2017).

Örgüt, çok sayıda insan topluluklarının organize olarak bir araya gelerek oluşturdukları topluluklardır. Bireyleri bir araya getirdiği topluluklarda her birey farklı özelliklere sahip olduğu için bu toplulukların incelenmesi de oldukça zordur. Blair (1988) Üniversiteler, sosyal kulüpler, sendikalar, dini cemaatler örgütlere örnek olarak sayılmıştır. Adair (2006) Belirli amaçlar için toplanmış birden fazla insanın güç birliği yapmış olması durumunda örgütten bahsedilebileceğini ifade etmiştir.

Örgüt, belirledikleri hedeflere ulaşmak adına güçlerini organize eden, toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek için bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu toplumsal sistemdir. Örgütler çevrelerinden bağımsız olarak düşünülemez, aralarında etkileşim vardır. Örgütlerin

buldukları çevre özellikleri bundan dolayı önemlidir (Uçkun, Uçkun, Demir & Gültekin, 2014: 20, akt. Yılmaz, 2019).

Sosyal inançlar, kişilerin değer yargıları ve gelenekleri, özellikle kültür ve eğitim, örgütün çalışmasını etkiler. Çünkü örgütler sosyal düzen içerisinde yapı itibarıyla aktif bir şekilde yer alır (Alpugan, 1996, s.73). Örgütlerin toplumdaki işlevi büyümek ve yaşamaktır. Bu doğrultuda örgütler çevrelerine faydalı kaynaklar sağlayabilmeli ve başka örgütlerle yarışabilmelidir (Balıcı, 1988). Okullar da bir eğitim kurumu olarak bir organizasyon şeklindedir (Slavin, 1987; Bidwell ve Kasarda, 1980; Akt. Meydan ve Polat 10 2013, s.29).

2.2.Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış birçok yazar tarafından tanımlanmıştır. Parikh ve Gupta (2010) ve Bratton (2015) tarafından örgütsel davranış, resmi örgütlerdeki davranışların tüm yönlerinin (kuruluşların ve insanların ne düşündükleri, hissettikleri ve yaptıkları ve içinde ne düşündüklerini) kapsayan sistematik ve uygulamalı bir saha çalışmasıdır. Bir organizasyonda hareket eden, hisseden ve düşünen bireylerden bir bütün olarak gruplara, departmanlara ve organizasyonlara ve hatta organizasyon popülasyonlarına ve bunların toplum ve devletle ilişkilerine kadar her şeyi inceleyen bölümleri olarak görülür. Genel olarak, işle ilgili kuruluşlarda, insanları yönetmek, genellikle bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasında ve nihai başarısına ulaşmasında kritik derecede önemli bir faktör olarak tanımlanır. Bununla birlikte, insanlar öngörülemeyen ve zıt yönlerde davranabilirler. Bu nedenle, işyerinde insanları yönetmek hem ilginç hem de yapmaya değer zorlu bir alandır. Örgütsel davranış, işyerindeki gurupların ve bireylerin davranışlarına odaklanır (Akt. Avcı, 2015).

Örgütler planladıkları amaçlarına ulaşmak için kendilerine ait gelenekleri ve değerleri ile kendi kültürlerini yaratırlar. Çelik (2000) söz konusu bir örgüt okul olduğunda, bu okulların kültürel, politik ve birey boyutları önemli olduğunu belirtmiştir. Verimli çalışabilmesi için bu örgütlerin çeşitli boyutlarına örgütsel alanda değinen çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Erdoğan (2010) söz edilen bu araştırmaların çoğunun örgütsel davranışlar ve örgütsel yapı ile ilgili olduğunu vurgulamıştır. Bireyler örgütün kültürel yapısını etkiler. Örgütte çalışan bireyler de örgütün özelliklerinden etkilenirler. Bu etkileşim karşılıklıdır. Okulun değerli bileşenlerinden olan öğretmenlerin davranışları örgütün değerlerinden, kültüründen ve geleneklerinden etkilenir (Akt. Yılmaz, 2019).

2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Kişinin çalıştığı kurumda iş sözleşmesinde resmi olarak doğrudan ve net bir biçimde tanımlanmayan ve genel olarak bakıldığında çalıştığı örgütte verimli bir şekilde katkı sağlayan çalışanın gönüllü olarak ortaya koyduğu davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. (Ünüvar, 2006; İşbaşı, 2000)

İlk defa Barnard tarafından 1930'lu yıllarda ÖVD ele alınmış bir kavramdır. Formel rol davranışı dışında 'rol dışı davranışlar' şeklinde karşımıza çıkmaktadır. ÖVD ilk olarak Dennis ORGAN tarafından 1930'lu yıllarda yöneticilerin çalışmalarını inceleyen politika bilimine kazandırdığı görülmektedir. Yönetim bilimi alanında çalışmalar yapan Organ ve diğerleri ÖVD kavramını geliştirdikleri görülmektedir. ÖVD formal iş tanımının içinde olmayan, örgütün verimini arttıran, örgütteki resmi iş prosedürlerinde çalışanın ödüllendirilmesi gerekliliğine dair bir sözleşme bulunmamasına rağmen örgütün verimliliğini arttıran bireysel davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları talimat vermeye gerek olmayan, kuruma yarar sağlayan, işte karşılaşılan olumsuzluklar karşısında şikâyet etme, söylenme gibi istenmeyen davranışları en aza indiren, işini bitirmesi gerektiği sürede tamamlayan, gelişmeler karşısında istekli olma ve işini bitiremeyen arkadaşlarına istekle yardımcı olma davranışlarını içerir (Ünüvar, 2006, s.177).

Bu görüş, örgütün psikolojik ve sosyal alanına katkı sağlayarak örgütün planladığı amaçlara ulaşmak için çalışanın gönüllü olarak sergilediği bireysel davranışını ortaya koyar (Sezgin,2005, s.319).

İşin resmi kurallarının ötesinde, resmi ya da belgeli görevlerinin üstünde bir değere sahip övd değişik çalışmalarda, yapması gereken işin dışında daha fazla çalışarak sergilediği davranışlar, örgütsel spontanlık, sivil örgütsel ya da sosyal örgüt davranışları gibi farklı isimler olarak adlandırılmıştır (Sezgin, 2005, s.319).

Askeri teşkilatlarda iyi bir asker, ait olduğu birlik uğruna işini ustalıkla yapar ve birliğine sadıktır. Bir askerin emir komuta zincirini, bağlılıkla takip etmesi çok önemlidir. Ancak bu bağlılık, askerin özgürlüğü, yaratıcılığı ve görev tanımının dışında davranış sergilemesine engel değildir. Dolayısıyla iyi çalışanlar, örgütün etkinliğine yarar sağlayacak davranışlar gösterirler. Bu açıdan Organ ve bazı araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışına "İyi Asker Sendromu" adını da vermişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalarda bu görüş prososyal davranış, rol üstü – fazladan rol davranışı, spontane

davranış ve kurumsal - bağlamsal performans gibi kavramları ile aynı anlama sahiptir. Biçimsel rolüyle de zıt anlamda özdeşleşmiştir (Gürbüz, 2006)

ÖVD, bireyin ve örgütün görev tanımları dışında, örgütün etkin işleyişine katkı sağlayan, bireylerin kendi istek ve arzuları ile gerçekleştirdikleri, görevi kendi istek ve arzularıyla yapmadığında ise herhangi bir yaptırımı olmayan gönüllü yapılan davranışlar şeklinde belirtilmektedir (Podsakoff vd. 2000,s. 513. Akt. Çelik, 2013).

ÖVD, örgütsel verimliliği ve performansı artırmak için gönüllü katılım ve uyumlu bir ekip çalışması yaratmanın, zorunlu ve sözleşmesiz (Allen ve Rush, 1998, s.247) süreci olarak tanımlanabilir (Akt. Şeşen ve Basım, 2010, s. 171).

Çalışanın örgütün içerisinde rol davranışının dışında kuruma katkı sağlayarak yardımda bulunması, verilen sorumlulukları zamanında yerine getirme, örgütteki yenilikleri öğrenme isteği, çalışma arkadaşlarıyla olumlu davranışlar sergilemesi, karşılaştığı olumsuzluklardan şikâyet etmemesi, arkadaşlarıyla gereksiz tartışma gibi olumsuzluk barındıran davranışlardan uzak durması örgütsel vatandaşlık olarak karşımıza çıkan davranışlardır (Bedük, 2010).

Bolino ve Turnley (2003) örgütsel vatandaşlık davranışının görev bilincinin ötesinde davranışlar olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel olarak iki ortak özelliği olduğunu ifade etmişlerdir. Bahsedilen özelliklerden ilki teknik olarak işin bir parçası olmayıp gerekli olmayan davranışlar olmalarıdır. İkincisi, örgütte planlanan amaçları yerine getirilmesinde, çalışana ihtiyaç duyulduğu zamanlarda fazladan yaptıkları rol fazlası işleri temsil eder (Korkmaz ve Arpacı, 2009).

Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı, bireyin örgüt içindeki davranışları zorunluluk olarak göstermediği, ancak bu davranışlar sonucunda örgütün çıkarlarının desteklendiğini ifade etmektedir. Organ'a göre örgütsel vatandaşlık, isteyerek gerçekleştirilen ve örgütsel olarak ödüllendirilmeyen veya resmi bir ödül sistemi tarafından açıkça takdir edilmeyen davranıştır; ancak genel olarak örgütün verimliliğini artıran davranışlardır.

Bolino ve Turnley'e (2003) göre iyi vatandaşlık, fazladan görevler üstlenmek, gerektiğinde işyerinde gönüllü olarak yardımcı olmak, meslekle ilgili gelişmeleri takip etmek, şirket kurallarına (kimsenin umurunda olmasa bile) dikkat etmek, olumlu bir tutum sergilemek ve işyerindeki sorunların çözümlenmesini sağlamaktan sorumludur (Bolino ve Turnley, 2003: 65. Akt. Yılmaz, 2019, s.10-11).

2.4.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Günümüze yakın kaynaklardan örgütsel vatandaşlık davranışı araştırıldığında temelde ikiye ayrıldığı görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının ilk türü; organizasyon yapısına faal olarak katılım ve katkı şeklinde olduğu, diğer türü ise organizasyon yapısını olumsuz etkileyecek tüm davranışlardan uzak durma şeklinde olduğu karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen bu iki davranış türü arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgüte katkı olarak ortaya çıkan durumda, kişilerin organizasyon içinde etkili bir şekilde mesleklerini yapmaları gerekir. Bu tür davranışları sergileyen çalışanlar üretken, aktif ve çalışkandırlar. Olumsuz davranışlardan uzak durma şeklinde meydana gelen davranışlarda ise ana düşünce, organizasyona katkı sağlamak değil, örgüte zarar vermemektir. Bir müsabakada kazanmak düşüncesi ile yenilmemek düşüncesi aynı şey değildir. Buradaki de benzer bir farklılıktır. Teoride böyle bir fark olmasına rağmen pratikte her iki davranış da arzu edilir. Gerek uzak durma gerekse aktif katılım şeklinde olsun önemli olan örgütsel verimliliği ve etkinliğini çoğaltacak davranışlar sergilemektir. Bu iki davranış türü arasındaki farklılıklar, kişisel veya örgütsel farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

2.5.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Yapılan incelemelerde ÖVD örnekleri, idarecilerle iyi iletişim kurmak, diğer çalışanlara yardımcı olmak, sorumluluk aldığı görevlerden şikâyet etmemek, bir işi yapma mecburiyeti olmadığı halde o işi yerine getirme davranışları olarak sınıflandırılmıştır.

Bateman ve Organ önermelik vatandaşlık davranışlarını ölçen bir ölçek hazırlamışlar ve bu ölçekte çalışanlardan doğrudan isteyemedikleri ancak yöneticilerin memnun oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırmasını yapmışlardır. Bu ölçekte elde edilen sonuç; ilk sınıflandırmada genel uyum ve yardımseverlik boyutları vardır. Genel uyum boyutunu sonradan değiştirerek vicdanlılık olarak adlandırmışlardır. Organ'ın kullanıldığı vatandaşlık ölçeği ile yaptığı bu alandaki araştırmaları geliştirip çalışmalarında elde ettiği sonuca göre kendi araştırmasındaki centilmenlik ve nezaket boyutu ile Graham'ın örgütsel erdem boyutunu da ekleyip kavramın bugünkü beş boyutlu sınıflamasını ortaya çıkarmıştır.

Organ (1988)'a "göre örgütsel vatandaşlık boyutları beş öge olarak tanımlanmıştır.

Bunlar :

1. Yardımlaşma (Altruism)
2. Nezaket (Courtesy)
3. Vicdanlılık (Conscientiousness)
4. Centilmenlik (Sportmanship)
5. Sivil erdem (CivicVirtue)” (Keskin, 2005:23. Akt. Karaman, 2012, s.39).

2.5.1. Yardımlaşma/ Özgecılık/ Diğergamlık (altruism):

Bir sorun yaşayan zor durumda olan kişiye istekli olarak yardımda bulunmaktır. Mesela işe yeni başlayan çalışma arkadaşına teknik malzemeleri, araç gereçleri nasıl kullanması gerektiğine dair bilgilerin verilmesidir (Yılmaz, 2019).

Fedakârlık, başkalarını düşünmek, çalışma arkadaşlarından hiçbir şekilde menfaat beklemezsiniz karşılaştıkları problemler karşısında gönüllü olarak yardım etme davranışıdır (Akbaş, 2011: 64-65. Akt. Ağca ve Döven, 2016)

Organ (1998; 1990), iş görenin çalışma arkadaşı rahatsızlandığı için sorumluluğunda olan işini zamanında bitirmesine gönüllü olarak yardım edip kendisinin yapması davranışına yardımlaşma boyutu diyebiliriz (Çetin, 2004).

Kurumda görev yapan bilişim öğretmeni okuldaki yapılan teknik çalışmalarda yapmakta zorluk çeken öğretmenlere veya üst düzey yöneticilere destek olması, göreve yeni atanmış müdür yardımcısına bilgisayarda kullanılan programlar hakkında bilgi edinmesi için yardımcı olan meslektaşı, rahatsızlandığı için işini yapamayan çalışanın yerine onun işini yapan arkadaşı veya işleri çok olup ta zamanında bitirmesi için ona destek olan iş arkadaşı özgecılık davranışına örnek verilebilir (MacKenzie, Podsakoff & Scott, 1994: 513-563. Akt. Yılmaz, 2019).

Kökenine bakıldığı zaman fedakârlık, çalışanların birbirleriyle aralarındaki uyum ve işbirliği duygusudur. Lakin bu boyutta yapılan davranışın değerlendirilebilmesi için çalışmalara yardımcı olunarak destek yapılması iş görenin örgüt ve işle alakalı bir şekilde olması gerekmektedir (Şener, 2010. Akt. Yılmaz, 2019).

İş görenlerin işlerinde karşılaştığı zorlukları başarabilmesi, üstesinden gelmesi için çalışanların gönüllü katkıda bulunma davranışı ve tutumunu içermektedir Demirel vd. (2011). Özgecılık, iş yerindeki çalışma arkadaşlarına işini zamanında bitirebilmesi, işinin yoğunluğu sebebiyle üstesinden gelemediği durumlarda arkadaşına yardım ederek

performansını arttırmaya dair bütün davranışlar, örgütün amaçlarını yerine getirmesinde çalışanların aralarındaki yardımlaşma, etkileşim gücü sayesinde sağlanmaktadır Demirel vd. (2011).

Çalışanların aralarındaki iş birliği hiçbir çıkar beklemeden kişilere yardımı ifade eder. Bir öğretmenin, rahatsızlanan arkadaşının yerine onun işlerini devralması yardımseverlik olarak örnek verilebilir. Bu yapılan yardımseverlik çalışmanın kalitesini arttıran bir eylem olduğu söylenebilir (Karaman vd. ,2008).

2.5.2. Nezaket (Courtesy):

Nezaket; bir iş görenin kuruluştaki meslektaşlarını ortaya çıkabilecek ve onları zor durumda bırakacak sorunlara karşı uyarma, sorunu önlemek ve tedbir almaları için yaptığı davranışlar diyebiliriz (Organ, 1988). İl kez Organ'ın ortaya çıkardığı nezaket kavramı örgütte yapılacak olan çalışmalar için görev dağılımları yapılıncaya çalışanların birbirini yaptıkları işlerden haberdar etmeleri şeklinde ifade edilir (İşbaşı, 2000)

Fedakârlık ve nezaketin boyutları yardımseverlik üzerine kuruludur. Nezaket boyutunun fedakârlıktan farkı ileride doğabilecek sorunlara karşı önleyici çalışmalar göstermesidir (Ağca, 2014). Bireyin davranışlarının iş arkadaşlarında yaratacağı etkiyi önemseydiği de bu boyutta anlatılmaktadır. (Yıldız, 2011. Akt. Yılmaz, 2019).

Örgütlerin işleyişi gereği sürekli bir etkileşim ve iletişim söz konusudur. Çalışanlar arasındaki bu birliktelik tamamlanan işin sonucu yapılacak başka çalışmaları etkileyebilmektedir. Bu nedenle iş görenlerin tamamladıkları işler, yapılacak işler için alınan kararların hepsini etkiler. Problem yaşanmaması bu etkileşim için çalışanların özverili bir şekilde çaba sergilemesi beklenmektedir (Ağca, 2014).

Organ, ilk defa ortaya koyduğu nezaket boyutunu çalışanların örgütte görev sorumlulukları sebebiyle iş boyunca devamlı iletişim halinde bulunmaları gerekir. Çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden ve iş için aldıkları kararlardan etkilenen örgüt çalışanlarının ortaya koydukları olumlu davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütü başarıya götüren, yüksek iletişim gücüne sahip olma aynı zamanda çalışanların birlikteliğine sebep olan etkendir. Örgütte eğer iletişim tamsa bilgi paylaşımında bulunurlar (Samancı, 2005.Akt. Karaman, 2012, s.40)

Örgütte çalışanların yapacakları işler için görev dağılımı yapmaları ve bu görevleri gerçekleştirirken ortak kararlar alıp sürekli iletişim içinde olan bireylerin gösterdikleri

olumlu davranışlardır (Karabey, 2005.Akt Yılmaz, 2018). Önceden bilgi alış verişi, haberdar etme, danışma, hatırlatma bu boyuta örnek olarak gösterilebilir. Nezaket, çalışanlar arasında duygusal açıdan istikrarı koruyarak ve örgüt içinde doğru iletişimi oluşturarak çalışmalarını engellediği gibi bağımsız yapılacak çalışmaları yapılması ve yapılacak işlerin yolunda gitmesini kolaylaştırması, işteki çalışmalardaki verimliliği de en üst seviyeye çıkarır (Samancı, 2005). Olumsuzluklar esnasında, meslektaşlarının hakkını koruyan, değer verdiği kişilerin hareketlerinden ve kararlarından etkilenen başkalarının da düşüncelerini alan sürekli yapıcı tutum sergileyen bir bireyin gösterdiği davranışlarıdır (Karabey, 2005:64. Akt. Yılmaz, 2018).

2.5.3. Vicdanlı olma / İleri Görev Bilinci (Conscientiousness):

Organ'a (1990) göre kurumda çalışanların görev tanımının içinde olmadığı halde kendisinden beklenen performanstan daha fazlasını gönüllü olarak sergileme davranışı diyebiliriz (Akbaş, 2011.Akt. Güler, s.38).

Vicdanlı olma, kişinin çalıştığı kurumun prosedürleri ile belirlenen kurallarını, amaçlarını içselleştirerek harfiyen uymasını ifade eder. Buna benzer davranışların ÖVD çeşitlerinden sayılmasının nedeni kendini denetleyen bir merci olmadığı halde örgütün belirlediği tüm kuralları benimseyip ortaya koymasıdır (Podsakoff vd. 2000. Akt. Meydan vd. 2011, s.45)

Bazı araştırmacılara göre fedakârlık ve vicdanlılık boyutlarının hayırseverliği temel olarak aldığı için bu iki boyutu birbirine benzeterek tek boyut olarak görmektedirler (Şehitoğlu, 2010). Özgecilik ve vicdanlılık boyutu davranışlarının arasındaki fark; vicdanlılık boyutunda kendinden beklenen rol davranışının dışında çalıştığı örgütüne daha fazla çalışarak katkıda bulunma davranışı, özgecilikte ise çalışanların birbirine yardım etmesi davranışıdır (Kurt, 2011.Akt. Yılmaz, 2019, s.30).

Örgütte çalışana işinin dışında görev verilmediği halde ilk saatlerinin dışında bir projeyi tamamlamak, sonuca kavuşturmak için fazladan çalışması, bazı sebeplerden dolayı iş yerinde olmayan arkadaşını arayarak işlerin iyi gittiğini haber vermesi, izinli olduğu halde işine gelerek işine devam etmesi veya izin alabilecek iken almayarak özveride bulunarak çalışması gibi davranışlar vicdanlı olma boyutu içinde bulunur (Podzakof, Makcenzie ve Hui, 1993; Akt. Muçaoğlu, 2006:5).

2.5.4. Centilmenlik (Sportsmanship):

Centilmenliği Organ (1988) kişi çalıştığı kurumda gerilim yaratacak davranışlardan uzak durması veya bir zorlukla karşılaştığı zaman Şikâyet etmemesi ve anlayışlı bir tavır sergilemesi, çalıştığı kurumda arkadaşlarına yönelik kırııcı sözler etmeyen zorluklar karşısında yakınmaktan, saygısızlık yapmaktan, karşılaştığı bir problemi gereksiz buyutmekten çekinen kişilerin gösterdiği davranışlarına örnek verilebilir (İşbaşı, 2000). Çalıştığı örgütlerde centilmenlik tavrıları sergileyen kişiler ileride ortaya çıkacağını duşunduğu sorunlar için gerekli düzenlemeler yaparak zamanı geldiğinde kullanacağı materyallerin planlamasını yapar. Ortaya çıkan sorunları ozme örgütün işleyişi hakkında doğru kararlar vererek örgütün verimliliğini arttırır (İşbaşı, 2000).

Çalıştığı kurumda örgütün işleyişinde karşılaştığı zorluklarda sorun çıkarmamak ve problemlere sebep olacak davranışlar sergilememektir. Zorlukların, sıkıntılıların zamanla geçeceğini duşunerek olaylara hořgoruľu yaklaşmak Őeklindeki davranışlardır. Çalıştığı kurumdaki olumsuzluklardan ve işlerden Şikâyet eden kişiler örgütteki diğer çalışanları da olumsuz yönde etkilediği için iş veriminin düşmesine sebep olmaktadır. Olumlu hal ve tavırlar örgütte daima verimliliği arttıran davranışlardır (Alioğulları, 2012)

Çalışanların görev yaptıkları kurumlardaki değerlerine, kültürüne ve işine karşı olumlu bir bakış açısı geliştirirse, orgutunu benimserse, karşılaştığı olumsuzlukları görmezden gelerek, işini gönüllü yaparak örgütüne katkı sağlamaktadır (Sezgin, 2005.s.324). Çalıştıkları örgütü çalışanların koruma isteği, örgüt hakkında olumsuz düşünceleri, yanlış anlaşılanları ortadan kaldırmak için çevresine olumlu bilgi aktarması bu boyutun diğer örnek davranışlarındandır (Polat, 2007,s. 73)

Organ ise centilmenliği, çalışanların iş yerinde huzuru bozacak davranışlardan uzak durmaları, Şikâyet etmeyi alışkanlık haline getirmemeyi, çalışma arkadaşlarına ve amirlerine karşı anlayışlı olmaları Şeklinde belirtmiştir. Çalışma ortamındaki sorunları devamlı dillendirerek buyutmekten ve çalışma arkadaşlarını rahatsız edici hareketlerden ve sözlerden uzak durma davranışları bu boyuta örnek olarak gösterilebileceğini belirtmiştir (Yücel, 2006. Akt. Karaduman, 2013)

2.5.5. Sivil erdem (Civicvirtue):

"Sivil erdem", Organ'ın Graham (1994) adlı kitabındaki boyutlardan biridir. Graham bu boyutu "örgütsel katılım" olarak tanımlanmış ve "organizasyonun politik

yaşamına aktif ve sorumlu bir şekilde katılma” olarak belirtmiştir. Graham'a göre ÖVD gösteren birey örgütün olağan işleyişine ayak uydurmakla yetinmeyip, örgütün sorunlarında, alınacak kararlarında, projelerinde, planlanan etkinlikler gibi konularda fikir sahibi olmalı, geliştirmeli ve ifade etmelidir (İşbaşı, 2000).

Sivil erdem boyutunu geniş bir şekilde ifade edersek, kuruluşa olan bağlılık ve ilgidir. Çalışanın örgüte ve örgüt işleyişinde görevli olanlarla birlikte isteyerek çalışması, çevresinde oluşabilecek fırsatları ve olumsuz durumları takip etmesi örgüte olan ilgisini gösterir. Örgütün toplantılarında bulunmak, stratejilere yapıcı davranmak, örgütün olumsuz yönde etkilendiği durumları raporlamak bu boyuta örnek gösterilebilir (Organ, 1988; MacKenzie, Podsakoff, Bachrach & Paine, 2000: 525). Bu açıklananlara göre örnek alınacak örgütsel vatandaş, örgütün karşılaştığı problemler için fikrini sunmalı ve çözüm üreterek aktif olmalıdır (Naruei, Pourgaz, ve Jenaabadi, 2015: 800-807). Bolino'ya (1999) göre iş tanımı dışında kuruluşun politikasına katkı sağlayacak etkinlikleri organize etmek sivil erdem davranışı olduğunu belirtmiştir (Songür, Şeşen & Basım, 2008:87-111.Akt. Yılmaz, 2019, s.32)

Graham, sivil erdem boyutunu ifade ederken kullandığı “sorumlu” kelimesi bu boyutun en önemli tanımlayıcısı olduğundan bahsetmiştir. Bunu söylemesindeki etken ise, çalışanların örgütte aktif bir şekilde toplantılar, etkinlikler gibi faaliyetlere katılarak, alınacak kararlar için düşüncelerini paylaştığı esnada uygun olmayan disiplinsiz hal ve hareketler gösterebilirler. Bu davranışlar sivil erdem boyutunu yansıtmamaktadır. Bu nedenden dolayı “sorumlu” sözcüğü bu boyutta kilit bir öneme sahip olduğu için tanımlamada yer vermiştir (Atalay, 2005).

Örgütün çalışmalarını verimli kılmak için örgüte fayda sağlayacak, örgütün etkinliğini geliştirecek düşünceleri paylaşma, örgüte katkı sağlayacak önerilerde bulunmayı sivil erdem olarak tanımlamıştır (Acar, 2006). Bu davranışları sergileyenler örgüte karşı kendilerini sorumlu hissederler. Bu bağlamda toplantılara katılarak alınacak kararlar hakkında fikirlerini paylaşarak örgütte aktif bir davranış gösterirler. Örgütte otoriter davranış sergileyen yöneticiler kararlar alırken, sivil erdem boyutunu yansıtan bireylerin işlerine karıştıklarını, müdahalede bulduklarını düşünerek onların fikirlerine değer vermezler ve sessiz kalarak yönetimden uzak tutarlar (Alioğulları, 2012).

Hizmet içi eğitimler, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi açısından bir fırsat olarak değerlendirip eğitim öğretimin yeniliklerini teknolojik gelişmeleri yakından izlemesi,

kendini mesleki olarak geliştirmesi, hem kurum hem de öğretmenler açısından katkı sağlamakla birlikte bu boyuta örnek davranışlar olarak gösterilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010)

2.6.Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

2.6.1. Örgütsel Bağlılık

Randall'a (1991), Cote ve Morrow (1983)'e göre; örgütün ilkeleri ve hedefleri doğrultusunda, çalışanın örgütte devamlılığı sağlama ve gayretli olma isteği örgütsel bağlılık olarak ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalara göre çok daha fazla ÖVD sergileyen çalışanların, örgüte olan bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ryan ve Organ (1995), ÖVD' ye etki eden yordayıcıları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılık, algısal adalet, lider desteği ve iş doyumunu faktörleri ile doğrusal bir bağlantı olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanın daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi, örgütsel bağlılığına, örgütü için çok daha fazla fedakârlık yapma isteğine ve özverili olma çabasına bağlıdır (Akt. Muçaoğlu, 2006).

2.6.2. Kişilik Özellikleri

Batlaş (2000)'in belirlediği gibi insanoğlunun yaşamı boyunca karşısına çıkan zorluklara karşı geliştirdiği bakış açısı, hayatlarını sürdürmeleri için nasıl çalışmaları gerektiğine ve bu işlerini devam ettirmelerine dair uğraşlarını belirler. Elinden geldiği kadar çabalar ve gayret ederlerse sonucun değişeceğini düşünürler ve pes etme tavrı göstermezler. İçsel motivasyonu yüksek bireylerin yaptıkları işlerde daima başarılı oldukları ve bu bireylerdeki ruhsal durum sürekli olduğu için dışsal motivasyona, uyaranlarına ihtiyacı yoktur (Akt. Atalay, 2005)

Organ, Near ve Smith (1983) yapmış olduğu tanımlamaya göre sosyal özellik sergileyen çalışanlar, sosyal uyaranlara ve dış çevrelerine karşı çok daha faal oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılıkları daha yüksektir. İçine kapanık ve daha nevroitik bireyler, kendi endişeleriyle çok meşgul oldukları ve diğer çalışanların sorunları ve örgütün gereksinimleri ile ilgilenecek bir yapıya sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışları gösteremezler (Kamer, 2001. Akt: Atalay, 2005).

2.6.3. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini

Genel anlamda iş doyumunu ifade edeceksek, çalışma ortamı ile ilgili olumlu ve olumsuz olan duyguların tümüdür. Locke'a göre iş tatmini, "kişinin işini veya deneyimini

değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu veya memnun edici duygular" olarak tanımlanmaktadır. Davis, iş tatminini "insanların işlerinden memnun olup ya da memnun olmamaları" şeklinde ifade etmiştir. Oldham ve Hockman ise, "çalışanların işlerinden duydukları mutluluk" diye belirtmiştir. Vroom ise bu faktörü "kişinin iş deneyimini ya da işini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu ya da hoş giden duygusal bir durum" olarak belirtmektedir (Akt. Doğan, 2009:58).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar, genel olarak bu iki kavram arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Bu konudaki araştırmalar sonucunda ortaya çıkan bulgular şöyledir:

_ İş doyumunu pozitif olan bireyler genellikle yardımsever ve fedakâr olma eğilimindedirler.

_ İş doyumunu pozitif olan bir çalışanın, diğer çalışanlarla uyumlu bir ilişkisi vardır ve işinden daha çok memnundur. Bu durumda artan örgütsel vatandaşlık davranışları ile sonuçlanır (Özdemir, 2005:103).

_ Lii Ping Tong'a (1999), iş tatmini ile vicdanlılık ve özgeciliğin etkinliğini artırmak arasında pozitif bir ilişki vardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001)

İş tatmini hakkında yapılan çalışmaların temelini güdüleme kavramı oluşturmaktadır. İş tatmini örgütsel vatandaşlık için önemli konulardan biri olarak motivasyon kuramları ile birlikte anılmış ve literatüre dahil edilmiştir. Kişilerin ihtiyaçlarına yönelik işteki doyumunu araştıran teoriler sınıflandırılırken kapsam teorileri bu alana girmiştir. Kişilerin ihtiyaçlarına yönelik işteki doyumunu araştıran teoriler sınıflandırılırken kapsam teorisi bu alanda gruplandırılmış, kişinin işinde başarılı olmasının verdiği duyguyu araştıran teoriler gruplandırılırken beklenti teorisi şeklinde gruplandırılmıştır. İhtiyaçların giderilip kişilerin tatmin edilmesine odaklanırken kapsam teorisi, beklenti teorisi ise çalışanın beklentilerine, ihtiyaçlarına, çevresindekilerle etkileşimi ve değerleri de iş tatmini içine girerek ele almıştır (Koroğlu, 2012. Akt. Düzgün, 2018, s.791)

2.6.4. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramının üç boyutu etkileşim adaleti, dağıtım adalet ve işlemsel adalet olmak üzere tanımlanmıştır.

Etkileşim adaleti; Yöneticiler örgütün amacı doğrultusunda belirlediği biçimsel prosedürleri çalışanlarına kabul ettirme ve bunları adil bir şekilde uygulamaları şeklinde

gösterdikleri tavırlarını kapsamaktadır. Dağıtım adalet; kurum çalışanlarının örgütte gösterdiği performans değerine göre ideal bir şekilde ödüllendirilmesi olarak belirtmektedir. İşlemsel adalet ise planlanan hedeflere ulaşmak için örgütün belirlediği iş kurallarını çalışanlara adil bir şekilde uygulamasına dair kavramdır (Samancı, 2006. Akt. Korkmaz, 2013).

Çalışanın örgütüne karşı pozitif yönde algıları örgüte karşı hem bağlılığı hem de verimi arttırmaktadır. Çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz yönde adalet algısı ise örgütüne karşı bağlılığını azaltmakta ve iş veriminin düşmesine sebep olmaktadır. Kişi olumsuz düşünceleriyle hem çalışma arkadaşlarına hem de baştaki yöneticilerine karşı tepkili davranışlar içine girmektedir. Çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği algılarına göre davranış oluşturdukları görülmektedir. Örgütte adaletsizliğin olduğunu düşünen birey, resmi olarak yapması gereken asli görevlerini yaptığı takdirde bile, çalışana yapılan ödüllendirmelerden mahrum kalacağını bildiğinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışlarından vazgeçmektedir (İşbaşı, 2000).

Adams'ın çalışmalarında geliştirdiği eşitlik teorisi doğrultusunda ortaya çıkan örgütsel adalet kişinin çalıştığı örgütüne karşı hissettiği adil tutumlar veya adil olmayan tutumlar, yaptığı işe karşı verimi ve tatmin olma duygusuyla doğrudan bağlantılıdır (Luthans, 1995). Birey, görev yaptığı örgütte verimli çalışmaları karşılığında aldığı ödülü diğer çalışanların aldığı ödüllerle kıyaslamaktadır (Greenberg, 1990). Adams ise bu konuda çalışanın aldığı ödülün adil olmadığına inandığında örgüte eskisi gibi katkı vermeyecek ya da başka bir örgütte çalışmayı tercih edecek. Çalışanlara verilen ödüllerin adil olduğuna inandığında ise işine devam ederek daha fazla olumlu yönde davranış sergileyecektir. Eşitsizliğin devam etmesi durumunda ve örgütte kalmayı sürdürdüğü sürece örgütteki arkadaşlarına karşı tutum ve davranışları olumsuz olacak ve bu durum onu yalnızlığa itecektir (Eren, 2007. Akt. Baş, 2010, s.19)

2.6.5. İhtiyaçlar

Schnake'e (1991) göre bireyleri, belirli şekilde davranış göstermeye yönlendiren etmen, kendisinin içinden gelerek yapmak istediği ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Bu ihtiyaçlardan biri de sosyal kabul görme ihtiyacıdır. Bireyin bu ihtiyacını başarabilmesi için rol gerekliliklerini aşan ekstra davranışlar sergilemesine neden olabileceği belirlenmiştir. Bu tespitten yola çıkarak örgütler, çalışanlarına bu gereksinimlerini ortaya çıkaracak uygulamalar üzerinde durmalıdırlar. Başarılı olmak ya da hedeflerine ulaşmak isteyen

bireyler, işlerini yaparken daha mutlu olabilmek için örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, diğer çalışanlara göre daha olasıdır (Samancı, 2006. Akt. Kavuncu, 2019, s.6)

2.6.6. Liderin Özellikleri

Araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerin, lider özellikleri ile de bağlantılı olduğu görülmüştür (Muçaoğlu,2006). Podzakoff ve diğerleri üstlerin göstermiş olduğu lider davranışlar, çalışanların fazladan üstlendikleri rol davranışlarında etkili olduğunu yaptıkları çalışmalarında ortaya koymuşlardır (Podzakoff v.d, 1996: 259). Bu bilgiler ışığında lider, çalışanlarıyla iş birliği içinde olup ihtiyaçlarına çözüm üreterek, onlar için inisiyatif kullanıp sorumluluk alarak ve kurumu temsil ederek örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmakla kalmaz, aynı zamanda kendisinin çalışma şeklini prensip olarak alan çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığının artmasını sağlar (Smith vd., 1983; Akt. Muçaoğlu, 2006).

Yapılan bazı araştırmalarda bir liderde olması gereken özellikler; yönetme becerisi, cesaretli olma özelliği, güvenilirlik, yeniliklere açık, gerektiğinde risk alabilmeli, olaylar karşısında sabırlı davranmalı, olayları anında kavrama yeteneğine sahip olmalı, iş birliği, girişken, motive eden, davranışlarında tutarlı, dürüst ve çalışanlarına karşı adil olmalı. Yeri geldiğinde esprili davranıp başarıyı görüp takdir etmeli. Sağlığı bozulan çalışanlarına karşı duyarlı ve anlayışlı olmalı. İşletme bilgisi ile donanımlı olmalı şeklinde lider özelliklerini sıralayabiliriz (Yılmaz, 2011)

2.6.7. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey

Kişilerin kurumdaki tecrübe ve bilgi donanımlarına bağlı olarak kıdemleri arttıkça, yaşları arttıkça çalıştığı kurumuna bağlılığı da artar. Bu durumda örgüt yararına daha fazla olumlu davranışlar gösterirler. Morrison'a (1994) göre kişinin çalıştığı kurumda kıdemi arttıkça örgütüne olan bağlılığı ve güveni de artmaktadır. Bu durumda çalışan kendine düşen görevleri ve sorumlulukları yerine getirebilmesi için daha fazla roller üstlenerek örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir (Kamer, 2001. Akt. Samancı, 2005). Örgüt içinde konumu yükselen bireyin, işyerinde daha serbest hareket etme, çalışanların yaptıkları işleri kontrol etme, denetleme, karar verme ve yönetim gücü seviyesi artar. Buna bağlı olarak birey, örgütüne karşı sergilediği bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını genişleterek arttırır (Van Dyne ve diğerleri, 1994. Akt. Karaman, 2012, s.43).

2.6.8. Örgütsel Vizyon

Örgütün amaçları, değer ve hedefleri vizyon olarak ifade edilir. Örgütün vizyonlu olması ve çalışanlarına hissettirmesi, onları daha çok çalışmaya yönlendiriyor ve motive ediyor. Bir vizyona bağlı olduğunu hisseden çalışan sonuca ulaşmak için, daha fazla çalışma eğilimi ve bağlılık göstererek, motive olarak örgütün belirlemiş olduğu hedefe ulaşır. (Balay, 2000; Samancı, 2006; Akt. Korkmaz, 2013).

Vizyon, örgütlerde geleceğe dair oluşturulan hedefleri gerçekleştirmek için doğrusal perspektiftir. Örgütün şimdiki seviyesinden gelecekte hangi seviyede olması gerektiğini belirlemektir. Örgüt gününbirlik gelişmelerle ilerleyen günün kurtaran değil de bugünkü olduğu konumdan daha ileriye nasıl ulaşılacağını planlayan çalışmalar oluşturmaktadır (Dalay vd., 2002. Akt. Muslu, 2014, s.154)

2.6.9. Örgütün Özellikleri

Graham, Van Dyne ve Dienesch'e (1994) göre örgüt içerisinde çalışanlar yaptıkları ürünlerin kaliteli olduğunu düşünürse daha da kaliteli ürünler çıkaracak davranışlar gösterirler. Bu bağlamda katılıma verilen değeri gördükleri zaman, katılımcı çalıştığı kurumda daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösterir. Örgütün amaçlarının ne olduğunu hangi özelliklere sahip olduğu, örgütün kültürü örgütte çalışanları mutlak olarak etkilemekte ve davranışlarına yansıtılmaktadır. Çalışan örgüt üyeleri, örgütlerin amaçları için ne istenildiğini, örgüt için nelerin olduğunu bilen iş görenler bunların neticesinde ÖVD ortaya koyacaktır. (Karaman, 2012, s.43).

Graham, Van Dyne ve Dienesch'e (1994) göre her kurumun bazı değerleri onlar için önemli özellikleri vardır. Üyelerini bu doğrultuda yönlendirir kendilerinden beklen bu değerler doğrultusunda kişiler yönlendirildikleri için örgütsel vatandaşlık daha fazla gösterebilirler (Kaynak, 2007).

Örgütlerde bazı işlerde takım çalışmaları kişiler arasında olumlu ilişkiler kurulmasında önemli faktördür. Böyle örgütlerde yapılan takım çalışmaları olumlu ilişkilerin giderek artmasını sağlayacak davranışlar sergileyeceklerdir (Kurt, 2011).

2.6.10. Kişi Örgüt Bütünleşmesi

Bir örgütte kullanılan teknoloji, ortaya çıkan üretim, ürün faktöründen insan faktöründen daha önemlidir. Örgütün genel anlamıyla yapısını değiştiren, değiştirirken de şekillendiren, teknolojiyi hem kullanan hem de oluşturan olmazsa olmazı her zaman insan

faktörüdür. Bir örgütü genel anlamıyla oluşturan sosyal yapısıdır. Bu yapının işleyişi ne kadar iyi ve düzenli işliyse o ölçüde örgüt dengeli ve varlığını da sürdürmesi sürekli olacaktır. Bu nedenle örgüt-kışı kaynaşması örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde özel bir öneme sahiptir. Kışilerin örgüt içerisinde bütünleşmesi, çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için birlik halinde hareket edip çalışmasıdır. Grupları oluşturan bireyler bir biriyle etkileşim halindedir. Bu durum aralarında psikolojik bağıllık oluşturmakta ve bu ilişkileri grupla sınırlı görerek örgüt içindeki sosyal yapıyı bir arada tutmaktadır (Oktay, 1996:290-291. Akt. Tabakoğlu, 2016).

Yöneticinin görevi, uyum halinde çalışabilecek özelliklere sahip insanları gruplara ayırıp örgütün değerleri doğrultusunda yeniden sosyalleştirmek, örgüt kültürüyle bütünleşmiş bu insanları örgütün amaçları doğrultusunda ve uyum içerisinde düzenli çalışarak verimli işler çıkaracak yönde güdülemektir (Oktay, 1996:291). Örgüt içerisinde çalışan bireyler birbirleri ile birlik içerisinde olduğu sürece örgütlerini sahiplenirler. Örgütleri için daha fazla fedakârlık davranışları içerisine girdikleri görülmektedir (Samancı, 2006. Akt. Karaman, 2012, s.44).

2.6.11. Bireyin Ruhsal Durumu

Sosyal psikoloji konusuna dair araştırmalarda genelde sevecen, pozitif ruhsal özellikler gösteren çalışanlar örgütlerinde ÖVD ortaya koydukları ve bu kişilere mutlu bir ortam sağlandığında diğerkam davranışların paralel yönde arttığı görülmüştür. Organ'ın araştırmalarında iş süreçleri veya bireyin işinde gösterdiği becerisi çalıştığı kurumdaki işine karşı tutumu ortaya koymada önemli iken işine karşı olumlu duyguları da iş tanımının üzerinde davranış sergilemesini ortaya koymaktadır. Araştırmalar ortaya koymuştur ki bazı zamanlarda çalışanın duygusal ruh halleri işine karşı daha fazla örgütsel vatandaşlık ortaya koymalarına neden olduğu gözlenmiştir. (Atalay, 2005).

2.7.Okul Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Anlamı

Günümüzde okullara düşen öğrenci sayıları her geçen gün çoğalmakta dolayısı ile her öğretmene daha fazla öğrenci düşmektedir. Ayrıca teknolojik açıdan yetersiz okullar, velilerin öğretmenlerden daha fazla beklenti içinde olması ve günümüz şartlarında öğretmenlerin aldıkları maaşlardan duydukları memnuniyetsizlik gibi olumsuzluklar öğretmenlerin mesleklerinde düşük performans sergilemelerine sebep olmaktadır (Çelik, 2010). Olumsuz koşullarda çalışan öğretmenlerden okulun ilkeleri ve hedefleri doğrultusunda gayretli olmalarını beklemektedirler. Öğretmenlerin, kişisel olarak

yapabilecekleri işlere yoğunlaşıp daha fazla çaba göstermelerini, yaşadıkları sorunlara karşı özverili davranmalarını ve örgüt içindeki zamanlarının çoğunu örgüte katkı sağlayacak işlerde kullanmaları gerektiği ifade edilmiştir (Altunbaş, 2009). Eğitim kurumlarında kurallara ve prosedürlere takılmış okulu, örgüte katkı sağlayacak işlere daha çok vakit ayırarak öğretmenlerin ÖVD sergilemelerini sağlamakla daha etkin kılmak mümkündür. Bunun için bugünün şartlarında öğretmenlerin ÖVD sergilemeleri bir gerekliliktir (Korkmaz, 2011. Akt. Yılmaz, 2019)

Okul açısından örgütsel ve bireysel etkililiğe katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışının anlamını bilmeli, yönetici, öğretmen ve okulu destekleyenlerin davranışlarının, okulun hedeflerine ulaşması için daha sağlıklı bir şekilde analiz edebilir (Sezgin, 2005)

Yardımlaşma boyutunda çalıştığı kurumda çalışanın meslektaşına gönüllü yardımcı olma davranışını ifade eder (Dumler ve Schanek 2003). Yardımlaşma görevini yaparken yeterince başarılı olamayan ve zorlanan çalışana başarılı olmadığı durumlarda yol gösterme davranışıdır. Kuruma yeni atanan öğretmenlere, okul prosedür kurallarını öğrenmesi, meslek bilgisi, okulun işleyişine uyum göstermesi, okulun değerlerini tanınması, mesleğinde eski olan öğretmenlerin deneyimlerini aktarması, mentörlük etmesi bu boyutun davranış özelliklerini yansıtmaktadır (Sezgin, 2005).

Nezaket konusunda öğretmenlerin, okulda meslektaşlarını etkileyecek sorunlar karşısında onları haberdar ederek bilgilendirmelerini gerektirir. Öğretmenlerin yapacakları faaliyetler ve aldıkları kararlar hakkında okul yönetimini, meslektaşlarını bilgilendirmeli, öğrencileri ve gerektiği durumlarda aileleri haberdar etmeleri, okulda iletişimi, etkileşimi nezaket boyutunda sağlayabilir (Altunbaş, 2009. Akt. Yılmaz, 2019)

Nezaket boyutunda örgütte çalıştığı arkadaşlarının işlerini etkileyecek ileride onlara sıkıntı çıkaracak problemlerden uzak durmaları için bilgi verme davranışını ifade eder (Mackenzie ve Podsakoff, 1994). Bu boyuttaki bilgilendirme aynı zamanda kişinin kendi işi ile ilgili bir karar alırken eğer bu karar başkalarının işlerini de etkileyecekse o kişiyi bilgilendirmesi davranışıdır. Nezaketin bu özelliği ile örgütte çıkabilecek sorunları önceden görmek ve önlem almaları için kişileri doğru yönlendirerek zamanında yapıcı davranış sergilemesine yardımcı olur (Ölçüm, 2004. Akt. Sezgin, 2005)

Öğretmenlerin vicdanlılık boyutunu gösteren davranışları, kurallara uymaları, zamanında işe gitmeleri, işte istikrarlı olmalı ve öğretmenlerin okulda çalışma zamanını

verimli ve etkili bir şekilde kullanmaları olarak gösterilebilir. Ayrıca, öğrenme sürecinin uzatılması, sınıf ortamında öğretime dayalı organizasyonlara yeterli bir zaman dilimi ayırarak daha etkili kullanılması bu boyutta değerlendirilebilir (Altunbaş, 2009. Akt. Yılmaz, 2019)

Vicdanlılık boyutunda görev tanımının dışında kendinden fedakârlık yaparak beklenen rol davranışın ötesinde davranışlarda bulunması ÖVD bu boyutu temsil eder (Delaga, 1994; Lingl ve Organ, 1995). Öğretmenlerin düzenli olarak görevlerinde bulunmaları, çalışmalarını yaparken zamanını planlayarak etkili kullanması, okulda belirlenen kurallara uyarak hareket etmesine yönelik davranışlardır. Ayrıca ders saatlerini verimli ve etkili kullanması bu boyutta gösterilebilir (Akt. Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından olan centilmenlik, çalışanların gönüllü olarak meslektaşlarına yardım etmesi ve başkalarını da düşünmesi anlamına gelir. Bireye yardım etmeyi içerse de sonucunda örgüte katkı sağladığı görülür (Köprülü, 2011). Centilmenlik boyutu çalıştığı kurumda bir takım güçlüklerle karşılaştığında bu sorunları ve sıkıntıları çözme inancıyla şikâyet etmeden işine istekle devam etmesi, olumlu tutum sergilemesini ifade eder. Centilmenlik işteki sorunlar karşısında işine devam ederek hoşgörülü olmayı ve problem etmeme duygusu vardır (Schnake ve Dumler, 2003; Allison ve diğerleri, 2001). Sportmenlik, centilmenlik ve gönüllülükle de ifade edilmektedir. Bu boyutlarda ise karşılaştığı bir takım sıkıntılar karşısında böyle durumların da yaşanabileceği inancıyla hoşgörülü olmayı, zorluklara katlanmayı ve çalışmalara yansıtma anlamına gelir. Böylece işindeki sadece olumsuzluklara yoğunlaşmadan olumlu çabalarla işine devam etmesi işteki zamanı da verimli kullanmasını gerektirir (Akt. Ölçüm ve Çetin, 2004).

Sivil erdem boyutunda ise yapılan toplantılarda örgüt için bir takım kararlar alınırken gönüllü katılarak fikrini söyleme, düzenlenen hizmet içi eğitimlere ve toplantılara düzenli katılma, örgütü tehdit eden problemleri çözme isteği, örgüt için faydalı olacak gelişmeleri yakından takip etme, örgütün yararına olan tüm sosyal etkinliklere katkıda bulunma davranışdır (Allison vd., 2001). Öğretmenler kendilerini mesleki ve kişisel açıdan geliştirmeleri için hizmet içi eğitimlere katılarak öğretimdeki teknolojik yenilikleri, mesleki yayınları, mesleği ile ilgili tüm bilimsel gelişmeleri araştırıp yakından takip ederek bu boyuttaki davranışları gösterir. Öğretmenlerin mesleklerinde daha etki olduklarında bu okullardaki eğitime de yansımakta. Bu da okullara olumlu katkı sağlamaktadır (Sezgin, 2005).

Okulda alınan kararlar hakkında öğretmenlere bilgi verilmesi, öğretmenlere düzenlenen görevlendirmelerin adil olarak yapıldığının ve ödüllendirmelerin hakkaniyetli ve titiz bir şekilde yapıldığını algılamaları ve güvenmeleri öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme yönünde eğilim gösterebilirler (Altunbaş, 2009. Akt. Yılmaz, 2019).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel öğrenme arasında pozitif ilişki vardır (Köprülü, 2011: 23). Okulda devamlı bir şekilde etkinlikler yapıldığı için öğretmenlerin işbirliği içerisinde takım halinde çalışmalarını teşvik etmeli ve bu sayede örgütsel vatandaşlık davranışları arttırılmalıdır (Zengin, 2011. Akt. Uğurlu, 2016)

Nitelikli okulun etkilerine baktığımızda öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının yansımaları görülmektedir. Hedefler üzerinde uzlaşma, örgütsel vatandaşlık davranışının ekip ruhu boyutunda örnek davranış, örgütsel vatandaşlık davranışının hoşgörü ve saygı boyutunda sürekli iletişim ve saygı, katılım boyutunda ise personelin mesleki gelişimi örnek davranışlardır. Öğretmenlerimizin okullarında resmi rol davranışının ötesinde, çabaları öğrencilerin başarısını ve okullarına karşı sevgileri, bağlılıklarının artmasına, bu da okullardaki eğitim-öğretime yansiyarak başarının artmasına büyük katkı sağlamaktadır (Mercan, 2008. Akt. Yılmaz, 2019).

Örgütlerde çalışanlar kendilerini düşünen ve onlara karşı saygılı, dürüst davranıldığında işlerine karşı bağlılıkları artmakta ve örgütlerine karşı ÖVD daha çok sergilemektedirler. Okul yönetimi, öğretmenlerin çalışmalarında kendilerine güven ve aynı zamanda daha başarılı olmaları için destek olmalı ki yaptıkları işten memnun olsun ve bu sayede kurumlarına karşı daha çok ÖVD gösterebilir ve eğitimde kaliteyi arttırsın (Köprülü, 2011).

Öğretmenlerin iş tatmini, güveni, bağlılığı ve karşılıklı etkileşimi destekleyici bir organizasyon iklimi sayesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi artabilir. Öğretmenleri ekip olarak çalışmaya teşvik edin ve grup performansına dayalı olarak ödüllendirin. Bu yöntemi kullanan okul yönetimi sayesinde okulda öğretmenler arası karşılıklı ilişkiler, işbirliği ve mesleki gelişim için bilgi alışverişinde bulunma davranışları güçlendirilebilir (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanların işbirliği yaptığı faaliyetlere etkisi, resmi olmayan tarafı, güçlü, sosyal bir organizasyon olan okulun etkililiğine fayda sağlayabileceği açıktır. Örgütsel vatandaşlık davranışının gerçekleştirilmesi karşılıklı

etkileşime dayalıdır, çalışanları teşvik eder, bilgi alışverişine önem verir. Güvenin hâkim olduğu bir örgütsel iklime ihtiyaç vardır. Öyleyse öğretmenleri çalışmaya, karşılıklı iletişim içinde olmaya, bilgi alışverişinde bulunmaya teşvik etmek, işbirliği ve paylaşımına açıklık, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olacak motive edici faktörlerin belirlenmesi, yöneticilerin bu konuda ellerinden gelenin en iyisini yapmaları önemli hale gelmiştir. (Arlı, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili görüşlerini belirtmek amacıyla yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2011), nitel araştırmayı gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamaktadır (Akt. Şahin vd., 2019).

3.2. Araştırmanın Deseni

Araştırmanın deseni durum çalışmasıdır. Durum çalışmalarında veriler genellikle gözlem, görüşme ve dokümanlar yoluyla elde edilir ve sınırlandırılmış tek bir bölümün yoğun, bütüncül bir tanımını ve analizini içerir (Merriam, 2009. Akt Şahin vd., 2019).

3.3. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar İlçesi Çağrıbey Anadolu Lisesinde görev yapan 28 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öğretmenlerin buldukları okulda en az beş yıl tecrübeye sahip olması ölçüt olarak belirlenmiştir.

Katılımcılara ait kodlar, bulunduğu okulda çalışma süresi, kıdem, branş ve yaş bilgilerine ait demografik bulgular tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin bilgiler:

Katılımcı	Branşı	Kıdemi	Yaşı
Ö1	Matematik	15	37
Ö2	Matematik	8	30
Ö3	Edebiyat	35	57
Ö4	Edebiyat	4	27
Ö5	Fizik	20	42
Ö6	Fizik	23	46
Ö7	Kimya	30	52

Ö8	Kimya	18	40
Ö9	Müzik	16	38
Ö10	Müzik	21	43
Ö11	Resim	22	46
Ö12	Resim	22	47
Ö13	Beden Eğitimi	30	52
Ö14	Beden Eğitimi	28	51
Ö15	Coğrafya	16	39
Ö16	Coğrafya	11	36
Ö17	Tarih	18	42
Ö18	Tarih	13	36
Ö19	Rehberlik	25	48
Ö20	Rehberlik	14	38
Ö21	Din Kültürü	26	49
Ö22	Din Kültürü	23	47
Ö23	Felsefe	22	45
Ö24	Felsefe	9	35
Ö25	İngilizce	7	30
Ö26	İngilizce	16	39
Ö27	T.Tasarım	10	35
Ö28	T.Tasarım	8	32

3.4.Verilerin Toplanması

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkla ilgili görüşleri görüşme yöntemi yapılarak ortaya konmuştur. Araştırmada görüşme yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan görüşme soruları literatür araştırması yapılarak belirlenmiştir. Katılımcılar örgütsel vatandaşlık hakkında bilgilendirilmiştir. Görüşmeler ders bitiminde okulda uygun olan bir ortamda yapılmıştır. Ortalama 10 dakika sürmüştür. Bitiminde kişilerin söyledikleri aktararak düşüncelerini yansıtmadığı sorularak dış

güvenirlilik sağlanmıştır. Bulgular kendi içinde tutarlı ve anlamlı çıkmıştır, iç geçerlilik sağlanmıştır. Görüşmelerden doğrudan alıntılar yapılarak iç güvenirlilik sağlanmıştır.

Görüşmede katılımcılara şu sorular yöneltilmiştir:

1- Okulunuzda beraber çalıştığınız işlerini yetiştiremeyen veya hasta olan arkadaşınıza nasıl yardımcı olursunuz?

2- Okulunuza yeni katılan meslektaşınıza nasıl yardımcı olursunuz?

3-Dersiniz ile ilgili bir karar alırken zümre arkadaşınızın görüşlerinden nasıl yararlanıyorsunuz? Hangi konularda paylaşımda bulunuyorsunuz?

4- Okulunuzda meslektaşlarınızı ilgilendiren ve onları etkileyecek olan sorunlara karşı önlem ve tedbir almaları için nasıl davranırsınız?

5- Okulunuzun gelişimi için yapmak zorunda olmadığınız halde yaptığınız etkinlikler var mıdır? Bunlar nelerdir?

6- Kendinize ait zamanlarda öğrencilere vakit ayırıp yardımcı oluyor musunuz? Bu konudaki hisleriniz nelerdir?

7- Velilerin okul idaresine, öğretmenlere karşı yönelttiği şikâyetlerinde nasıl davranırsınız?

8- Okulunuzda bir sorunla karşılaştığınızda o soruna karşı yaklaşımınız nasıl olur? Neden böyle davranırsınız?

9- Okulunuza katkıda bulunacağını düşündüğünüz okul içi ve dışı faaliyetlere katılıyor musunuz? Bu konuda neler hissediyorsunuz?

10- Hizmet içi eğitime katılarak eğitim öğretimde ki yenilikleri takip edebiliyor musunuz? Bu faaliyetlerin size ve kuruma katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?

3.5.Verilerin analizi

Veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerden sorulara verdikleri yanıtların analizinde yanıtlar yazıya aktarılmış ve ses kayıtları ve yazılanlar eşleştirilmiştir. Sorulara verilen yanıtlar kısaltılarak anlamlı hale getirilmiş anlamı en iyi ifade eden sözcük, kavram ya da cümle kullanılarak kodlar oluşturulmuş, benzer kodlar temalar altında toplanmıştır. Kavramsal çerçeveye uygun olarak kodlar ve temalar bir araya getirilerek tablolar oluşturulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşleri ile ilgili elde edilen bulgular yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş tema ve iki alt tema altında toplanmış, kodlar oluşturularak tablolara yerleştirilmiş olup katılımcıların görüşleriyle birlikte sunulmuştur:

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yardımseverlik Temasına İlişkin Bulgular

Tema	Alt tema	Kod	f
Yardımlaşma	Davranışı sergileme	Arkadaşının yerine ders anlatma	20
		<u>Arkadaşı yerine nöbet tutma</u>	8
	Davranışı sergilememe	Öğrenciler hakkında bilgi verme	9
		Okul ve işleyişi hakkında bilgi verme	8
		Mesleki bilgi aktarımı	5
		Okul kaynakları hakkında bilgilendirme	2
	Başkaları için bir şey yapmak istememe	4	

Örgütsel vatandaşlık davranışının ilk teması olan yardımlaşma ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “Okulunuzda beraber çalıştığınız işlerini yetiştiremeyen veya hasta olan arkadaşınıza nasıl yardımcı olursunuz?” sorusuna çoğu öğretmenin “arkadaşının yerine ders anlatma” ve “nöbet tutma” cevabı verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Arkadaşım kendini iyi hissetmeyip nöbet tutamayacak durumdaysa onun yerine nöbet tutabileceğimi söylerim, isterse tutarım”(Ö6)

“Bazen zümre arkadaşım rahatsızlık hissettiğinde onun yerine dersine girerim, benim yerime ders anlatır”(Ö11)

“Okulunuza yeni katılan meslektaşınıza nasıl yardımcı olursunuz?” sorusuna bazı öğretmenlerin “mesleki bilgi aktarma”, “okul kaynakları hakkında bilgilendirme”, “okul

işleyişi hakkında bilgi verme” şeklinde cevap verdiği, büyük bir çoğunluğun ise “başkaları için bir şey yapmak istememe” cevabını verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Ona mesleğinizin incelikleri ile ilgili işine yarayabilecek bilgiler aktarmaya çalışırım tecrübem elverdiğince” (Ö14).

“Okul içinde karşılaştıkları teknolojik materyallerin kullanımında yaşadıkları zorlukları onlara anlatarak yardımcı olurum” (Ö5).

“Okulun işleyişi hakkında bilgilendirir kendisini yalnız hissetmemesi için destek olurum” (Ö16).

“Nasıl olsa zamanla öğrenir deyip kendi haline bırakırım” (Ö15).

Yardımlaşma temasına ait öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin çoğunun beraber çalıştıkları arkadaşlarının işlerini yetiştiremediği ya da hastalandıklarında yerine ders anlatma (20), yerine nöbet tutma (8) cevabı verdiği görülmektedir. Okula yeni gelen meslektaşlarına “okul ve işleyişi hakkında bilgi verme” (9), “mesleki bilgi aktarımında bulunma” (5), okul kaynakları hakkında bilgi verme(2), öğrenciler hakkında bilgi verme (9), okul ve işleyişi hakkında bilgi verme (8) cevabı verdikleri görülmektedir. Başkaları için bir şey yapmak istememe(4) cevabı verenler birkaç kişidir. Öğretmenlerin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Nezaket Temasına İlişkin Bulgular

Tema	Alt tema	Kod	f
Nezaket	Davranışı sergileme	Fikir alma	11
		Ortak karar alma	15
	Bilgi paylaşma	Bilgi paylaşma	11
		Tecrübesinden yararlanma	9
		Soruların paylaşılması	18
		Araç-gereç paylaşımı	20
		<u>Ders dokümanı paylaşımı</u>	<u>23</u>
		Durumdan haberdar etme	24

Davranış sergilememe	Sessiz kalma	2
	Bilgi vermeme	2

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan nezaket ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “Dersiniz ile ilgili bir karar alırken zümre arkadaşınızın görüşlerinden nasıl yararlanıyorsunuz? Hangi konularda paylaşımda bulunuyorsunuz?” sorusuna bazı öğretmenlerin “fikir alma”, “ortak karar alma”, “bilgi paylaşma”, “tecrübesinden faydalanma”, “soruların paylaşılması”, “araç gereçlerin paylaşılması” ve “ders dokümanı paylaşımı” cevabı verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir

“Dersler hakkında istişare ederek ortak kararlar alarak her konuda fikir paylaşımı ve birliği içerisinde çalışıyoruz. Alanımla ilgili her konuda paylaşımda bulunurum” (Ö11).

“Dersimi çok önemsiyorum. Gençlerimize tarihimizi daha iyi nasıl öğretiriz diye tecrübesi fazla olan arkadaşlarımdan fikir alırım. Ders ilgili dokümanları tespit eder meslektaşlarımla paylaşıyorum” (Ö1).

“Zümre arkadaşşıma öğrencilerimin faydasına olacak kaynak kitaplar konusunda görüşlerini alırım konularla ilgili hazırladığım dokümanları soruları paylaşıyorum” (Ö10).

“Okulunuzda meslektaşlarınızı ilgilendiren ve onları etkileyecek olan sorunlara karşı önlem ve tedbir almaları için nasıl davranırsınız?” sorusuna “durumdan haberdar etme”, “sessiz kalma” ve “bilgi vermeme” cevabını verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir

“Sorun hakkında arkadaşımı haberdar eder benden yardım isterse elimden geldiğince yardım etmeye çalışırım” (Ö10).

“Meslektaşşıma bu konu ile ilgili hiçbir şey söylemem, sessiz kalırım. Nasıl olsa başkasından duyar diye düşünüyorum” (Ö11).

“Meslek taşıma sorun hakkında bilgi vermem. Beni yanlış anlamasından korkarım. Başka bir yerlerden duymasını tercih ederim” (Ö20).

Nezaket temasına ait öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin çoğunun dersleriyle ilgili karar alırken zümre arkadaşlarıyla ortak karar alma (15), araç gereç

paylaşımı (20), ders dokümanları paylaşımı (23), soruların paylaşımı (18), bilgi paylaşımı (11), ortak karar alma (15), fikir alma (11) cevabında bulunarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin okullarında meslektaşlarını ilgilendiren ve onları etkileyecek olan sorunlara karşı önlem almaları için öğretmenlerin çoğunun durumdan haberdar etme (24) şeklinde cevap vererek örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Birkaç kişi sessiz kalma (2) ve bilgi vermeme (2) şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Vicdanlılık Temasına İlişkin Bulgular

Tema	Alt tema	Kod	f
Vicdanlılık	Davranışı sergileme	Yarışmalara öğrenci hazırlama	8
		Seminer verme	3
		Turnuvalara hazırlama	7
		<u>Okulun fiziki ortamını geliştirme</u>	10
		Öğrencilere yardımcı olma	9
		Yardım etmekten keyif alma	7
		Sınavlara öğrenci hazırlama	6
	Ev ziyaretlerinde bulunma	2	
	Davranışı sergilememe	Vakit ayırmak istememe	4

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan vicdanlılık ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “Okulunuzun gelişimi için yapmak zorunda olmadığınız halde yaptığınız etkinlikler var mıdır? Bunlar nelerdir?” sorusuna bazı öğretmenlerin “yarışmalara öğrenci hazırlama”, “seminer verme”, “turnuvalara hazırlama”, “okulun fiziki ortamını geliştirme” şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Sadece 12. sınıflara çözemedikleri sorularında teneffüslerde yardımcı olmaya çalışıyorum bununda benim görevim olduğunu düşünüyorum ve huzurlu hissetmemi sağlıyor” (Ö10).

“Okulumuzun giriş kısmına ben ve öğrencilerim ‘İstanbul’ temalı resimler çizdik. Çok hoş bir görüntü çıktı ve olumlu dönüşler bizi mutlu etti” (Ö20).

“Okulumuzun spor salonunda belirli günlerde turnuvalar düzenleyerek buradan gelecek olan geliri, okul gelişimi için harcıyoruz” (Ö12).

“Kendinize ait zamanlarda öğrencilere vakit ayırıp yardımcı oluyor musunuz?” Bu konudaki hisleriniz nelerdir?” sorusuna çoğu öğretmenin “öğrencilere yardımcı olma”, “yardım etmekten keyif alma”, “sınavlara öğrenci hazırlama”, “ev ziyaretlerinde bulunma” şeklinde cevap verdiği, birkaç öğretmenin “vakit ayırmak istememe” şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Öğrencilerime seminerler düzenliyorum, daha çok meslek seçmelerine yardımcı olacak, bu konuda bilgiler verecek seminerlere katılıyorum”(Ö4)

“Sınava hazırlanan öğrencilerimin gelişimleri için okul dışında evde olduğumda bile istedikleri zaman bana WhatsApp’tan ulaşarak çözemedikleri soruları gönderirler. Ben de onlara çözümleriyle birlikte destek olurum” (Ö20).

“Okulda ders yüküm çok öğrencilerin ders dışı çok vakit ayıramıyorum bu beni rahatsız etmiyor” (Ö22).

Vicdanlılık temasına ait öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin okulların gelişimi için yapmak zorunda olmadıkları halde yaptıkları etkinliklerin yarışmaya öğrenci hazırlama (8), seminerler verme (3), turnuvalara hazırlama (7), okulun fiziki ortamını geliştirme (10) şeklinde cevap vererek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin öğrencilere vakit ayırıp yardımcı olma konusunda öğrencilere yardımcı olan (9), yardım etmekten keyif alma (7), yardım, sınavlara öğrenci hazırlama (7), ev ziyaretlerinde bulunma (2) şeklinde cevap vererek örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin birkaçının vakit ayırmak istemem (4) şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Centilmenlik Temasına İlişkin Bulgular

Tema	Alt tema	Kod	f
	Davranışı sergileme	Bilgi verme	13
		Haberdar etme	3
		Tavsiyede bulunma	2
Centilmenlik		<u>Dinleme, anlamaya çalışma</u>	10

	Sorun çıkarana uyarıda bulunma	5
	Sorunu bireysel çözüme	2
	Yardım isteği	13
Davranışı sergilememe	Sessiz kalma	5
	Önemsememe	3

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan centilmenlik ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “Velilerin okul idaresine, öğretmenlere karşı yönelttiği şikâyetlerinde nasıl davranırsınız?” sorusuna bazı öğretmenlerin “haberdar etme”, “fikir paylaşımı”, “tavsiyede bulunma”, “dinleme, anlamaya çalışma” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Önce Veliyi dinler ve hangi taraf haklı olduğuna dair bir fikir edinmeye, veliyi anlamaya çalışırım. Sonra sorun olan öğretmen arkadaşımı da dinlerim. İkisinin uzlaşması için elimden geleni yaparım” (Ö23).

“Dinlerim, anlamaya çalışırım. Çözebileceğim bir konuya yardımcı olurum” (Ö18).

“Dinlerim, anlamaya çalışırım. Çözebileceğim bir konuya yardımcı olurum. Çözemeyeceğim veya beni aşan bir konuya rehberlik bölümüne bilgi vererek yönlendiririm” (Ö18).

“Okulunuzda bir sorunla karşılaştığınızda o soruna karşı yaklaşımınız nasıl olur? Neden böyle davranırsınız?” sorusuna bazı öğretmenlerin “yardım isteme”, “sessiz kalma”, “önemsememe” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

“Soruna müdahale etmek için öncelikle sorunun ne olduğunu iyi analiz ederim. Kendim çözebiliyorsam çözerim. Çözemiyorsam idareci arkadaşlara bildirir beraber çözmeye çalışırız. Okulun içindeki tüm bireylerin bir bütün olduğunu düşünüyorum” (Ö28).

“Soruna müdahale etmek için öncelikle sorunun ne olduğunu iyi analiz ederim. Kendim çözebiliyorsam çözerim. Çözemiyorsam idareci arkadaşlara bildirir beraber çözmeye çalışırız. Okulun içindeki tüm bireylerin bir bütün olduğunu düşünüyorum” (Ö28).

“Beni ilgilendirmediğini düşünürüm ve dinler geçerim” (Ö10).

Centilmenlik temasına ait öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin çoğunun velilerin okul idaresine ve öğretmenlere karşı yönelttiği şikâyetlerine karşı bilgi verme (13), dinleme ve anlamaya çalışma (10), haberdar etme (3), tavsiyede bulunma (2) şeklinde cevap vererek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları sorunlara karşı çoğunun sorun çıkarana uyarıda bulunma (5), sorunu bireysel çözüme (2), yardım isteğinde bulunma (13) cevabı vererek örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin birkaçı sessiz kalma (5) ve önemsemem (3) şeklinde cevap verdikleri, vatandaşlık davranışı sergilemedikleri görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sivil Erdem Temasına İlişkin Bulgular

Tema	Alt tema	Kod	
Sivil Erdem	Davranışı sergileme	Etkinlikler düzenleme, mutlu olma	9
		Projeler yapma, mutlu olma	6
		Sanatsal etkinlikler düzenleme, keyif alma	5
		<u>Katkı sağlama</u>	8
		Faaliyete katılmak	2
	Davranışı sergilememe	Vakti olmamak	12
		İstekli olmamak	9
		Gereksiz görmek	2
		Faaliyetlere katılmamak	3

Örgütsel vatandaşlık davranışının teması olan sivil erdem ile ilgili katılımcıların düşüncelerini öğrenmek için “Okulunuza katkıda bulunacağını düşündüğünüz okul içi ve dışı faaliyetlere katılıyor musunuz? Bu konuda neler hissediyorsunuz?” sorusuna öğretmenlerin “etkinlikler düzenleme-mutlu olma”, “projeler üretme-mutlu olma”, “sanatsal etkinlikler düzenleme-keyif alma” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Okula katkıda bulunan kermeslerde, sosyal faaliyetlerde gönüllü olarak görev alıyorum. Bu beni mutlu ediyor” (Ö3).

“Okulda bilim şenliği yapıyoruz. Dışarda ise okulda geliştirdiğimiz projelerimizi tanıtmak ve bilim fuarına katılmak mutlu hissettiriyor” (Ö10).

“Okul içinde dijital ortamda oluşturulabilecek etkinlikler düzenliyorum. Öğrencilerimizi ve idareyi bu konuda bilgilendirip seminerler düzenliyorum. Bu da beni işimle ilgili huzurlu hissetmemi sağlıyor” (Ö5).

“Hizmet içi eğitime katılarak eğitim öğretimde ki yenilikleri takip ediyor musunuz? Bu faaliyetlerin size ve kuruma katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna öğretmenlerin çoğu “vakti olmamak”, “istekli olmamak”, “gereksiz görmek” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin birkaçının ‘Faaliyetlere katılmamak’ şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Bu konuda öğretmenlerin bazıları aşağıdaki şekilde görüş bildirmiştir:

“Hizmet içi eğitimleri katılıyorum. Orada öğrendiğim bilgileri seminerler vererek okulda anlatıyorum. Öğrencilerimizin gelişimine katkıda bulunduğumu düşünüyorum” (Ö7).

“Bilim dünyasındaki son gelişmeleri takip ediyorum. Bunları öğrencilerimle de paylaşıyorum. Kurumuma da katkısı olduğunu düşünüyorum” (Ö10).

“Hizmet içi eğitimlerin faydalı bulmuyorum bana bir katkısı yok” (Ö13)

Sivil erdem temasına ait öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin çoğunun okul içi ve okul dışı faaliyetlere katılma isteğinde, etkinlikler düzenleme, projeler yapma, sanatsal etkinlikler düzenleme ve bunları yaparken mutlu olma, keyif alma ve katkıda bulunma (26), düşüncesinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katılma konusunda faaliyetlere katılma (2), vaktinin olmadığı (12), isteksiz olması (9), gereksiz görmesi (2) düşüncesinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemedikleri görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1.SONUÇ

Bu araştırma, Lise branş öğretmenlerinin kurumlarına karşı geliştirdikleri örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri doğrultusunda ulaşılan sonuçlar, ilgili alan yazın çerçevesinde araştırılmış ve kendi bağlamında tartışılmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin çoğunluğunun yardımlaşma eğiliminde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin bazıları arkadaşının yerine ders anlatma, arkadaşı yerine nöbet tutma, öğrenciler hakkında bilgi verme, okula yeni gelen öğretmeni okul kaynakları hakkında bilgilendirme davranışı sergilemektedirler. Öğretmenlerin çoğu okula yeni gelen öğretmenlere okul ve işleyişi hakkında bilgi verme, mesleki bilgi aktarımında bulunma davranışı sergilemektedirler. Öğretmenlerin hemen hemen hepsi okula yeni gelen meslektaşına yardımcı olmaktadır. Öğretmenler genellikle zümrelerine gelen öğretmenlerle bilgi ve kaynak paylaşımında bulunarak yardımlaşmalarını belirtmişlerdir. Bu bulgular alan yazın ile paralellik göstermektedir. Demir (2014) ve Zengin (2011)'de yaptıkları çalışmada öğretmenler arası yardımlaşmanın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin birkaçı okula yeni gelen meslektaşları için bir şey yapmak istemediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler yeni katılanların kendi kendilerine deneyimleyerek öğrenmeleri, gerektiğini, kendilerinin de yardım almadan öğrendiklerini belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı göstermemektedirler. Örgütlerin etkililiği, maddi kaynakların niceliğinden çok, insan kaynaklarının niteliğine bağlıdır. İşgörenlerin, formal görev tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaları, zorunlu olmasalar bile, diğer işgörenlere yardım ederek ya da görevin gerektirdiğinden fazlasını yaparak ekstra çaba göstermeleri, örgütün başarısı için önemlidir (Avcı, 2015).

Araştırmada öğretmenlerin çoğunun nezaket teması ile ilgili olumlu davranışlara sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çoğunluğu derslerle ilgili ortak karar alırken zümre arkadaşlarının fikirlerini almakta, soruları paylaşmakta, araç gereç paylaşımında bulunmakta, ders dokümanı paylaşmaktadırlar. Öğretmenlerin tamamı bilgi paylaşımında bulunmakta ve bazıları tecrübesinden yararlanmaktadır. Bu bulgu Demir (2014)'ün çalışmasında benzer sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Okul türüne göre sonuçlar

incelendiğinde, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin cevaplarına göre, ortak derse girmelerinden kaynaklı olarak ders içeriği ile ilgili her değişikliği veya yaptıkları her etkinliği aynı derse giren öğretmenle paylaşmaması durumunda, aynı sınıf içindeki öğrencilerde farklı ders içeriği oluşacağı için bilgi paylaşımının önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Bu durumun Teknik Eğitim Mezunu öğretmenlerin sınıfı bölerek ders işlemeleri sebebiyle kendi aralarında centilmenlik davranışı sergilemelerine neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin meslektaşlarını ilgilendiren ve onları etkileyecek olan sorunlara karşı önlem ve tedbir almaları için onları durumdan haberdar ettiklerini, birkaç öğretmenin bu duruma sessiz kaldığını ve bilgi vermediğini belirtmişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin vicdanlılık teması ile ilgili çoğunun olumlu davranışlara sahip olduğu görülmektedir. Okullarının gelişimi için yapmak zorunda olmadıkları halde yaptıkları etkinliklerin yarışmalara öğrenci hazırlama, turnuvalara öğrenci hazırlama, seminer verme ve okulun fiziki ortamını geliştirme olarak belirtmektedirler.

Öğretmenlerin kendilerine ait zamanlarda öğrencilere vakit ayırdıkları ve öğrencilere yardımcı olma, sınavlara öğrenci hazırlama ve yardıma ihtiyacı olan çocukların evlerine ziyarete gitme davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Bu bulgu alan yazın ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenler, resmi olarak görev tanımlarının içinde olmasa dahi gönüllü olarak öğretmen arkadaşlarına destek olurlar, okul idaresine yardımcı olurlar, teneffüslerde ve okul saati dışında dahi öğrencileriyle ilgilenirler (Nguni, Slegers ve Denessen, 2006, s. 171; Akt. Avcı, 2015). Ekip ruhuyla ve “biz olmak” bilinciyle hareket ederek kendilerinden beklenilenin ötesinde, gönüllü olarak, özveri ve fedakârlık içerisinde çalışarak okullarına katkı sağlarlar (Bogler ve Somech, 2005, s. 424). Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetleri dışındaki etkinliklere pek fazla ilgi göstermediklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu bulguların ise, Yaylacı'nın (2004) araştırmasındaki bulgularla benzerlik gösterdiği belirtilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin centilmenlik teması ile ilgili olarak çoğunun örgütsel davranış sergiledikleri görülmektedir. Velilerin okul idaresine öğretmenlerle ilgili şikâyetlerinde onları dinledikleri, anlamaya çalıştıkları, onlara tavsiyede buldukları ve

çoğunlukla bilgilendirdikleri görülmektedir. Okullarında bir sorunla karşılaştıklarında çoğunlukla sorun çıkarana uyarıda buldukları, sorunu bireysel olarak çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Çok azının yardım istediği, duruma sessiz kaldığı ve önemsemediği görülmektedir. Öğretmenlerin centilmenlik davranışı ile ilgili cevaplarına bakıldığında öğretmenlerin farklı cevaplar verdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin bir kısmı her türlü sorunda çözüm için elinden geleni yapacağını belirtirken, bir kısmı da sorunun çözümü için yardım istendiği takdirde müdahil olacağını söylemektedir. Öğretmenler bir sorun karşısında aldıkları tedbir sonrasında, okul yöneticilerinden destek görmemeleri durumunda bir daha buna benzer bir davranış sergilemeyeceğini belirtmiştir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin kararlarının arkasında durmalarının, öğretmenlerin daha fazla centilmenlik davranışı göstermesinde etkili olacağı ve bunun yanı sıra farklı cevapların okul türü ile ilgili olmayıp, öğretmenlerin kişilikleri ile ilgili olduğu söylenebilir. Demir (2014)'de yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Araştırmada sivil erdem teması ile ilgili olarak öğretmenlerin okul içi ve okul dışı faaliyetlere (etkinlikler düzenleme, sanatsal etkinlikler düzenleme, projeler yapma, katkı sağlama) katıldıkları ve bu durumdan mutlu oldukları ve keyif aldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin tamamı bu konuda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Bu bulgular alanyazın ile örtüşmemektedir. Yetim (2013)'in çalışmasında okul dışı etkinliklerde adaletsiz görev dağılımı yapıldığı belirtilmiştir. Görev dağılımında hep aynı öğretmenlere görev verilmesi veya görev dağılımının adaletsiz dağıtıldığını düşünen öğretmenlerin sivil erdem davranışı göstermeme eğiliminde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çoğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerine gereksiz olarak görmeleri, istekli olmamaları, vakitlerinin olmamasından dolayı katılmak istemedikleri görülmektedir. Öğretmenlerin bu konuda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemedikleri görülmektedir. Sivil erdem davranışı ile ilgili olumsuz düşünen öğretmenlerin ortak özelliğinin evli öğretmenler olması dikkat çekmektedir. Evli öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmak istememe sebebi olarak çocuklarına ve evlerine ayırdıkları vakitten feragat etmeleri gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Alanyazında bununla ilgili olarak; Örgütsel vatandaşlık davranışının bulunduğu okullarda, öğretmenler; öğrencilerine daha faydalı olabilmek ve okulun hedeflerine daha etkili ve hızlı ulaşabilmesi adına kendilerini sürekli olarak kişisel ve mesleki açıdan geliştirirler (Dipaola ve Hoy, 2005, s. 38. Akt. Avcı, 2015).

Sonuç olarak; öğretmenlerin yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik boyutlarına ilişkin olarak örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri, ancak öğretmenlerin kendilerini geliştirerek, yenilikleri takip edecekleri, öğrencilere ve okula daha iyi hizmet edecekleri hizmet içi eğitim seminerlerine katılmanın kendilerine katkı sağlamadığını, gereksiz bulduklarını ve vakit kaybı olarak görmeleri sebebiyle sivil erdem boyutuna ilişkin olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemedikleri görülmektedir.

5.2.ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılması doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

1.Göreve yeni başlayan ve genç öğretmenlere her konuda yardımcı olunarak ÖVD sergilemeleri sürekli hale getirilebilir.

2.Okullarda çalışanlar arasında işbirliğini ve iletişimi artırıcı etkinlikler yapılabilir.

3.Öğrencilerin akademik başarıları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişki incelenebilir.

4.Velilerin öğretmenlere karşı tutumu ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişki incelenebilir.

5.Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katılarak aldıkları bu eğitimlerin kendilerine ve buldukları kuruma katkısı araştırılabilir.

6.Öğretmenlerin okul dışı etkinlikler ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 1- 14. Ağca, Y., Döven, M., S., (2016), “Liderlik Davranışın Örgütsel Vatandaşlığa ve Alt Boyutlarına Etkisi: Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Y.2016, C.21, S.3, s.845-864
- Ağca, N., Selvi, M. S. (2014), “Okul Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi”, Namık Kemal Üniversitesi, SBE Yönetim ve Organizasyon ABD, Yüksek Lisans Dönem Projesinden Derlenmiştir.
- Alioğulları, Z. D. (2012). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Uygulama (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Avcı, A., (2015), “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri”. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences* Yıl: Haziran 2015 • Cilt-Sayı: 42 • ISSN: 1300-8889 • ss. 191-206
- Aydın, Y. T. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Atındağ İlçesi Örneği. (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*). Balıkesir Üniversitesi SBE, Balıkesir.
- Avcı, M., Kara, E., (2020). Örgütsel Davranış Üzerine Güncel Çalışmalar / Ed. Müjdat Avcı, Ergün Kara. (s.13-14) - İstanbul: Hiper yayın, 2020
- Baş, G., (2010), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, Cilt (Vol): 1 Sayı (No): 2 Güz (Fall) 2010, 17-36
- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*. Selçuk Üniversitesi Basımevi, 2.Baskı, Konya
- Çelik, M., Çıra, A., (2013), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü” *Ege Akademik Bakış Dergisi* (Ocak, 2013).
- Çetin, M., Metlilo, E., (2020), “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İnovasyon Özellikleri ile İlgili Öğretmen Görüşleri (Kosova Örneği)”
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., Özçınar, M. F., (2011), “Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, 2011, Sayfa 33-48
- Düzgün, M. S., Marşap, A., (2018), “Performans Değerlendirme Ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama”, *Yöntem ve Ekonomi Dergisi*, Yıl:2018 Cilt:25 Sayı:3 Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F
- Doğan, M.A.(2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Erer, B., İraz, R. (2018), “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma” *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018 6(ICEESS’ 18) 47-51
- Erok, M, (2018), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karaman İli Örneği” *Yüksek Lisans Tezi*.
- Ertekin, İ., (2017), “Klasik Örgüt Kuramları” *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, Cilt 2, Sayı 2, 2017, 64 – 73
- Güler, N., (2013), “Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesinde Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, , Temmuz, 2013.
- Gürbüz, S. (2006) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" . *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (2006): 48-75
- Gökyer, N., Koçak, O., (2020), “Okul Yöneticilerin Otantik Lider Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (2019). e-ISSN:2146-5983 Sayı: 54 Sayfa: 382-414
- İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama(*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Karacaoğlu, K. Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *M.Ü.S.B.E. Öneri*, 9(34), 137-153
- Karaduman, M. (2013), “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi
- Karaman, A., Aylan, S., (2012), “Örgütsel Vatandaşlık”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2012, 35 – 48
- Kavuncu, M., (2019), “Lider Üye Etkileşimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, *Yüksek Lisans Tezi*, Nisan, 2019, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı,
- Korkmaz, C., Arabacı, İ. B. (2013). İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Algıları (Malatya İli Örneği) . *İlköğretim Online*, c. 12, sayı. 3, ss. 770-783, Haz. 2013
- Korkmaz, T., Arpacı, E. (2009). Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence. *Procedia-Socialand Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435.
- Köprülü, T. S. (2011). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*). Maltepe Üniversitesi, İstanbul
- Meydan, C., H., Şeşen, H., Basım, H. N. (2011) “Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü”, *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Sayı:3, Nisan 2011.

- Meydan, C., H., Polat, M., (2013), “Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü” *Eğitim ve Bilim Dergisi (2013)*, Cilt 38, Sayı 167.
- Mucaoğlu, D. (2006). “Çalışanların Arkadaşlık, Başarı ve Statü Çabaları ve Bu Çabaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişkinin İncelenmesi”. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Muslu, Ş., (2014), “Örgütlerde Misyon ve Vizyon Kavramlarının Önemi”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 5 (2014/1).
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özdevecioğlu, M., İnce Balcı, F., (2011), “ Algılanan İçsellik Statüsünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, Ocak-Haziran 2011 ss.41-64
- Özdemir, Y. (2005). Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2001) *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitapevi, Bursa
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *G.Ü.Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Songür, N., Basım, H.N., Şeşen, H. (2008). The Antecedent Role of Justice Perception in Organizational Citizenship Behavior, *TODAİE's Review of Public Administration*, 2 (4): 87-111
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli
- Tabakoğlu, E.Z. (2016), “İşgörenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, Y., Uysal, S., Saraç, L. ve Gündoğdu, K. (2019). Bir nitel araştırma dersinin lisansüstü öğrenciler ve öğretim elemanlarınca bütüncül olarak değerlendirilmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*. 7(4), 1408-1429.
- Şeşen, H., Basım, H. N. (2010), “Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü”. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37 (Ağustos), 2010, 171-193
- Titrek, O., Bayrakçı, M., Zafer, D. (2009), “Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri”. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış*, Sayı 17 (Temmuz, Ağustos, Eylül, 2009)
- Türk Dil Kurumu. (2017). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK.

Uğurlu, C.T., Demir, A. (2016), Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları, *Elektronik Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Kış-2016 Cilt:15 Sayı:56 (98-119).

Urgan, S., Erdoğan P., (2021), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” Ondokuz Mayıs Üniversitesi, *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler*, April, 2021, pp. 547-570.

Ünüvar, T. G. (2006). An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And organizational Citizenship Behavior, *Yüksek Lisans Tezi*, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Yılmaz, G., (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının ve Nedenlerinin İncelenmesi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul

Yılmaz, M., Bayır, Ö., (2018), “Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine Etkileri” Üzerine Bir Araştırma,

Yıldız, S., (2014), “Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, (Nisan, 2014)