Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences • Yıl / Year: Haziran / June 2015 • Cilt-Sayı / Volume-Issue: 42
ss/pp. 1-16 • ISSN: 1300-8889 DOI: 10.15285/ebd.76607

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri

Ahmet AVCI*

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmada betimsel model kullanılmıştır. Araştırmanın verileri 2013-2014 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Kadıköy ilçesi sınırları içinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda çalışan 1.723 öğretmenden elde edilmiştir. Bu araştırmada veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" ve "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği"nden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak yüksek düzeyde olumlu görüşlere sahiptirler. Katılımcıların görüşleri cinsiyet, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak değişirken; görev yaptığı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık, öğretmen görüşleri, okul

Teachers' views regarding to organizational citizenship behaviours

Abstract

The purpose of the study is to investigate teachers' views regarding organizational citizenship behaviours. Descriptive survey model was used in the study. Data of the research was obtained from 1.723 teachers who work in public and private school that are connected to Ministry of Education within the boundaries of Istanbul province, Kadikoy county in 2013-2014. Data was collected with "Organizaional Citizenship" inventory that is formed from "Personal Information Questionnaire"

* Yrd.Doç.Dr., Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi, Sürekli Eğitim Merkezi, ahmetavci7@gmail.com

and "Organizational Citizenship Scale" which are improved by researcher. According to research, teachers have higher-up positive views about organizational citizenship behaviours. While participants' views differ based upon gender, professional seniority and educational background factors, these views do not change based upon working time in their serving school.

Keywords: Organizational citizenship, teacher views, school

Giriş

Son dönemlerde yapılan çalışmalar özellikle, örgütlerin performanslarını daha yüksek seviyelere nasıl çıkarabileceklerine odaklanmaktadır. Örgütlerin yüksek performansla çalışabilmesi, verimliliğin artırılması, beklentilerin ötesinde çalışılarak ekstra gayretlerin ortaya konulması, çalışanlar arasında "Biz büyük bir aileyiz" kültürünün oluşturularak, örgütün vizyon, misyon, değer ve hedeflerine adanılmış bir örgütsel davranışın ortaya konabilmesi noktasında; önem verilen ve araştırma yapılan konuların başında "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" gelmektedir (Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1989; Organ ve Konovsky, 1989; Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990; Farh, Podsakoff ve Organ, 1990; Graham, 1991; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000; DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001; DiPaola ve Hoy, 2005; Nguni, Sleegers ve Denessen, 2006; Burns ve Carpenter, 2008; Bogler ve Somech, 2005).

Beklenilenlerin ötesinde örgüte katkı sağlayan (Bateman ve Organ, 1983, s. 588), örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyan (Graham, 1991, s. 254; Schein, 2004, s. 395), örgütün menfaatlerini kendi menfaatlerinden önde tutan (Moorman, 1991, s. 846), çalışma arkadaşlarına yardımı önemseyen ve onların gelişimine katkı veren (Williams ve Anderson, 1991, s. 602), özveri ve sadakat ile çalışma anlayışını ifade eden (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996, s. 263) "örgütsel vatandaşlık davranışları"; örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çağdaş gelişmelere ayak uydurabilmesi, başarı ve verimliliğini artırmasında temel belirleyici konumundadır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006, s. 208; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000, s. 550; Borman, 2004, s. 238; Konovsky ve Organ, 1996, s. 263).

Yapılan araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin, örgüt içindeki performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Williams ve Anderson, 1991; Moorman, 1991; Moorman, Neihoff ve Organ, 1993; Konovsky ve Pugh, 1994; Organ ve Ryan, 1995; Konovsky ve Organ, 1996; Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie, 1997; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000; Motowidlo, 2000). Bu durum, tüm başarılı örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de aynıdır (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001, s. 433; DiPaola ve Hoy, 2005, s. 37; Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 288). Nitekim örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütlerin başarı ve verimliliği noktasındaki kritik rolü ve önemi ortadadır. Ancak tüm bunlarla birlikte, eğitim örgütlerinde bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar son derece kısıtlıdır ve eğitim örgütlerinde örgütsel vatandaşlıkla ilgili çalışmalar oldukça yeni sayılabilecek bir tarihte başlamıştır (DiPaola ve Hoy, 2005, s. 35). Bu konuyla ilgili olarak ilk çalışma; DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001 tarafından yapılmıştır. Daha

sonraları (Allison, Voss ve Dryer, 2001; DiPaola ve Hoy, 2005; Nguni, Sleegers ve Denessen, 2006; Burns ve Carpenter, 2008; Bogler ve Somech, 2005) gibi çalışmalar alana hem ilgiyi artırmış hem de zenginlik kazandırmıştır.

Örgütsel vatandaşlık

Örgütün başarısı ve gelişimi için hayati öneme sahip, tanımlanan rol-görev beklentilerinin ötesinde, gönüllülük esasına dayalı ve ekstra gayret içeren davranışlar olarak ifade edilen, "örgütsel vatandaşlık davranışı" (Bateman ve Organ, 1983, s. 588; Organ ve Konovsky, 1989, s. 158; Graham, 1991, s. 249; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000, s. 513) kavramını, Katz'ın (1964) ekstra rol davranışı tanımlamasından yararlanarak ilk defa ifade eden Organ ve arkadaşlarıdır (Bateman ve Organ, 1983, s. 589). Teorisi ve boyutları ise Organ (1989) tarafından ortaya konulmuştur. Daha sonra bu davranış; prososyal davranış, iyi asker davranışı, örgütsel gönüllülük ve ekstra rol-görev davranışı olarak tanımlanmıştır (Graham, 1991, s. 250; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000, s. 513-515; Motowidlo, 2000, s. 117; Borman, 2004, s. 238).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan yer almayan ya da tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarının etkinliğine katkıda bulunan, isteğe bağlı bireysel ekstra rol davranışı olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Organ, 1983, s. 588). Biçimsel örgütsel davranışların yapısından farklı olarak gönüllülük esasına dayalı olan (Organ ve Konovsky, 1989, s. 157), rutin iş davranışlarının ötesine geçen (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990, s. 115), açıkça emir ve talimatlara dayalı olmayan (Graham, 1991, s. 253), ancak kısa, orta ve uzun vadede örgütsel başarı için fayda sağlayan davranış ve hareketler biçimsel örgüt davranışlarından ayırt edilmektedir (Williams ve Anderson, 1991, s. 602). Resmi ve yazılı, iş ve görev davranışlarının ötesine geçen bu tip biçimsel olmayan davranışlara genel anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı denilmektedir (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990, s. 706; Moorman, 1991, s. 846; Moorman, Neihoff ve Organ, 1993, s. 210).

Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımlarından ve bu tür davranışların kapsamından hareketle; örgütsel vatandaşlık davranışlarının, üç temel noktada birleştiği karşımıza çıkmaktadır (Bateman ve Organ, 1983, s. 588; Podsakoff ve MacKenzie, 1997, s. 135; Wagner ve Rush, 2000, s. 380): 1) İsteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı olmak, 2) Resmi görev tanımlarında bulunmayan, rol fazlası davranışları içermek, 3) Örgütün etkililiğine ve başarısına katkı sağlamak. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapısı incelendiğinde ise, bu tür davranışların iki grup içinde değerlendirilebileceği görülmektedir (Organ ve Konovsky, 1989, s. 157; Farh, Podsakoff ve Organ, 1990, s. 706; Moorman, 1991, s. 846; Organ ve Ryan, 1995, s. 777): 1) Örgüte aktif bir şekilde katılım ve fayda sağlamaya dönük davranışlar, 2) Örgüte zarar verebilecek her türlü davranışlardan kaçınma ve bu tür davranışların örgüt içerisinde oluşmasını engellemeye dönük davranışlar. Birinci tür davranışların genel karakteristiği; bireyin örgüte aktif olarak katkı vermesi, organizasyon yapısının içerisinde etkin olarak bulunması, çalışarak ve fedakârlık yaparak örgüte katkı vermesidir. İkinci tür davranışların genel karakteristiği ise örgüte zararlı olabilecek davranışlardan kaçınma ve bu tip davranışların oluşmasını engelleyerek örgüte katkı verilmesidir. Bu iki tür davranışlar arasında temel bazı farklılıklar bulunmakla birlikte, ikisinin

de temelinde yatan nokta; örgütün başarısını ve etkinliğini artırmaktır (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996, s. 263; Motowidlo, 2000, s. 116).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının alt boyutlarıyla ilgili olarak genellikle, Organ'ın (1988) beş boyuttan oluşan tanımlaması esas alınarak, çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur (Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000, s. 516; DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001, s. 431; DiPaola ve Hoy, 2005, s. 36), bununla birlikte konuyla ilgili tam bir uzlaşmanın bulunduğu da söylenemez.

Bernard (1938), Katz (1964), Katz ve Kahn'ın (1960) çalışmalarından hareketle ve örgütsel vatandaşlık kavramını şimdiki konseptiyle kullanan Bateman ve Organ'ın (1983) çalışmalarından sentezle, Organ (1989), örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını beş başlık altında toplamıştır (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990, s. 115-116; Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996, s. 279-280; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000, s. 516-517; DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001, s. 431-432):

1) Özgecilik-Diğergamlık (altruism): Bireyin, gönüllü olarak ve kendi isteğiyle çalışma arkadaşlarına ve işe yeni başlayanlara yardım etmesi; örgütlerde işle ilgili ortaya çıkan problemlerin çözümünde aktif rol alması ve diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmasını ifade eder.

2) *Nezaket (courtesy):* Haberdar etme, hatırlatma, faydalı bilgilerin aktarılması yoluyla çıkması muhtemel problemlerin önlenmesi, zaman ve imkânların verimli kullanılarak görevlerin daha etkili şekilde yerine getirilmesini ifade eder.

3) *Vicdanlılık-üstün görev bilinci (conscientiousness):* Bireyin kendinden beklenilen minimum rol davranışlarının ötesinde, gönüllü bir tutumla görevlerini yerine getirmesini ifade eder. İşe vaktinde gelme, çalışma zamanını etkili kullanma, iş ortamında belirlenen kurallara gönülden itaat gibi davranışlar, bu başlık altında değerlendirilebilir.

4) *Sportmenlik (sportmenship):* Örgütte karşılaşılan sıkıntı ve olumsuzluklar karşısında şikâyet etmeden görevleri istekli bir biçimde yerine getirmeyi ifade eder. Sportmenlik; insanların diğerleri tarafından rahatsız edildiğinde ya da şartlar istedikleri gibi gitmediğinde şikâyet etmemeleri ve çalışma arkadaşlarının isteğini kırmamaları şeklinde kendini gösterir.

5) *Sivil erdem (civic virtue):* Örgütün çıkarlarını en üst düzeyde tutarak, örgütsel faaliyetlere ve yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder. Okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim ve öğretimin hedeflerinin yerine getirilebilmesi için çok kritik bir role sahiptir. Başarılı ve verimli bir eğitim-öğretim ortamının gerçekleştirilmesinde ve öğrencilerin istenilen başarıları ortaya koyabilmesinde, okul ortamındaki örgütsel vatandaşlık davranışları; temel belirleyici konumundadır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi gerekli bulunmaktadır.

Bu araştırmanın amacı; 2014 yılında, İstanbul ili, Kadıköy ilçesi sınırları içinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri cinsiyete göre değişmekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri mesleki kıdeme göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri öğrenim durumuna göre değişmekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri görev yaptığı okulda çalışma süresine göre değişmekte midir?

Yöntem

Araştırma modeli

Araştırma betimsel bir çalışmadır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014 yılında, İstanbul ili, Kadıköy ilçesi sınırları içindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmamış, evrenden bilgiler elde edilmiştir.

Veri toplama araçları

1. Kişisel Bilgi Formu: Kişisel Bilgi Formunda, uygulama kapsamında yer alan öğretmenlerin bireysel ve mesleki özelliklerini ele alan kapalı uçlu sorulara yer verilmektedir. Bu bölümde yer alan kişisel ve mesleki özellikler, araştırmanın problemine uygun bir biçimde alanyazın taraması, görüşmeler ve deneyimlerden yararlanarak tasarlanmış, konunun uzmanı akademisyen ve yöneticilerin görüş ve önerileri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Ölçeğin genel çerçevesinin belirlenmesi ve araştırmanın hedeflerine uygun bir ölçme aracının oluşturulması adına öncelikle alanyazın taraması yapılmıştır. Bu bağlamda yurt içi ve yurt dışı kaynak ve araştırmalara ulaşılarak geliştirilmek istenen ölçekle ilgili olarak konu başlıkları, alt boyutlar, içerik, stil ve formatları incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını kesin sınırlarla ayırmak mümkün olmadığı için örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin özelliklerden en önde gelenler esas alınarak ham form oluşturulmuştur. Eğitim yöneticileri ve öğretmenlerden alınan görüş ve öneriler çerçevesinde, 125 maddelik ölçek formundan bazı maddeler elenerek, ölçek formu 109 maddeye indirilmiştir. 109 maddelik form, eğitim yönetimi alanında uzman üç öğretim üyesi, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü mezunu iki uzman ve bir Türkçe öğretmenine incelettirilerek madde sayısı 102'ye düşürülmüştür. Daha sonra, anlaşılamayan ya da anlaşılmasında güçlük çekilen madde olup olmadığını tespit etmek için, 30 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Bu uygulama

neticesinde öğretmenlerin görüş ve önerileri doğrultusunda ölçek 88 soruya indirilmiştir. Ölçek 5'li likert tipi olarak tasarlanmış olup; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklinde puanlanmıştır. Ölçeğin ön uygulaması bu konuda gönüllü ve istekli 150 öğretmene uygulanarak geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanması ve alt ölçeklerin oluşturulması için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği 9 alt boyuta ayrılmıştır.

Verilerin toplanması

Ölçeğin uygulanması için, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınarak, ölçek için özel bir site (www.okul2014.com) tasarlanmış ve ölçek bu siteye yüklenmiştir. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi Ölçeği"nin uygulaması için özgün "Anket Bilgi Yönetim Sistemi (ABYS)" geliştirilmiştir. Veri çıktı aşamasında ise "Anket Bilgi Yönetim Sistemi Admin Paneli" kullanılmıştır. Hazırlanan yazılım sayesinde otomatik olarak önce elde edilen veriler .SQL Server'dan çekilmiş ardından da yazılım içerisine entegre vnd.ms-excel eklentisi ile Excel dosyası formatına dönüştürülerek indirilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin hedef kitleye uygulanması neticesinde elde edilen örgütsel vatandaşlık ölçeğiyle ilgili veriler, ölçeğin alt boyutları ve güvenirlik değerleri şöyledir:

Tablo 1

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Boyutları, Madde Numaraları ve Cronbach Alpha Değerleri

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Alt Boyutları	**Madde Sayısı**	**Ölçekte Bulunduğu Madde Numaraları**	**Cronbach's Alpha**
1. Kurumsal özdeşim	18	1-8-20-23-27-30-36-39-49-55-59-62-64-68-71-75-79-85	.981
2. Görev ve sorumluluk bilinci	22	3-10-14-17-19-28-33-37-42-45-53-58-61-63-67-69-73-76-78-82-84-88	.985
3. Yardımseverlik	7	4-11-15-29-41-43-51	.951
4. Yönetsel katkı	4	5-13-44-48	.943
5. Fedakârlık	4	6-12-46-52	.951
6. Anlayışlı ve uyumlu olmak	10	7-16-22-25-31-35-47-54-56-87	.984
7. Ekip ruhuyla hareket	8	21-26-38-50-65-66-77-83	.971
8. Olumlu iletişim ve etkileşim	7	9-18-40-57-60-74-86	.946
9. Kişisel ve kurumsal gelişim	8	2-24-30-34-70-72-80-81	.950
Toplam	88		.949

Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO değeri (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett Test of Sphericity ile araştırılmış ve KMO değeri .953 ve Barlett Test of Sphericity (p: .000) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar bize ölçeğin, faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır: "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" alt boyutlarının genel güvenirlik değeri .949'dur. Bu değer bize, "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği"nin yüksek bir güvenirlik değerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu da bize ölçekteki maddelerinin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin analizi ve yorumlanması

Katılımcılardan elde edilen verilerin girişi, SPSS 17.0 aracılığıyla yapılmış ve araştırma soruları ile hipotezleri sınamak için, bağımsız örneklem *t* testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan toplam 1723 kişinin 496'sı (%28,8) kadın; 1227'si (%71,2) erkektir. Araştırmaya 171 (%9,9) kadın; 411 (%23,9) erkek olmak üzere toplam 582 (%33,8) kişi devlet ilkokulundan; 99 (%5,7) kadın, 276 (% 16,0) erkek olmak üzere toplam 375 (%21,8) kişi devlet ortaokulundan; 138 (%8,0) kadın, 183 (%10,6) erkek olmak üzere toplam 321 (%18,6) kişi devlet lisesinden; 14 (%8,0) kadın, 123 (%7,1) erkek olmak üzere toplam 137 (%18,6) kişi özel ilkokuldan, 30 (%1,7) kadın, 136 (%7,9) erkek olmak üzere toplam 166 (%9,6) kişi özel ortaokuldan; 44 (%2,6) kadın, 98 (%5,7) erkek olmak üzere toplam 142 (%8,2) kişi özel liseden katılmıştır. Araştırmaya katılan erkeklerin sayısı kadınlardan; aynı şekilde devlet kurumlarından araştırmaya katılanların sayısı, özel kurumlardan katılanların sayısından daha fazladır.

Tablo 2
Cinsiyet ve Görev Yapılan Okul Türüne Göre Ölçeğe Katılanlarn Frekans Tablosu

		Görev Yapılan Okul Türleri						
		Devlet İlkokul	Devlet Ortaokul	Devlet Lise	Özel Eğitim Kurumu İlkokul	Özel Eğitim Kurumu Ortaokul	Özel Eğitim Kurumu Lise	Toplam
Cinsiyet	Kadın Yüzde (%)	171 9,9%	99 5,7%	138 8,0%	14 8,0%	30 1,7%	44 2,6%	496 28,8%
	Erkek Yüzde (%)	411 23,9%	276 16,0%	183 10,6%	123 7,1%	136 7,9%	98 5,7%	1227 71,2%
Toplam Yüzde (%)		582 33,8%	375 21,8%	321 18,6%	137 8,0%	166 9,6%	142 8,2%	1723 100%

Tablo 3'te, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerin araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı uygulanan bağımsız örneklem t testiyle ortaya konulmuştur: Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşler (t=-3.426, p<0.05 olduğu için), katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 3
Cinsiyet ve Örgütsel Vatandaşlık Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	**n**	$\bar{X}$	**S**	**t**	**p**
Örgütsel Vatandaşlık	Kadın	496	4.2592	77.876	-3.426	.001
	Erkek	1227	4.4077	53.321		

p<0.05

Tablo 4'te örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerin araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı uygulanan ANOVA testiyle ortaya konulmuştur: Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşler (p<0.05 olduğu için), katılımcıların mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Gruplar arasındaki farklılaşmanın tespit edilmesine yönelik olarak, Post Hoc Tests uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre mesleki kıdemde, 3-5 yıl ile 11 yıl ve üstü grupları arasında (Ortalamalar farkı: -29.19569; S: 9.06; p<0.05) anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4
Mesleki Kıdem ve Örgütsel Vatandaşlık ANOVA Sonuçları

Mesleki Kıdem	**n**	$\bar{X}$	**Ss**	**Kareler Toplamı**	**Kareler Ort.**	**f**	**p**
0-1 yıl	63	4.2386	64.667	98367.340	19673.468	5.237	.000
2-3 yıl	99	4.2833	85.236	6449714	3756.386		
3-5 yıl	106	4.0767	91.956	6548081			
6-7 yıl	112	4.3608	73.052				
8-10 yıl	191	4.3491	67.702				
11 yıl ve üstü	1152	4.4084	52.125				
Genel	1723	4.3649	61.665				

p<0.05

Tablo 5'te örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerin araştırmaya katılanların görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı uygulanan ANOVA testiyle ortaya konulmuştur: Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşler (p>0.05 olduğu için), katılımcıların görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 5

Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi ve Örgütsel Vatandaşlık ANOVA Sonuçları

Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi	**n**	$\bar{X}$	**Ss**	**Kareler Toplamı**	**Kareler Ort.**	**f**	**p**
0-1 yıl	535	4.3351	68.875	37073.201	7414.640	1.955	.082
2-3 yıl	359	4.3073	69.772	6511008	3792.084		
3-5 yıl	224	4.4045	42.547	6548081			
6-7 yıl	143	4.3218	64.033				
8-10 yıl	120	4.4363	61.397				
11 yıl ve üstü	342	4.4393	48.449				
Genel	1723	4.3649	61.665				

p>0.05

Tablo 6'da, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerin araştırmaya katılanların öğrenim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı uygulanan ANOVA testiyle ortaya konulmuştur: Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşler (p<0.05 olduğu için), öğrenim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Gruplar arasındaki farklılaşmanın tespit edilmesine yönelik olarak, Post Hoc Tests uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre öğrenim durumunda; 4 yıllık yüksek öğrenim-lisans ile 2-3 yıllık ön lisans grupları arasında (Ortalamalar farkı: -20.73117; S: 4.87; p<0.05) ve yüksek lisans ile 2-3 yıllık ön lisans grupları arasında (Ortalamalar farkı: -23.84795; S: 6.05; p<0.05); anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 6
Öğrenim Durumu ve Örgütsel Vatandaşlık ANOVA Sonuçları

Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	s	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	f	p
4 yıllık yüksek öğrenim, lisans	1249	4.3614	58.808	64116.090	12823.213	3.396	.005
Yüksek lisans	352	4.3260	74.142	6483965	3776.334		
Doktora	15	4.3864	44.297	6548081			
Öğretmen okulu	9	3.8371	57.734				
2-3 yıllık ön lisans	92	4.5970	43.949				
Diğer	6	4.5739	41.079				
Genel	1723	4.3649	61.665				

$p<0.05$

Tartışma

Bu araştırma; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma ortalaması ($\bar{X}$= 4.36)'dır. Öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak, yüksek düzeyde olumlu görüşlere sahiptirler. Katılımcıların görüşleri cinsiyet, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak değişirken; görev yaptığı okulda çalışma süresi göre değişmemektedir.

Alanyazındaki benzer nitelik taşıyan birçok araştırma sonucu, yaptığımız araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Baş ve Şentürk'ün (2011) araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalaması ($\bar{X}$=4.12); Oğuz'a (2011) göre ($\bar{X}$=3.79); Yılmaz ve Çokluk-Bokeoğlu'na (2008) göre: ($\bar{X}$=3.43); Özdemir'e (2010) göre ($\bar{X}$=3.50); Yılmaz'a (2010) göre ($\bar{X}$=3.78); Polat ve Celep'e (2008) göre ($\bar{X}$=4.10); Yücel ve Samancı-Kalaycı'ya (2008) göre ($\bar{X}$=3.54); Özdevecioğlu'na (2003) göre ($\bar{X}$=3.43); Kaynak-Taşçı'ya (2007) göre ($\bar{X}$=4.13); Taşdan ve Yılmaz'a (2008) göre ($\bar{X}$=3.58); Buluç'a (2008) göre ($\bar{X}$=4.48); Titrek, Bayrakçı ve Zafer'e (2009) göre ($\bar{X}$=3.04) ile ($\bar{X}$=3.88) arasında değişmekte; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ'a (2003) göre; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olarak sorulara verdikleri cevaplarla ilişkin alt boyut ortalamaları ($\bar{X}$=3.48) ile ($\bar{X}$=4.02) arasında değişmekte; Yılmaz'a (2010) göre ($\bar{X}$=3.68); Polat'a (2009) göre ($\bar{X}$=3.67) şeklindedir. Akyüz'ün (2012); Arlı'nın (2011); Yıldırım'ın (2012), Polat'ın (2009), Korkmaz'ın (2011), Gök-Çimili'nin (2010) ve Dilek'in (2005) araştırmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Yapılan tüm bu araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili görüşlerin olumlu olması, eğitim-öğretim sistemimiz için faydalı bir durumdur. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışlarının, kurumların etkili ve başarılı olmasında çok kritik bir rolü, ciddi bir önemi ve kapsamlı bir faydası bulunmaktadır (Bateman ve Organ, 1983, s. 587). Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak (Organ ve Konovsky, 1989, s. 157), çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirerek, etkili ve verimli bir çalışma atmosferi oluşturarak örgütün başarılı olmasına ve hedeflerini gerçekleştirmesine büyük oranda katkı verir (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990, s. 109; Farh, Podsakoff ve Organ, 1990, s. 707). Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindendir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir rol üstlenmektedir (Organ ve Ryan, 1995, s. 776; Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996, s. 278). Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışları özellikle; örgüt içerisinde temel olarak üç noktada, verimli ve etkili çalışma ortamı oluşması konusunda örgütsel yapıya destek olmaktadır (Motowidlo, 2000, s. 116; Borman, 2004, s. 239; Purvanova, Bono ve Dzieweczynski, 2006, s. 4): 1) Çalışanlar arasında yardımlaşma ve birlikte iş yapabilme davranışını artırır. 2) Çalışanların kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluk duygularını geliştirir. 3) Çalışanların kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı pozitif ve olumlu tutum geliştirmelerini sağlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, okulların etkili ve başarılı olması noktasında da çok kritik bir rol oynamaktadır (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001, s. 425; DiPaola ve Hoy, 2005, s. 37). 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), ders saatlerinin verimli geçmesine özen gösterirler, okuldaki derslerin, programların ve sosyal faaliyetlerin daha kaliteli ve verimli olması adına gayret gösterirler, bununla ilgili fikir ve öneriler getirirler (Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 287), 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, Sleegers ve Denessen, 2006, s. 171), karşılaştıkları zorluklar karşısında yılmadan özveriyle çalışmaya devam ederler, okula ve çalışma atmosferine zarar verebilecek her türlü tutum ve davranışlardan uzak dururlar; dedikodu yapmazlar, yıkıcı, yıpratıcı, zarar verici söz, fiil ve eylemlerden kaçınırlar (Burns ve Carpenter, 2008, s. 51). 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). Eğitim kurumlarında gösterilen bu tür örgütsel vatandaşlık davranışları, verimli ve etkili bir eğitim-öğretim ortamı oluşturarak öğrencilerin bireysel, akademik ve sosyal gelişimlerine destek olur; bununla birlikte daha başarılı ve mutlu öğrencilerin yetişmesi adına gerekli ortamı hazırlar (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001, s. 441; DiPaola ve Hoy, 2005, s. 42; Bogler ve Somech, 2005, s. 430).

Örgütsel vatandaşlığı oluşturan alt boyutlara baktığımızda; *"Kurumsal Özdeşim, Görev ve*

Sorumluluk Bilinci, Yardımseverlik, Yönetsel Katkı, Fedakârlık, Anlayışlı ve Uyumlu Olmak, Ekip Ruhuyla Hareket, Olumlu İletişim ve Etkileşim, Kişisel ve Kurumsal Gelişim" bunların, bir kurumun nerede olduğunu belirleyen ve aynı zamanda da nereye gidebileceğini gösteren en önemli faktörler olduğu karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışma ortamındaki bu faktörlerin olumlu olması, öğretmenlerin başarılı ve mutlu olmasını destekleyecek, öğretmenlerin motivasyonunu artıracak, öğretmenlerin işini sevmesini ve işine sahip çıkmasına katkı sağlayacak ve en önemlisi öğretmenlerin kurumsal bağlılıklarını ve aidiyetlerini yükseltecektir. Elbette ki, öğretmenlerin tüm bu olumlu örgütsel vatandaşlık faktörlerinden elde ettikleri pozitif enerji direkt olarak öğrencilere yansıyacak, eğitim ve öğretim ortamının çok daha verimli olmasını temin edecektir.

Örgütlerin yüksek performansla çalışabilmesi; verimliliğin arttırılması, sağlıklı, girişimci, yenilikçi, tüm çalışanların bir ve beraber olarak örgütün hedeflerine doğru koşabilmesi, örgütün menfaatleri doğrultusunda kişisel ve kurumsal gelişimin her zaman ön planda tutulduğu, beklentilerin ötesinde çalışılarak ekstra gayretlerin ortaya konulduğu, çalışanlar arasında "Biz büyük bir aileyiz" kültürünün oluşturularak, örgütün vizyon, misyon, değer ve hedeflerine adanılmış bir örgütsel davranışın ortaya konabilmesini ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütsel davranışın ve örgütün kültürel yapısının en önemli yapı taşını oluşturmaktadır. Günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumların yönetilmesindeki en önemli aktörlerden birisidir. Bu tespitlerden hareketle önerilerimizi şu başlıklar altında toplayabiliriz:

Okulda, güçlü örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşturulması adına; tüm çalışanların fikir ve önerilerinin dikkate alındığı, karara katılımın sağlandığı, yeniliğe, gelişime ve değişime açık bir politikanın izlendiği bir okul ortamının oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır. Okullarda örgütsel vatandaşlığı destekleyecek, öğretmenlerin mesleklerindeki gelişmeleri ve yenilikleri zamanında ve yerinde takip etmelerine olanak sağlayacak yayınlara yer verilmelidir. Okuldaki olumlu örgüt kültürünü ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracak sosyal ve kültürel etkinliklere ağırlık verilmeli; öğretmenlere, sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak konusunda destek olunmalıdır. Okuldaki toplantı ve çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarını destekleyici temalara özellikle yer verilmeli ve bu konudaki çalışmalar, her zaman en önemli gündem maddeleri arasında yer almalıdır. Okul yöneticisi, sağlam ve sağlıklı örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşması adına, tüm çalışanları ile ilgili verilecek kararlarda adaletten ve objektiflikten ayrılmamalı; verdiği vaatleri yerine getirmede, ödüllendirme, terfi, performans değerlendirme gibi konularda adil bir yönetim anlayışı sergilemeli; tüm çalışanların kendisi ve kurum için eşit ve çok önemli olduğunu her fırsatta hissettirmelidir. Okul yöneticilerine, okuldaki örgütsel vatandaşlığın; eğitim ve öğretimin etkili ve verimli olmasında, öğretmenlerin iş doyumu ve yüksek performanslarında çok önemli bir kavram olduğu anlatılmalı ve bu hususlarda okul müdürlerinin yeterlilik kazanmaları sağlanmalıdır. Okul müdürleri, okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşturulması noktasındaki çalışmalarını, okul ve öğretmenler için yaptığı etkinlikleri okul içinde ve dışındakilere anlatma noktasında başarılı olmalıdır. Çünkü okulda olumlu bir örgüt iklimi oluşturulmasından ve örgütsel vatandaşlığın tesisinden birinci derecede sorumlu olan yöneticinin, öğretmenlerce algılanma biçimi; öğretmenlerin kendilerini işlerine adamalarına, yeteneklerini ve bilgilerini en üst düzeyde kullanma isteğine,

bir eğitimci olarak potansiyellerini olabildiğince çok hizmete adamalarına doğrudan etki edecektir. Okul müdürleri, öğretmenlerle, güçlü örgütsel vatandaşlığın bulunduğu okullardaki öğretmenlerin başarı, iş doyumu ve hayat memnuniyetiyle ilgili verileri paylaşmalıdır. Aynı şekilde, öğretmenlere, o okullardaki başarılı öğretmenlerin taşıdığı özelliklere benzer özelliklere sahip olmaları için teşvikte bulunulmalıdır. Okul müdürleri, belirli aralıklarla SWOT analizi gibi tekniklerle öğretmenlerin, okuldaki örgütsel vatandaşlığı algılama düzeylerini tespit etmeli ve çıkan sonuçlara göre gerekli önlemleri almalıdır.

Lisans ve lisansüstü çalışmalarda, eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşturulması ile etkili ve verimli eğitim öğretim ortamının tesisine yönelik araştırma ve çalışmalara özellikle ağırlık verilebilir. Yurt içi ve yurt dışı ilgili yayınlar takip edilerek, çağdaş ve yeni modeller geliştirerek milli eğitim sistemimizin gelişmesine katkı sağlanabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, nitel yöntemlerle de betimlenmeye çalışılabilir. Bunun için, derinlemesine inceleme yapmaya olanak verecek örnek olay çalışmaları yapılabilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık seviyelerine ilişkin algı düzeyleri analiz edilmeli, sorunlu noktalar tespit edilmeli, bunların telafi edilmesi ve örgütsel vatandaşlık algı düzeylerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul kültürü, okulların başarı düzeyleri, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin moral ve iş doyumları gibi değişkenlerin karşılaştırmalı olarak incelendiği araştırmalar yapılabilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda, geleceğe yönelik olarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapısal durumunun, alt boyutlarının ve özelliklerinin yeni gelişmeler ve güncel veriler ışığında yeniden tasarlanması, Türkiye'nin farklı bölgelerinde geniş kitlelere uygulanması ve elde edilecek verilerle ülkemiz eğitim sistemine hizmet etmesi önemli bir zenginlik olacaktır.

Kaynaklar

Akyüz, B. (2012). *Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: Eğitim sektörü üzerine bir araştırma.* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, May-June, 282-288.

Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi.* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice), 17*(1), 29-62.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, *26*(4), 587-595.

Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*, *43*(5), 420-438.

Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *American Psychological Society*, *13*(6), 238-241.

Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6*(4), 571-602.

Burns, T., & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, *1*(1), 51-58.

Çetin, M., Yeşilbağ, Y., & Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17*, 39-54.

Çimili-Gök, E. (2010*). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilinin öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, *88*(3), 35-44.

DiPaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, *11*(5), 424-447.

Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, *16*(4), 705-721.

Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *4*(4), 249-270.

Kaynak-Taşçı, S. (2007). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *17*, 253-266.

Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, *37*(3), 656-669.

Korkmaz, C. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, *76*(6), 845-855.

Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *6*(3), 209-225.

Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, *10*(1), 115-126.

Nguni, S., Sleegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, *17*(2), 145-177.

Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice, 17*(3), 377-403

Organ, D. W. (1989). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *The Academy of Management Review, 14*(2), 294-297.

Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 157-164.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, *48*, 775-802.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior.* California: Sage Publications, Inc.

Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik - ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice, 16*(1), 93-112.

Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *20*, 117-135.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, *10*(2), 133-151.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 262-270.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513-563.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, *22*(2), 259-298.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, *1*(2),107-142.

Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (ocb) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 1*, 1591-1596.

Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice)*, *54*, 307-331.

Purvanova, R. K., Bono, J. E., & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human Performance*, *19*(1), 1-22.

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership.* San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.

Taştan, M., & Yılmaz, K. (2008). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması. *Eğitim ve Bilim*, *33*(150), 87-95.

Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, *17*, 1-28.

Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Sosial Psychology*, *140*(3), 379-391.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Managment*, *17*(3), 601-617.

Yıldırım, İ. (2012). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlilikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi.* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *29*(1), 1-16.

Yılmaz, K., & Çokluk-Bokeoğlu, O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, *3*(5), 775-780.

Yücel, C., & Samancı-Kalaycı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Fırat University Journal of Social Science)*, *19*(1), 113-132.