



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

İLKNUR USTA ÖZTÜRK

Danışman

Doç. Dr. Cevat ELMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Temmuz, 2019

TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek:22/2/2018-7100/10 md.) *“Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.”*

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayınlamayaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

YAZARIN

Adı : İLKNUR

Soyadı : USTA ÖZTÜRK

Bölümü : Eğitim Yönetimi

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

İngilizce Adı : The Relationship Between Job Satisfaction Levels and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: İLKNUR USTA ÖZTÜRK

İmza:

KABUL VE ONAY

İlknur USTA ÖZTÜRK tarafından hazırlanan “**Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Başkan: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: __/__/__

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)



Oğluma ve anneme

TEŞEKKÜRLER

Tez çalışmanın her aşamasında bana katkı sağlayan ve her konuda destek veren danışmanım sayın Doç. Dr. Cevat ELMA'ya emekleri için çok teşekkür ediyorum. Jüri üyesi olarak tezi titiz bir şekilde okuyup önerileriyle yol gösteren değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Fırat Kıyas BİREL ve Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN'a katkıları için teşekkür ediyorum.

Her zaman her konuda yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen kıymetli ailem eşim Emrah, annem, babam ve kardeşime sonsuz teşekkür ediyorum. Canoğlum Eymen Ali Öztürk'e anlayışı ve özverisi için minnettarım.

İlknur USTA ÖZTÜRK

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ile ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

İLKNUR USTA ÖZTÜRK

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz, 2019

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Ayrıca bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, kıdem) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup araştırma evrenini; 2015-2016 eğitim- öğretim yılında Kayseri ili merkez ilçeleri Kocasinan, Melikgazi, Talas ilçelerinde ortaokullarda görev yapan 3928 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemen belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme (simple random sampling) yöntemi esas alınmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre belirlenen 400 öğretmene ölçekler uygulanmış, bu ölçeklerden 380'i geri dönmüştür. Ölçek uygulama yönergesine uygun biçimde doldurulan 325 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada DiPaola ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiş ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan örgütsel vatandaşlık ölçeği ile Taşdan ve Tiryaki (2010) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24 programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, ANOVA testi, t-Testi, korelasyon ve regresyon analizi istatistiksel teknikleri kullanılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılığının

bulunmadığı belirlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılıyorum düzeyinde olduğu yani örgütsel vatandaşlık davranışlarını sıkça ortaya koydukları görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre erkek ve kadın ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kadınlar lehine olduğu görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin medeni durum, branş ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Ayrıca ortaokul öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunun örgütsel yaşam ve birlikte çalışılan kimseler alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde, ücret ve gelişme olanakları ile düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi pozitif yönde değişim gösterdiğinde örgütsel yaşama yönelik, ücrete ve gelişme olanaklarına yönelik ve birlikte çalışılan kimselere yönelik iş doyumunu da artış göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi negatif yönde değişim gösterdiğinde örgütsel yaşama yönelik, ücrete ve gelişme olanaklarına yönelik ve birlikte çalışılan kimselere yönelik iş doyumunu da azalma göstermektedir. Yapılan regresyon analizinde iş doyumunu alt faktörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %21.4'ünü yordadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları açısından önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Öğretmen, Ortaokul
Sayfa Sayısı : 115
Danışman : Doç. Dr. Cevat ELMA
İkinci Danışman :

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION
LEVELS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS
OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS**

MS Thesis

İLKNUR USTA ÖZTÜRK

ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

July, 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between job satisfaction levels and organizational citizenship behaviors of teachers working in secondary schools. Also for this purpose, it was tried to determine whether the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behaviors of teachers differed according to demographic variables (gender, age, marital status, branch, seniority).

The research is designed in the relational survey model and the research population consists of 3928 teachers who work in secondary schools in Kocasinan, Melikgazi and Talas, central districts of Kayseri in 2015-2016 academic year. Simple random sampling method was used to determine the sample. Scales were applied to 400 teachers determined according to simple random sampling method, 380 of them returned. 325 scales filled in according to the scale implementation directive were taken into consideration. In this study, organizational citizenship scale developed by DiPaola and Hoy(2005) and adapted to Turkish by Taşdan and Yılmaz (2008) and the job satisfaction scale developed by Taşdan and Tiryaki (2010) were used. The data were analyzed in SPSS 24 program. In the analysis of data; arithmetic mean, standard deviation, ANOVA test, t-test, correlation and regression analysis statistical techniques were used. It was determined that the job satisfaction levels of secondary school teachers were moderate. It was determined that job satisfaction levels of secondary school teachers were not significantly different in terms of gender, marital status, branch and seniority variables. It was seen that secondary school teachers'

organizational citizenship behaviors are at the level of agreeing, that is to say, they exhibit their organizational citizenship behaviors frequently. It was seen that there was a significant difference between the organizational citizenship behaviors of male and female secondary school teachers according to the gender variable. It was seen that the significant difference is in favor of women. It was determined that there was no significant difference in terms of marital status, branch and seniority variables. In addition, a positive relationship was found between the job satisfaction levels of secondary school teachers and organizational citizenship behaviors. It was found a positive relationship between organizational life and working together sub-dimensions of job satisfaction and organizational citizenship behaviors at a moderate level and between wages and development opportunities sub-dimensions at a low level. When the level of organizational citizenship behaviors of secondary school teachers changes positively, job satisfaction towards organizational life, wages and development opportunities and co-workers also increase. When the level of organizational citizenship behaviors negatively changes, job satisfaction towards organizational life, wages and development opportunities and job partners also decrease. In the regression analysis, it was determined that job satisfaction sub-factors predicted 21.4% of organizational citizenship behaviors. This result shows that job satisfaction is an important factor in organizational citizenship behaviors.

Key Words : Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors, Middle School
Number of Pages : 115
Advisor : Doç. Dr. Cevat ELMA
Co-advisor :

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY	IV
TEŞEKKÜRLER	VI
ÖZ.....	VII
ABSTRACT	IX
İÇİNDEKİLER	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIV
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	7
1.3 Araştırmanın Önemi	7
1.4 Araştırmanın Varsayımları	9
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	9
1.6 Tanımlar	9
İKİNCİ BÖLÜM	10
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1 İş Doyumu	10
2.1.1 İş Doyumu Tanımı.....	10
2.1.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	12
2.1.3 İş Doyumunun Önemi	20
2.1.4 Öğretmenlerde İş Doyumu	22
2.1.5 İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	24
2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	29
2.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı	29
2.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihi	34
2.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	36
2.2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etki Eden Faktörler	42
2.2.5 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Benzer Nitelik Olan Davranışlar.....	49
2.2.6 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	51
2.2.7 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Yapılan Araştırmalar... 53	
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59

III. YÖNTEM.....	59
3.1 Araştırmanın Modeli.....	59
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	59
3.3 Veri Toplama Aracı.....	60
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	60
3.3.2 İş Doyumu Ölçeği	60
3.3.3 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği.....	60
3.4 Normallik Analizleri.....	60
3.5 Verilerin Analizi	61
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	62
IV. BULGULAR.....	62
4.1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler	62
4.2 Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumuna Yönelik Bulgular	63
4.3 Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Bulgular	67
4.4 İş Doyumu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular.....	70
BEŞİNCİ BÖLÜM	73
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	73
5.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	73
5.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	73
5.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorum	77
5.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorum	77
5.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorum	79
5.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorumu	79
5.7 Öneriler	80
KAYNAKÇA	82
EKLER.....	92

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım	59
Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	61
Tablo 3: Demografik Bilgilere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları	62
Tablo 4: İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	64
Tablo 5: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	64
Tablo 6: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	65
Tablo 7: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	66
Tablo 8: Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	67
Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	68
Tablo 10: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	68
Tablo 11: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	69
Tablo 12: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	69
Tablo 13: Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 14: İş Doyumu Alt Faktörleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 15: İş Doyumu Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Psikolojik kontratın doğal yapısı 50



SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları
PÖD	Prososyonal Örgütsel Davranışlar
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi ele alınmış, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve kullanılan tanımlara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Günümüz dünyası hızla değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim ve gelişim toplumun her tabakasında ve kurumunda varlığını göstermektedir. İnsan doğası gereği var olduğundan bu yana bu değişim ve gelişimi yaşamak zorunda kalmıştır. Hayatta kalabilmesi, varlığını sürdürebilmesi, fizyolojik ihtiyaçlarını ve ruhsal doyumunu sağlayabilmesi için bu değişim ve gelişim insanlığın birçok aşamasında insanlığı takip etmiştir. Her zaman diliminde toplumun insandan beklentisi farklı olmuştur. Son iki yüzyıla kadar insanın bedenlen kuvvetli olması en çok istenilen özellik olmuştur. Dünya üzerinde var olan sistem insanın beden işgücüne daha çok ihtiyaç duymuştur. Sanayi ve teknolojik gelişiminin artışı ile beraber insandan beklentiler değişmiştir.

Onsekizinci yüzyılın icatları ve teknolojik gelişmeleriyle başlayan Endüstri Devrimi, sadece iş rolünde değil, toplumun doğasında da birtakım değişikliklere yol açmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan klasik yönetim ve örgüt teorisi, bir tarım toplumundan endüstriyel bir topluma geçişi hızlandıran daha geniş sosyal, ekonomik ve teknolojik güçlerin etkisinde kalmıştır. İnsan doğası hakkındaki baskın varsayımlar, insanları kendi çıkarlarını maksimize etmek için hareket edecek rasyonel, ekonomik varlıklar olarak nitelendirmiştir. Buna paralel olarak, ortaya çıkan yönetim uygulamalarına odaklanma, bu yeni endüstriyel örgütlenme biçimlerinin nasıl yapılandırılacağı, işin nasıl dağıtılacağı ve koordine edilebileceği ve bu örgütsel yapılardaki kişilerin nasıl motive edilebileceği ile ilgilenmiştir (Bowditch ve Buono, 1990).

1900'li yılların başından itibaren insan ilişkilerini ve davranışsal hareketlerini takip ederek, katılımcı bir yönetim anlayışı ile insanların kendi sorunlarını çözebilmeleri adına yönetime dâhil edilmeleri gerekliliğine dair düşünceler örgüt yönetiminde yer

almaya başlamıştır (Bowditch ve Buono, 1990). 30 yıl önce, kuruluşlar sadece kişilik ile ilgilenirdi çünkü onların birincil odağı bireyleri işlerle eşleştirmektir. Örgütlerin karar alma yöntemleri ile geleneksel yaklaşımlar mantık temelliydi. Zamanla bu durum bireylerin kişiliklerinin ve değerlerinin örgüt ile ne kadar uyumlu olduğunun önemli olduğu sorusunu da içermeye başlamıştır (Robbins ve Judge, 2013).

Örgüt ortamındaki insan tutumları, davranışları ve ilişkileri üzerine git gide yoğunlaşan bir görüş ile 1950'li yılların başından itibaren örgüt çalışanların tüm yönleri ile anlama gereksinimi artmıştır” (Başaran, 1982, s. 53). Hızla artan rekabet ortamının örgütleri daha az maliyet ile daha çok verimlilik anlayışına yönelttiği görülmektedir. Örgütlerde bu amaçları saptayan, uygulayan, değerlendiren ve sonuca ulaştıran unsur insandır. Bu yönüyle insan faktörünün, örgütlerin en önemli unsuru olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütün, verimliliğini artırmak için yapılacak çalışmalarda ilk göz önüne alınması gereken öğenin de insan olması gerektiği düşünülmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012).

İş doyumu konusu yukarıda belirtilen gereksinimlerden dolayı günümüzde en çok araştırılan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabet koşulları bütün örgütler için önemli yer teşkil etmekte ve her örgüt kendi çıktısı olan ürünün verimliliğini artırmak istemektedir. Bu verimliliğe katkısı olacak en önemli faktörlerden birisi insandır ve örgüt içinde var olmaktadır. Bireyin çalıştığı işten duyduğu haz, hissettiği olumlu duygular iş doyumu olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden biri de çalışanların işlerinden edindikleri iş doyumudur (Başaran, 1992). Bireyin hayatını devam ettirebilmek amacı ile ömrünün büyük bir bölümünü geçirdiği örgütten beklentileri olacaktır. “Bu beklentilerin bazıları maddi bazıları ise manevidir. Ücret, sosyal statü, güvenlik, sosyal ilişkiler bu beklentilere örnek verilebilir. Örgüt içindeki arkadaş ve ast-üst ilişkileri, işin bireyin istek ve hayalleri ile aynı doğrultuda olması, örgütün fiziksel şartları gibi özellikler de çalışanın beklentilerine örnek gösterilebilir. Bu beklentileri karşılanan birey dengeye ulaşarak işinde doyum sağlar” (Gülner, 2007, s. 165).

Çalışan doyumunu temin etmek için örgüt yöneticilerinin, çalışanların yalnızca bir üretim etkeni olduğu şeklindeki düşüncelerinin değişmesi gerekmektedir. Bir başka söyleyişle, yöneticiler örgütte çalışan insanların sosyal taraflarının da olduğunun, bir

örgütten beklentilerin sadece ekonomik yönün haricinde farklı sosyal ve psikolojik ihtiyaçları olduğunun ve bu ihtiyaçlarını da karşılamak için bir örgütte çalışıklarının farkında olmalıdırlar. Yöneticilerin bu farkındalık ile çalışanların iş doyumlarını sağlaması örgütlerin sosyal görevidir (Toker, 2007). Örgüt yöneticileri çalışanların iş doyumunu sağlayabilmesi için çalışanlarının beklentilerini karşılayabilecek faaliyetlerde bulunmalıdırlar. Bu faaliyetler kişilerin beklenti, ihtiyaçlarına göre çeşitlilik göstermektedir. Kimi çalışan için daha çok ücret almak onu tatmin edip motivasyon sağlarken bir başka çalışan için toplum içinde kazanacağı statü motivasyon aracı olarak kullanılmaktadır (Eren, 2014). Bir örgütte koşulların iyiye gitmediğinin en mühim göstergelerinden biri de iş doyumunun düşük olmasıdır. Böyle bir durum ile karşılaşmak istemeyen ve örgütünün verimliliğini artırmak isteyen yöneticiler örgüt çalışanlarının iş doyumlarının ne ölçüde olduğu ile yakından ilgilenmekte ve iş doyumunun ölçülmesine fazlalıkla önem vermektedirler. Bireyler, çalışma hayatında arzu ettikleri işi yaptıkları sürece ve bu işin gerektirdiği bilgi ve yetenekleri elde ettikleri sürece örgüt ortamında daha verimli olmakta, ekonomik ve manevi gereksinimlerini de karşılayabilmektedirler (Tütüncü, 2000).

Eğitimin asıl amacı, insanlara hayat boyu karşılaşacakları problemleri çözmede, yaşadıkları toplumun beklentilerini karşılamalarında ve toplumun normlarına uyum sağlamalarında gerek duyulan ana yeterlilikleri kazandırarak; yaşadıkları topluma ve ülkelerine yararlı, üreten, inovatif ve bilimsel düşünebilen bireyler olarak yetiştirmektir. Böyle özelliklere sahip bireylerin yetiştirilmesinde en yüce ve asıl görev öğretmenlere düşmektedir. Bu belirtilen amaçları ve hedefleri ortaya koyabilmek ve istenilen kalitede eğitim hizmeti vermek eğitim kurumlarının görevidir. Bu görevi yerine getirecek eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasını sağlayacak en önemli faktör öğretmenlerdir ve bu durum öğretmenlerin başarısı ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin; kurumun amaçları ve hedefleri doğrultusunda güdülenerek ve işten doyum sağlayarak daha verimli ve etkili çalışmaları sağlanmalıdır.

Örgütler, belirli amaçlara ulaşmak için ortaya konulan araçlardır. “Örgüt kavramının kökeni Yunanca’daki organon sözcüğüne dayanmakta ve alet ya da araç anlamlarına gelmektedir” (Morgan, 1998, s. 27). “İnsanlar, beşeri hayatın başladığı andan günümüze bilgi, yetenek, güç ve vakitlerinin kendi arzu ve ihtiyaçlarını karşılamada

yetersiz kaldığını anlamış ve her dönemde işbirliği ihtiyacı hissetmiştir. Bu sebeple ortak amaç ve hedeflerine ulaşmak için belirli bir yapı, kural ve süreçlere dayanarak insanlar bir araya gelerek küçük ya da büyük örgütler oluşturmuşlardır” (Dinçer, 2008, s. 3). Örgüt, iş bölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ile sorumluluğun belirlenmesi, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için belli sayıdaki kişilerin faaliyetlerinin akılcı bir biçimde koordine edilmesini ifade eder (Schein, 1980). Örgüt, üyeleri tarafından koalisyon olarak bir araya gelen üyelerin ilişki ve bağlarını uzlaşma, uyma ve kontrol koşulları ile ortaya çıkardıkları bir yapı olarak tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2012). Örgüt, bir grup insanın belli bir ortak amaç ve hedefi, otoritenin belirlediği sorumluluk hiyerarşisi altında işbölümü yaparak akılcı, planlı ve eşgüdümlü olarak ortaya çıkardıkları bir yapılanma olarak tanımlanabilir (Oktay, 1996).

Örgütlerin asıl amacı hayatlarını devam ettirmektir. Örgütlerin hepsi bu amacını gerçekleştirebilmek için ortaya bir ürün çıkarmak zorundadır. Toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişiminde, örgütlerin etkililiğinde ve verimliliğinde insan faktörünün önemi büyüktür. Günümüzün hızla değişen dünyasında örgütler, varlıklarını sürdürebilmek, kendilerinden beklenenleri en iyi biçimde yerine getirmek ve diğer örgütlerle rekabet edebilmek için kendilerini yenilemek ve sürekli geliştirmek durumundadırlar. Örgütler belli bir amaç için bir araya gelen insanlardan oluşur. Bu amaçlar örgütte bulunan tüm çalışanlar tarafından benimsendiği takdirde, çalışan örgütte huzurlu, mutlu, üretken olduğunda örgüt başarılı olmaktadır (Başaran, 1982).

Zamanla örgütsel davranışların ortaya çıkışını araştıran uzmanlar, çalışanların duygu ve duygu durumlarının onların karar almalarında ve örgüt içindeki davranışlarında etkili olduğunu fark etmişlerdir. Bu duygu durumuna sahip bireyler örgüt içinde sadece kendi kişisel problemlerini çözme kısmında değil aynı zamanda örgüt içinde sistem genelindeki sorunları çözmede de yer almalarının örgüt adına büyük bir öneme sahip olduğuna düşünmekteydiler. İyi duygu durumunda olan çalışanların, hızlı ve iyi kararlar verebilmek adına genel kuralları uygulamaya daha meyilli olduğu görülmüştür (Bowditch ve Buono, 1990; Robbins ve Judge, 2013).

Chester Barnard (1938), Elton W. Mayo (1945), F. W Taylor (1911) gibi araştırmacıların bireylerin ruhsal durumlarının, onların davranışları üzerindeki etkilerini fark etmeleri ve bu durumun örgütler üzerindeki etkilerini belirlemek adına örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütler için önemini konu alan araştırmaların yapılmasının belirleyicisi olmuştur (Greenberg ve Baron, 2000). Örgütte mutlu olan birey iş yerine bağlılık hissetmekte, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha istekli ve motive davranmaktadır. Bu motive çalışanların daha içten bir çaba göstererek ortak bir ürün ortaya çıkarmalarını sağlamaktadır. Bu gösterilen fazladan, formel iş tanımı içinde bulunmayan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadır.

Çetin'e (2004) göre örgütsel vatandaşlık davranışları formel ödöl sisteminin doğrudan tanımlamadığı, zorlayıcı olmayan, örgütün etkili bir şekilde işlemesini sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Basım ve şeşen (2006) örgütsel vatandaşlık davranışlarını "herhangi bir emre bağlı olmaksızın örgüt yararına sergilenen davranışlar" olarak ifade etmişlerdir.

Her toplumun kendine özgü kültür, gelenek, ahlak yapısı yani farklı bakış açısı vardır. Bu farklı bakış açısı örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlarını belirlemektedir. Öğretmenlik, hemşirelik, doktorluk, polislik, itfaiyecilik, askerlik gibi mesleklerin iş tanımlarının her zaman kesin çizgiler içeren tanımlamaları yoktur. Bir öğretmenin kurumunca belirlenen görev tanımında derslerle ilgili program içeriklerinden bahsedilmektedir. Bunun yanında; formel iş tanımı dışında yani öğretim faaliyetleri haricinde ortaya koyacağı eğitim faaliyetlerinin sınırlamaları hakkında yazılı bir program yoktur. Bazı konu eksiği bulunan öğrencilerine, teneffüslerde ya da ders saatinin bitimini takip eden bir zaman içerisinde ücretsiz ders vererek yardımda bulunan öğretmenin davranışı, kan kaybı yaşayan hastasına kan grubunun uyuştuğunu bildiği için kan veren hemşirenin davranışı birer vatandaşlık davranışıdır. Bu gösterilen davranışlar bireylerin formel iş tanımları içinde yer almazken, toplumlar bu tarzdaki davranışlara o meslek grubunun formel görev tanımı olarak bakabilmektedir (Çelik, 2007).

Örgütte (okulda) gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışlarına; rahatsızlanan bir meslektaşının adına onun öğrencileriyle ilgilenmek, örgütte yeni olan deneyimsiz

meslektaşına mentörlük (kılavuzluk) yapmak, çıkış saatleri sonrasında okulda kalıp öğrencilerinin sorunlarıyla ilgilenmek, örgütün politika oluşturma ve karar alma mekanizmalarında yer almak, yapılan seminer, toplantı gibi kişisel gelişim etkinliklerine istekli devam etmek, şikâyet etmekten ya da sorunlar karşısında söylenmekten kaçınmak örnek verilebilir.

Girgin'in (2009) ve Sabancı'nın (1999) yaptıkları araştırmalar sonucunda öğretmenlerin çalışma ortamında kendilerini mutlu hissetmemelerinde, örgütte (okulda) istedikleri etkiyi bırakamadıklarına dair düşünceleri ile meslek kariyer basamaklarının kısıtlı olduğuna dair düşüncelerinin rol oynadığı sonucuna varılmıştır.

Okul yöneticilerinin, öğretmen ve öğrencilerin bütünleşmesini, şevk ile çalışmasını, öğretme ve öğrenme süreçlerine isteyerek ve gönülden katılmalarını sağlayacak bir okul ortamı oluşturmalarının büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Bir okulda öğretimin kalitesini belirleyen faktörlerin; iyi nitelikte hazırlanmış bir eğitim programı ve becerikli öğretmenler ile gereken materyallerin sağlanmasına bağlı olduğu araştırmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçlardan biridir. Fakat bahsi geçen faktörlerin birleştirilmesinde ve etkili bir öğretimin gerçekleştirilmesinde başka faktörlerin de etkili olabileceğinin dikkate alınması önemlidir (Şişman, 2010).

Eğitimin en önemli unsuru olan öğretmenlerimizin örgütsel vatandaşlık davranışının önemini daha iyi anlamaları, yöneticilerin okul ortamında örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmanın yollarını bulmalarının örgüte sağlayacağı yararın farkında olmaları açısından önemlidir. Öğretmenlerin mesleklerine duydukları inanç ve mesleklerinden aldıkları doyumun okul ortamında nasıl örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermelerinde olumlu veya olumsuz rol oynadığını göstererek yöneticilerin bu alanda yapabilecekleri faaliyetleri düşünmeleri açısından da önem taşımaktadır.

Okulların amaçlarına ulaşmasında ÖVD ve iş doyumunu kavramlarının ne derece önemli olduğu eğitim faaliyetlerinin daha olumlu çıktılarının olmasına nasıl fayda sağlayacağı görülmektedir. Çalışanların örgüt içinde sergileyecekleri ÖVD davranışları ile çalışanların iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu yapılan birçok araştırma ile ortaya konulmuştur. Bu araştırmalardan Bateman ve Organ (1983),

Organ (1988), Sezgin (2005), Ünüvar (2006), Kremmer ve Kinicki (2008), Zeinabadia (2010), Ersözlü (2012), Karakuş (2012), Tan (2012), Yılmaz (2012), yaptıkları çalışmaların sonuçları da bu durumu destekler niteliktedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; ortaokulda görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu genel amaca ulaşabilmek için, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?
- 2) Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3) Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını düzeyi nedir?
- 4) Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) Ortaokul öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki var mıdır?
- 6) Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum boyutları örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, toplumların şekillenmesinin en önemli unsurları olan öğretmenlerin iş doyumları ile gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirleyerek, okullarda karşılaşılabilecek problemler ve problemlerin kaynaklarına dayalı çözümler geliştirmesi açısından önem taşımaktadır. Bu araştırma, sonuçlarıyla eğitim kurumlarında iletişim, çalışma ortamı, ücret gibi iş doyumuna etki eden faktörlerin iyileştirilmesi ile öğretmenlerin gönüllü, görev tanımı dışındaki davranışlarının hangi durumlarda oluştuğunu ortaya koyacak niteliktedir.

Bu çalışma örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin belirlenmesi ile okul çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları gösterecekleri okul ortamlarının nasıl ve ne şartlarda olması gerektiğine dair görüş ve isteklerinin belirlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarının okulda çalışanlar arasında paylaşım ve işbirliğinin artırılmasına, herhangi bir karşılık beklemeden örgütün yararına olacak faaliyet ve etkinliklerde bulunan, huzurlu bir örgüt ortamı oluşmasına katkıda bulunacağına yönelik farkındalık yaratabileceği ve okul ortamını doğrudan olumlu biçimde etkileyebileceği düşünülmektedir.

İş doyumu düzeylerinin belirlenmesi ile sağlıklı bir okul ortamı oluşmasına, çalışanların işinden daha fazla doyum sağlamasına, moral ve motivasyonunun artmasına, okula ve mesleğe bağlılık duygusunun gelişmesine ve buna bağlı olarak da verimliliğin ve performansın artmasına yönelik nedenlerin ve etkilerin belirlenerek çözüm yollarının bulunmasına imkan sağlayacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birlikte ele alındığı çalışmalar yer almaktadır ve uygulama alanları genelde eğitim örgütleri dışındaki farklı alanlardaki örgütler olduğu görülmüştür. Türkiye’de bu iki konuda eğitim örgütlerinde yapılacak çalışmalar önem arz etmektedir. Araştırmalarda kuramsal olarak birbiri ile bağlantılı bulunan bu iki değişkenin eğitim örgütleri ile ne kadar ilişkili olduğunu saptamak eğitim kurumlarının Milli Eğitim Bakanlığının eğitim-öğretim politikalarını belirlemede bakanlık yetkililerine, okul yöneticilerine ve öğretmenlere fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

Eğitim-öğretim hizmetlerini yerine getirmekle yükümlü olan yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini artıracak şekilde; eğitim politikalarını ve felsefesini belirleyerek programlar aracılığıyla hayata geçirilmeye çalışarak, eğitim personellerinin seçimi ve değerlendirilmesinde bu politikaların uygulanması sağlıklı bir okul ortamının oluşturulmasına ve okulun verimliliğini arttırmak gibi katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

İş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki bağlantıyı araştırarak alanyazına katkıda bulunması ve bu alanda yapılacak benzer çalışmalara veri sağlaması açısından katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma aşağıdaki sayılıya dayalı olarak gerçekleştirilecektir.

1. Katılımcıların ölçme araçlarını içtenlikle, gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın evreni; 2015-2016 Eğitim ve Öğretim Yılı, Kayseri ili merkez ilçeleri Kocasinan, Melikgazi, Talas ilçelerinde bulunan eğitim kurumlarında görev yapmakta olan ortaokul öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçeklerinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Araştırmada yaygın olarak kullanılan kavramlar aşağıda tanımlanmıştır:

Öğretmen: Öğretmen devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan kişilerdir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Örgüt: Örgüt, işbölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ile sorumluluğun basamaklaştırılması yoluyla, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için belli sayıdaki kişilerin faaliyetlerinin akılcı bir biçimde koordine edilmesini ifade eder (Schein, 1980).

Örgütsel vatandaşlık davranışı: Formel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık şekilde kabul edilmemiş ve örgütün bir bütün olarak etkin şekilde faaliyette bulunmasına katkıda bulunan gönüllü bireysel davranıştır (Organ, 1988).

İş Doyumu: Kişilerin meşgul oldukları işteki görevleri ile ilgili duygusal eğilimleridir (Green, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, alanyazın araştırılarak sırasıyla; iş doyumuna, iş doyumuna ile ilgili yurt içi ve yurt dışı araştırmalara, örgütsel vatandaşlık davranışına ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yurt içi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir

2.1 İş Doyumu

Bu bölümde iş doyumunu tanımı ve tarihi, iş doyumuna etki eden faktörler, öğretmenlerde iş doyumunu ve literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.1 İş Doyumu Tanımı

Sanayi devriminin başlangıç dönemlerinde işçilerin ve ailelerinin gıda, giyinme ve barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu maddi ihtiyaçların karşılanmasına rağmen, işinde beklenen başarıyı gösteremeyen kimselerin olduğu görülmüş, verimliliklerinin artırılması için zorlayıcı ve ceza yöntemleri ile çalıştırılmak istenmiş ve sonunda çalışanların işinden sağlayacağı doyumun daha da azalmasına yol açmıştır (Kaya, 2006). Bunun en önemli nedeninin örgütlerin temel yapı taşının insan olması ve insanın sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını olan bir varlık olmasıdır. Örgütler içinde çalışırken mutlu olan, ihtiyaçlarını karşılayabilen, yaptıkları formel görevler karşısında takdir gören ve yaptığı işten zevk alabilen, farklı beklentilerine cevap alabilen kişi bulunduğu örgütte memnun olacaktır. Çalışanların mutluluğu, yaptığı işten doyum sağlamaları, motivasyonlarının artması, performanslarının yükselmesi anlamına gelmekte yani çalışanın verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Çalışan verimliliği, işletme verimliliğini de etkilemektedir. Günümüzün hızla değişen dünyasında farklı sektör alanlarında üretim yapan her örgütün bu verimliliğe ihtiyacı vardır. Bu durum insanı makine gibi gören eski örgüt anlayışının değişimine önderlik eden araştırmaların başlamasına yol açmıştır (Ağırdas, 2014; Arkçı, 2014). İnsanlar günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini iş ortamında geçirmektedirler ve bu durum yaklaşık 25-30 yıl sürmektedir. İnsanın fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını gideren, çalışırken mutlu hissettiren, tatmin oluşturup doyuma oluşturan bir iş sahibi olması insanın varlığı açısından önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla iş doyumunu kavramı, insan hayatında önemli bir yer tutmaktadır.

İş doyumu, örgütsel davranış alanındaki araştırmalarda çok fazla yer alan bir konu olmuştur. İş doyumu ile ilgili literatürde oldukça farklı tanımlamalar mevcuttur. Örgütün, ürün ortaya çıkarmak ve ürünü ortaya çıkaran çalışanların doyumunu sağlamak gibi iki önemli amacı vardır. Örgüt ortaya koyacağı ürünün niceliğini ve niteliğini artırmaya çabalarken aynı çabayı örgüt içindeki çalışanların da işlerinden sağlayacakları doyumlarını yükseltmek konusunda da mükelleftir (Başaran, 2000). İş doyumu, kişilerin meşgul oldukları işteki görevleri ile ilgili duygusal eğilimleridir (Green, 2000).

İş doyumu çalışanların işlerinde hissettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumudur. İş doyumu, işin özellikleriyle çalışanların işlerinden beklentilerinin uyum sağladığı zaman gerçekleşir; çalışanın işten beklentileri ile işin sağladığı ödüller karşılaştırılır. Bingöl'e (1998) göre işgörenlerin işlerinden ruhsal, fizyolojik ve duygusal beklentisi iş doyumunu oluşturur. Bir başka deyişle iş doyumunu, işgörenlerin birlikte çalışmaktan aldığı haz, üretmekten duyduğu mutluluk ve elde edilen maddi çıkar olarak tanımlamaktadır. Davis (1988) ise iş doyumunu, örgüt çalışanlarının işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumu olarak tanımlamıştır. İş doyumu ile en çok karşılaşılan tanım ise Locke (1976) ait olup iş doyumunu kavramını, bireyin işinden dolayı memnun edici veya olumlu hisler duyması olarak tanımlamıştır.

Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli boyutu bulunmaktadır (Luthans, 1992, s. 113):

1. İş doyumu, duygusal yönü olan bir kavramdır. Çünkü iş doyumunu somut olarak görülemez ve sadece hissedilebilir.
2. İş doyumu, genellikle sonuçların beklentileri ne kadar iyi karşıladığı veya aştığı ile belirlenebilir.
3. İş doyumu; iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi tutumlar ile beraber gelişir.

Güncel yönetim anlayışında işletmelerin başarısı için sadece maddi değişkenlerin değil, insan boyutunun da dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Güllü, 2009). İş doyumu; yaşam doyumu, bireyin yaşam felsefesi ve son olarak da bireysel kariyer yönetimi ile yakından ilişkilidir (Ödemiş, 2008). Her bireyin hayattan beklentisi farklıdır. Bu nedenle örgütlerin çalışanları tek tip olarak görmemesi, her çalışanın işten doyum elde etmesini sağlayacak farklı metotların olduğunun farkında olarak örgüt yönetim sürecini bu durumu göz önünde bulundurarak yapılandırmalıdır.

2.1.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler iki ana grup altında toplanmakta olup; bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde ifade edilmektedir (Lam, 1995, s. 73).

2.1.2.1 Bireysel Faktörler

Her birey farklı karaktere sahip olduğundan dolayı işyerinde gelişen olayları algılaması, işinden beklentileri de farklı olmaktadır. Bu nedenle bireylerin algı ve beklentilerindeki farklılıklar, onların farklı tepkiler vermelerine neden olup iş doyumu veya iş doyumsuzluğunda farklı durum ve göstergelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

2.1.2.1.1 Yaş

Araştırmalarda, genellikle iş doyumu ve yaş faktörünün olumlu bir ilişki içinde bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş faktörü arttıkça, iş tatmini artmaktadır. Deneyimin artmasıyla beraber iş uyumunun artmasına bağlı olarak bu durum ortaya çıkmaktadır. Yeni mezun genç işgörenlerin, örgüt içinde aşırı yükselme hedeflerinin olması, onların tatminsizlik yaşama olasılıklarını artırmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının en büyük sebebi genç çalışanların özellikle iş hayatına yeni başladıkları dönemlerde hedeflerinin hayatın gerçeklerinden uzak olmasından dolayı işten beklentileri daha yüksek olmakta ve beklentilerin karşılığı bulunamadığı zaman işe karşı doyumsuzluk gelişmektedir. Bireyler yaş aldıkça ödüllerin çoğalması, mesleki pozisyonun yükselmesi işlerinden aldıkları tatmini artırdığı görülmüştür. Ayrıca zaman ilerledikçe bireylerin çalışabilecekleri iş yeri seçenekleri azaldığından ve yeni bir iş bulma imkânları sınırlanacağından dolayı sahip olduğu maddi kazancını,

haklarını ve ayrıcalıklarını kaybetme endişesi çalışanın örgüte bağlılığını artırarak devamlılığını sağlamaktadır (Demir, 2005; Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008).

2.1.2.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet faktörü, iş doyumunun açıklanmasında bir faktör olmanın yanında farklı araştırmalar göstermektedir ki hangi cinsin daha fazla iş doyumunu elde ettiği hakkında tutarsızlık söz konusudur. Yapılan bazı araştırmalarda erkeklere kıyasla daha zorlu şartlar altında çalışan kadınların, işlerinden fazla doyum elde ettikleri görülmüştür. Kadınların iş doyumlarının daha düşük çıktığı durumlar; kadınların eş yükümlülüklerini ve annelik rollerini öncelikli hissetmelerine bağlanmıştır. Bu nedenle kadınlar, çalışma hayatında çok üst düzey gereksinimleri karşılamayı hedeflememektedir. Yani işyerinin parasal veya fiziksel ödülleri kadın çalışanların ilgisini çekmemektedir (Gezer, 1998).

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişki toplumun kültürel ve sosyolojik vakalarının da etkisinde değişiklik gösterdiği düşünülmektedir. Örneğin okul öncesi öğretmenlerin, hemşirelerin, temizlik görevlerinin, hosteslerin genelde kadın olması, maden işçilerinin, hamalların, inşaatta çalışanların da erkek olması gibi bazı işler cinsiyet ile ilişkilendirilmiştir. İşin niteliğine ilişkin unsurlar (güç gerektirmesi, estetik gerektirmesi vb.) bu mesleklerde çalışan bireylerin toplumsal bakış açısından dolayı cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişki de etkilenmektedir.

Memurlarla yapılan bir çalışmada kadın çalışanların işlerine dair stres koşullarının daha fazla olduğu yönünde durum belirttikleri, somatik ve psikolojik belirtilerin kadınlarda çok görüldüğü bu nedenlere bağlı olarak kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerden daha düşük olduğu görülmüştür (Gürçay, 1994). Aslan (2006) yaptığı çalışmada ise erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Şahin (1999) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür.

2.1.2.1.3 Eğitim Durumu

Bireylerin eğitim düzeyi, onların iş doyumuna etki eden faktörlerden biridir. Eğitim düzeyi yüksek bir birey, iyi koşullara sahip işlerde çalıştıklarından iş doyumlarının buna bağlı olarak yüksek olacağı ifade edilmektedir. Bu durumun sağlanabilmesi

için, yüksek eğitimli çalışanların kendi eğitim düzeylerine uygun ve beklentilerini karşılayan koşulların (ücret, statü vb.) bulunduğu bir işte çalışmalarının gerekliliği düşünülmektedir (Baysal, 1987). Bu nedenle eğitim düzeyinin bireylerin kazandıkları ücretle iş doyumunun dolaylı ve olumlu bir ilişkisi olduğundan bahsedilebilir. Bunun tam tersi bir durumda kazanılan ücretler sabit tutulduğunda doğrudan olumsuz etkiye dönüşmektedir. Örneğin yüksek eğitimli birinin düşük ücretle çalıştırılması doyumsuzlukla sonuçlanmaktadır (Savaş, 2012).

Aslan (2006) yaptığı çalışmada ilkokul ve ortaokul mezunları ile doktora eğitimlilerin ortalama iş doyumunu puanları arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Eğitimleri ile uyumlu işler yapanların diğerlerine göre daha yüksek iş doyumlarının olduğu görülmüştür. Keser'in (2005) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmada üniversite mezunu çalışanların iş doyum düzeyleri, ilköğretim ve lise mezunu olarak çalışan gruba göre düşük çıkmıştır. Bu sonuç, nitelikli işgücüne sahip çalışanların tatminin daha zor sağlandığını ifade etmektedir.

2.1.2.1.4 Medeni Durum

Yapılan çalışmalarda bireylerin medeni durumunun iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir (Güner, 2007). Genellikle, evli olan çalışanların bekâr çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmalarının, evlilik kurumunun insanlara yüklediği sorumluluklar (ev hayatı, aile) nedeniyle işlerine bekâr çalışanlardan daha fazla sahip çıkmalarına yol açabilmektedir (Kaya, 2007).

Yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile çalışanların medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, genellikle medeni durumu evli çalışanların bekâr olanlara oranla daha fazla iş doyumunu sağladıkları görülmüştür. Girgin (2009) ve Şahin (1999) yaptığı çalışmada bu durumu ile benzer sonuç elde etmiş, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre anlamlı derecede daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir. Şeker ve Zırhlıoğlu (2009) polisler üzerinde yapılan çalışmada evli katılımcılarında yaşam doyumlarının, bekâr ya da eşleri ile ayrı yaşayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Evlilik kurumunun

Çalıřanların yařam doyumunu arttırmada bir sosyal destek saėladıėı dűřűnűlmektedir.

2.1.2.1.5 Kişilik

Kiřilik yapısı olarak űzbenliėi geliřmiř kendine gűvenen çalıřanlar, kendilerinden daha alt dűzeyde kiřilik űzellikleri sergileyen, kabiliyet dűzeyi sınırlı, çevreye uyum saėlama problemi yařayan çalıřanlara gűre daha fazla doyum saėlayabilmektedirler. Çalıřanın iřinden beklentilerini elde etmesi sonucu kendinde oluřan psikolojik olumlu tutum iř doyumunu olarak tanımlanmaktadır. Her bir çalıřanın kiřiliklerinin farklı olması, çalıřanın iřten beklentilerinin ve sonuç algılamalarının farklı olmasına yol açmaktadır. Bu noktada da bireysel kiřilik űzelliklerine gűre çalıřanlar, iřten beklentilerini elde ederek yaptıkları iřte mutlu olup doyuma ulařacaklardır (Bařaran, 1982). řahin (1999) tarafından yapılan çalıřmada űğretmenlerin kiřilik űzelliklerinin onların iř doyum dűzeylerini etkilediėi gűrűlműřtűr.

2.1.2.2 űrgűtsel Faktűrler

Çalıřanların űrgűtten beklentileri, algıları farklı olup, çalıřanların iř doyumunu veya iř doyumсуuzluėunu etkileyen űrgűtsel faktűrler ařaėıdaki bařlıklar altında incelenmiřtir.

2.1.2.2.1 űcret

Çalıřanlarda iř doyumunun ve iř doyumсуuzluėunun en temel etmenlerinden birisi űcret faktűrűdűr. űcretin temel faktűrlerden biri olması, çalıřanın hayati gereksinimlerini karřılamasının yanında űcretin çalıřanın bařarı simgesi veya saygınlık aracı olarak gűrűlmesinden kaynaklanmaktadır. Çalıřanlar, iřinden elde ettiėi űcret ile beklentilerini karřılayabiliyorsa iřine karřı olumlu tutum oluřturur ve iř doyumunu elde eder (Baysal, 1981).

Bir űrgűt, çalıřanına bilgi ve kabiliyetleri karřılıėında űdemede bulunur. Yeterli bulunan űcret, çalıřanın kendisini daha iyi hissetmesini saėlayarak motivasyonunu artırır. Yetersiz bulunan űdeme ise, çalıřanın űrgűte karřı olumsuz bir tavır geliřtirmesine yol açar. Bu durum, çalıřanın űz benliėini de olumsuz etkileyen bir durumdur (Gűnbay, 2000). űcretin diėer çalıřanlara gűre adaletli olması, yűksek olmasından daha űnemlidir. Çalıřanlar, sadece kendi űcretlerinin dűřűklűėűne gűre deėil, űcretlerinin diėer çalıřanların űcretlerine kıyasla daha dűřűk olması

durumunda da tatminsizlik yaşamaktadır. Bu nedenle ücret; işin kişiden beklentilerine, bireyin yeteneğine ve grup içindeki çalışanların emeğine kıyasla adil ise çalışan işine karşı olumlu tutum oluşturacak ve iş doyumunu sağlayacaktır (Baysal, 1981). Gerçekten de ücretin, çalışanların bir kuruluşa girme ve o kuruluştaki kalmaya karar verme konusunda güçlü bir etkisi olduğuna dair yeterli kanıt vardır. Bu alanda yapılan araştırmalar beş sonuçta özetlenebilir (Bowditch ve Buono, 1990, s. 310):

1. Ödülle ilgili memnuniyet, bireyin ne kadar ödül aldığının ve ne kadar alması gerektiğini hissettiğinin bir sonucudur.
2. İnsanların memnuniyet duyguları, örgütteki diğer çalışanlar ile kendisini karşılaştırmasından etkilenir.
3. Genel olarak iş doyumunu, çalışanların işlerinden aldıkları hem iç hem de dışsal ödüllerden ne kadar memnun olduklarından etkilenir.
4. İnsanlar arzu ettikleri ödüllere ulaşmada ve kendilerinin ne kadar önemli olduğunu hissettiklerinde önemli ölçüde farklı davranışlar gösterirler.
5. Birçok dışsal ödül, diğer ödüllerin (güç ve statü gibi) öncülü olduğu için önemlidir ve tatmin edicidir.

Sonuç olarak örgütler hem bireysel hem de örgütün hedeflerine ulaşmanın yanı sıra, insanları daha doyum ihtiyacının karşılanması için ödül sistemlerinin aktif olarak yapılandırılmasında daha güçlü bir rol üstlenmelidir. Ücretler, iş doyumunu açısından önemli bir faktördür. Para, insanların yalnızca temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda üst düzey ihtiyaç memnuniyetini sağlamada da etkilidir. Çalışanlar genellikle ücretin, yönetimin örgüte katkılarını nasıl gördüğünün bir yansıması olarak görmektedir (Luthans, 1992). Karaman ve Altunoğlu (2007) yaptıkları çalışmada, üniversite öğretim elemanlarının aldıkları ücretin, tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğu olduğunu belirlemişlerdir.

2.1.2.2.2 Terfi

Çalışanların işten doyum sağlamalarındaki en önemli etkenlerden biri terfi imkânlarıdır. Örgütte terfi imkânlarının bulunması, sıklığı, terfi olanaklarının adaletli

olması terfi faktörünün çalışanların iş doyumunu sağlamasını artıran bir unsurdur. Çalışanların terfi durumuna bakış açıları farklılık gösterebilir. Kimi çalışan için ruhsal doyumunu ifade eden terfi kavramı bireysel doyum sağlarken, bir başka çalışan için daha çok ücret alınması, daha yüksek statüde bulunulması ya da bir yarışın kazanılması anlamına gelebilir. Bu durum her çalışanın terfi karşı bakış açısının değişmekte olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir (Başaran, 2000). İşyerinde zamanla tecrübe edinen çalışanlar sorumluluk veya işyerindeki pozisyonlarını yetersiz bulurlar. Yükselme arzusunda bulunan çalışanların yükselme imkânları bulunmazsa gayretlerinde azalma görülecektir (Eren, 2014). Yıldırım'ın (2015) yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin yeterli yükselme (terfi) olanakları olmamasının iş doyumlarını düşürdüğü yönünde bulgu elde edilmiştir.

2.1.2.2.3 Yönetici Davranışları

Örgütün yapısı içerisinde yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Çalışanların kişiliklerine saygı gösteren, onlara değer veren, ödüllendirmede adil davranan ve ekip ile çalışmaya önem veren, demokratik yönetim tarzı sergileyen yöneticilerin, çalışanların iş doyum üzerine önemli bir etkisi bulunmaktadır (Akıncı, 2002; Başaran, 1982). Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanlarına karşı yapıcı davranışları örgüt ortamında içten ilişkilerin ve güven ortamının doğmasını sağlayarak çalışanların işlerinde daha kolay doyuma ulaşmalarına sebep olacaktır. Çalışanların ileri sürdükleri fikirlere değer vererek, çalışanların kendini değerli hissetmelerine, fikir üretmelerine olanak sağlayarak işlerini daha iyi yapmaları konusunda motive edebilir ve çalışanların iş doyumunu düzeyini yükseltir (Önen ve Tüzün, 2005; Turmuş, 2005).

Performans değerlendirmeleri ve ödül yönetimi, yöneticilerin en önemli faaliyetlerindendir. Bu faaliyetlerin her ikisi de çalışanlar için son derece önemlidir. Çalışanların motive edilmesinde ödül dağıtımının ne derece etkili olduğunun, performans değerlendirmesinin etkinliğine büyük ölçüde bağlı olduğunun, yöneticiler tarafından bilinmesi gereken önemli bir durumdur (Schnake, 1990)

2.1.2.2.4 Çalışma Koşulları ve Çalışma Arkadaşları

Çalışanların işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının uyumlu ve destekleyici olması, iş doyumunu seviyesini artıran çok önemli bir faktördür. Örgüt içerisindeki ilişkilerin rekabete dayalı ve kötü olması doyum düzeyini düşürmektedir. Günlük hayatının büyük bir kısmını işyerinde geçiren çalışanların verimli çalışması için iş arkadaşlarıyla uyumu ve iletişimi önemlidir. Örgütlerde biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplar mevcuttur. Eğer çalışan üstün ve başarılı kabul edilen bir grupta birlikte ise ya da gruptaki insanların dünya görüşü kendisi ile uyuyorsa çalışanın iş doyumunu yükselecektir (Erdoğan, 1999).

İşyerlerinde kullanılan araçlar, dinlenme saatleri, iş yerinin sıcaklığı, nemi, havalandırması, aydınlatılması, sessiz olması, temizliği gibi fiziksel çalışma koşulları çalışanın iş doyumunu sağlayan dolayısıyla verimini artıran önemli faktörler arasında bulunmaktadır. Örgütün, sosyal çalışma ortamının ve fiziki olanakların iyileştirilmesi çalışanların işlerinde daha verimli çalışmalarına ve doyum sağlamalarına yol açmaktadır. Luthans'a (1992) göre işin içeriği çalışanların için bir diğer büyük memnuniyet kaynağıdır. Anketlerle bir işin tatmin edici olması için işin ilginç ve zorlu olması, sıkıcı olmaması özelliklerini içermesinin beklendiği görülmüştür. Aynı zamanda samimi ve işbirlikçi iş arkadaşları da çalışanlar için bir diğer iş tatmini kaynağıdır.

Girgin'in (2009) yaptığı araştırmada, çalışma arkadaşlarından destek gören çalışanların, destek görmediğini düşünen çalışanlara göre iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada, çalışma ortamından memnun olan çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Akıncı (2002) örgütlerde kişilerarası ilişkiler açısından düşük düzeyde tatmin olan işgörenlerin olmaması, bu durumdaki iş görenlerin ilgili örgütte çalışmamayı tercih ettiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. İşgörenlerin örgütten ayrılmalarında veya kalmalarında kişilerarası ilişkiler önemli bir rol oynamaktadır.

2.1.2.2.5 İletişim

Cüceloğlu (2008), iki kişi arasında yer alan anlam alışverişini iletişim olarak tanımlamaktadır. İletişim, kişilerin sahip olduğu ilişkilerinin türüne göre farklı

şekillerde ifade edilebilir. İlişki içerisinde bulunan bireyler bu farklılıkları anlayışla karşılayıp hemfikir oldukları sürece iletişimde aksaklık olmaz. İletişimde oluşacak aksaklıklar örgütlerde başarısızlığa neden olmaktadır. İletişim, problemleri ortadan kaldıracak gibi iletişimsizlik de problemleri ortaya çıkarabilir (Hoy ve Miskel, 2010).

İletişim bir örgütün can damarıdır. Bir mesaj, sözlü olarak değil daha çok sözsüz olarak iletilir. Sözel ve sözel olmayan mesajların çatışması durumunda insanlar sözel olmayan mesajlara sıklıkla inanırlar, çünkü sözel olmayan ipuçlarının kontrolü sözlü mesajlardan daha zordur ve mesajın kendisinden daha ikna edici olabilir (Shnake, 1990). İletişim, yönetim ve örgütsel davranışın temel süreçlerinden biridir. Örgütsel bakış açısına göre örgüt içinde iletişimin üç işlevi şu şekilde tanımlanmıştır (Robbins ve Judge, 2013, s. 365):

1. Üretim ve düzenleme (işin yapılmasına odaklanmak ve örgütler çıktı hedeflerini karşılamaya odaklanmış iletişim)
2. Yenilikçilik (örgütün çevresine uyum sağlamasına ve yanıt vermesine yardımcı olan yeni fikirler ve değişen prosedürler hakkında mesajlar)
3. Sosyalleşme ve bakım (iletişim, işin kendisinden ziyade işin yapılmasının araçlarına ve örgütteki kişisel katılım, kişilerarası ilişkiler ve motivasyona odaklanan iletişim).

Bu fonksiyonların her biri etkili ve verimli bir şekilde yönetilen organizasyon için önemlidir. İletişim ile iş tatmini arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Bir kurumda iletişimin iyi olması belirsizliklerin azalmasıyla iş tatmininin artmasına yol açmaktadır.

Bowditch ve Buono'ya (1990) göre kişilerarası iletişimin dört temel işlevi vardır:

1. Görev tanımı açık ve net olmalı, görevdeki standartlar, yetki ve sorumluluklar iyi belirlenmelidir.
2. Karar vermek ve talimatları yerine getirmek için kurallar belirlenmelidir.

3. Başarı için işbirliği sağlanmalı ve çeşitli amaç ve hedeflerle vizyon belirlenmelidir.
4. Çalışanların hislerini ifade edebileceği örgüt ortamı sağlanmalıdır.

2.1.3 İş Doyumunun Önemi

Örgütler, teknolojiyi ne kadar etkin ve daha çok kullanırsa kullansın, örgütler için insan kaynağının önemi hiçbir zaman azalmayacaktır. İnsanın olduğu yerde; duygular, hisler, arzular, beklentiler, idealler olacak ve bu kavramlar odağında birey özel ve aile hayatını çalışma hayatı etrafında şekillendirecektir. Bu kavramlar örgütün başarısını olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilir. Bir örgütün üyelerinin yaptığı işte başarılı olabilmesi ve süreklilik sağlayabilmesi önemlidir. Bu anlamda örgütün başarılı olabilmesi için birçok etmen sayılabilir. Bu etmenlerin örgütün yönetiminden prensiplerine, çalışma ortamından çalışanların tutumlarına kadar geniş bir yelpazede olduğu söylenebilir (Aykaç, 2010).

Örgüt içinde çalışma ortamından memnun ve huzurlu olan bireyler işlerinden doyum elde etmektedirler. Bu doyumı sağlayan bireyler fiziksel ve ruhsal bakımdan kazanımlar elde ederler ve elde edilen kazanımlar bireylerin yaşamlarındaki kaliteye de olumlu yönde yansımaktadır. Çalışanların iş doyumunun ne boyutta olduğunu tespit ve ortaya çıkacak duruma göre iş doyumunun artması için yapılabilecek faaliyetlerin neler olabileceğini ortaya koymak örgütün gelişimine birçok fayda sağlayacaktır. İş doyumunu ile alakalı yapılan çalışmalarda, çalışan problemlerinin saptamak, örgütle ilgili genel tavırlarının geliştirilmesi, hizmet içi eğitim gereksinimlerin belirlenmesi, iletişim kanallarının ve yollarının geliştirilmesi, örgütün vizyon ve misyonu için yapılacak faaliyetlerin planlanması ve izlenecek yöntemler gibi birçok konunun açığa çıkması açısından yarar sağlamaktadır (Tok, 2007).

Bu konuda en önemli görev, örgütlerin sahip oldukları maddi veya manevi kaynakları çalışanlar aracılığı ile amaçlarına giden yolda etkin bir şekilde kullanabilme yetisine sahip örgüt yöneticilerine düşmektedir. Bir örgütün bünyesinde üst düzey donanımlı ve nitelikli personel ne kadar çok olursa olsun bu kaynakların kullanımını sağlamakla yükümlü yöneticiler söz konusu kaynakları iyi bir şekilde değerlendirip motive edemezlerse örgüte yarar sağlayamazlar. Bu sebeple örgütler

alışanlarının beklentileri doğrultusunda stratejilerini belirlemedikleri srecede çalışanlarını motive edemez ve verimlilik sağlayamaz. İş doyumunu iki ana sebepten dolayı önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, çalışanların sahip oldukları iş doyumunun örgüt kadar kendileri için de önemli olmasıdır. İkinci nedense, örgüt yöneticilerinin ve çalışanlarının ortaya koyduğu verimlilik ve performansın örgüt hakkındaki tavırlarına nasıl etkide bulunduğudur. İş doyumunun doğrudan doğruya etkide bulunduğu davranışlar; işten ayrılma, performansta düşüş, işe düzensiz devam etme, fiziksel ve ruhsal açıdan oluşacak sağlık durumudur (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995; Kaplan, 2011).

Spector’a (1997) göre iş doyumunu  nedenden dolayı önem arz etmektedir:

1. Faydacı bakış açısı ile bakıldığında, iş doyumunun çalışanların örgütsel işleyişi etkileyen davranışlarına yol açabileceğidir.
2. İnsani bakış açısından bakıldığında, insanların adil ve saygılı davranılmayı hak ettikleri gerçeğidir.
3. İş doyumunun çalışanların örgütsel işleyişi etkilemesinden de öte örgütsel işleyişin bir yansıması olduğudur.

İş doyumunu kavramı insanın duygularını, hislerini, arzularını etkileyeceğinden dolayı örgütün başarı veya başarısızlığı açısından önem arz etmektedir. İş doyumunun etki alanının sadece iş yaşamı ve iş saatleri içerisinde olduğunu varsaymak iş doyumunun bireylerin hayatlarındaki önemini azaltacaktır. Hlbuki bireylerinin yaşamlarının büyük bir bölümünü oluşturan iş hayatı, özel yaşamı tamamlayan tarafı ile insanın yaşam doyumunu oluşturmaktadır (Tok, 2007). Genel olarak iş doyumunun sonuçları şu şekilde özetlenebilir: İş doyumunun bireyin genel yaşam doyumuna etki eden, yüksek moral sağlayan, fiziksel ve ruh sağlığına etkisi eden ve davranış biçimlerine etki eden bireysel sonuçlar olarak nitelendirilebilir. Performans, verimlilik, işgücü devri ve işe bağlılık durumları ise iş doyumunun örgütsel sonuçları olarak gösterilebilir (Akbaş, 2015). Çalışanlar rgt içinde yaptıkları çalışma ve katkılarının neticesinde örgütsel adaletin sağlandığına inanıyorlarsa doyuma ulaşmaları daha da kolaylaşmaktadır.

İş doyumunun temin edilemediği örgütlerde ortaya birçok sorun çıkması olasıdır. Bu sorunlar şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s. 137);

1. Örgüte bağlılığın düşük düzeyde seyretmesi,
2. Örgütün sahip oldu ekipmanlara, makine ve tesislere zarar verme,
3. Çalışan devrinde düşüş,
4. Örgüte yabancılaşma
5. Çalışanlar arasında stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
6. Örgütte grevlerin ortaya çıkması,
7. İşe yüksek seviyede devamsızlık,
8. Hırsızlık olaylarında artış
9. Düşük seviyede zihinsel ve bedensel sağlığa sahip çalışanlar gibi ortaya çıkabilmektedir.

2.1.4 Öğretmenlerde İş Doyumu

Bir toplumu muasır medeniyetler seviyesine çıkarabilecek olan örgütler, okullardır. Eğitim örgütleri (okullar), girdisinin ve çıktısının insan olduğu kurumlardır. Okulların girdilerinden en önemlisi öğrencilerdir, çıktılarından en önemlisi ise toplumun ihtiyaç duyduğu her çeşit eğitim, bilgi, beceri, donanımına sahip farklı meslek gruplarından oluşan bireylerdir. Bu bireyler, toplumun kendisini oluşturan, toplumu değiştiren, topluma yön veren ve toplumu geliştiren temel unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun arzu ettiği bu bireylerin yetiştirilmesinde en büyük görev eğitim çalışanları olan öğretmenlere düşmektedir.

Öğretmenlerin, öğrencilerini kurumunun (MEB) belirlediği amaçlar doğrultusunda yetiştirilebilmesi için öğretmenlerin de çalıştıkları işten ve örgütten (okuldan) doyum elde etmeleri gerekmektedir. Bundan dolayı öğretmenlik mesleği duygusal ve fiziksel anlamda sağlıklı olmayı gerektirir. Kuşkusuz sosyal bir sistem olan okulların, en önemli yapı taşlarından birisi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin insan hayatı üzerindeki etkileri her devirde çok önemli olmuş ve bu durum her defasında

vurgulanmıştır. Öğretmenlerin sergileyecekleri performans okulun hedeflerine ulaşmasında ciddi bir rol oynamaktadır (Günbayı ve Tokel, 2012).

Alanyazında öğretmenlik mesleğinde doyumunu etkilediği düşünülen birçok değişkene rastlanmaktadır (Spector (1997; Oshagbemi, 2000; Ünüvar , 2006; Karakuş , 2008; Girgin, 2009; Zeinabadia, 2010; Elma, 2013; Tan, 2013; Kıvılcım 2014; Yıldırım, 2015). Ücret, terfi, gelişim imkânları, çalıştıkları okulun yapısı, eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürdükleri sınıfın atmosferi, meslekte geçirmiş oldukları süre, öğrenci davranışları, cinsiyetleri, çalışma arkadaşları, sosyal gereksinimler, öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeyi, okulun imkânları, yöneticilerin liderlik anlayışları, adaletli olmaları, okul iklimi gibi sıralanabilecek çok sayıda değişkenlere çalışmalarda yer verilmektedir. Tüm bu değişkenlerin yanında öğretmenlerin kendi kişilikleri ile iş doyumunu düzeyleri yakından ilişkilidir.

Kendini tanıyan, özgüveni yüksek öğretmenler bu niteliklere sahip olmayan meslektaşlarına göre daha fazla iş doyumunu sağlarlar. Sorumluluk sahibi, eleştiriye açık, adil, başarı odaklı öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, bu özelliklere sahip olmayan diğer öğretmenlere oranla daha yüksektir (Başaran, 2006). İş doyumunu düşük olan bir öğretmenin hayatında da bu etkileri görülmekte olup; öğretmen bu durumu ailesine okuluna ve dersine yansıtacaktır. İş doyumunu düşük olan bir öğretmenin nitelikli bir eğitim öğretim yapması olanaklı değildir (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Öğretmenlerin iş doyumlarında en büyük faktörler yöneticiler, öğrenciler, meslektaşlar ve sosyal çevreleridir. Yöneticilerin, okulda çalışan öğretmenlere karşı gösterdikleri tutum ve davranışlar öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmesinde ve iş doyumlarında önemli bir etmendir. Okullarda görev yapan öğretmenler; farklı yetenek, bilgi, beceri, kişilik, kültür, sosyal çevre ve düşünce yapısına sahiplerdir. Farklı özelliklere sahip bireylerin hepsini aynı zaman ve koşul içinde iş doyumlarını sağlamak kolay bir iş değildir (Yılmaz, 2014). Burada okul yöneticilerine çok fazla sorumluluk düşmektedir. Okul yöneticilerinin lider özelliklerinin iyi gelişmiş olması, her bireyin farklılıklarını dikkate alarak örgüt içindeki yönetimi oluşturması çok önemlidir.

Öğretmenler gün boyunca sürekli öğrencilerle etkileşimde bulunmalarından ve onların öğrenim ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmalardan oluşan baskı ve stresin yol

açtığı, bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili beklentilerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle giderek iş tatminsizliğine neden olduğunu araştırmalar göstermektedir (Teltik, 2009). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini, nasıl yönetildikleri de etkilemektedir. Takım çalışmasına yatkın, öğretmenlerin düşüncelerine önem veren, yönetirken öğreten ve öğrenen, öğretmenlerin kişiliklerine saygı gösteren bir yönetim anlayışı içinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, daha katı bir yönetim anlayışıyla yönetilen öğretmenlere göre daha yüksektir. Kusur arayıcı bir denetim öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Başaran, 2000).

Öğretmenlerin iş doyumları beraber çalışmayı sevdikleri iş arkadaşlarıyla, huzur içinde çalışabildikleri bir iş ortamında daha yüksek olmaktadır. Ayrıca çalıştıkları ortamın fiziksel özellikleri de onların ihtiyacını karşılayabilir özellikte olmalıdır. Öğretmenlerin görevlerini yaparken amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olacak araç gerece sahip olmaları, hem verimlilik hem de iş doyumunu için gereklidir.

2.1.5 İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İnsanın var olduğu her örgütte olmazsa olmaz bir kavram olarak iş doyumunu ile karşılaşmaktadır. İş doyumunu kavramı ile ilgili farklı sektörlerde araştırmalar yapılmıştır. Literatür tarandığında başta işletme sektörü olmak üzere pek çok sektörde çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu başlık altında daha çok konumuz ile ilişkili olarak eğitim örgütleri ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçlarına yer verilecektir.

2.1.5.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında örgütsel iş doyumunu konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bu akademik çalışmalardan araştırma konusu kapsamında olan birkaç araştırma aşağıda konu edilmiştir:

Borg ve Ridding (1991) Malta’ da görev yapan 545 öğretmenin mesleki bağlılık ile iş doyumunun stres düzeylerine etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucuna öğretmenlerin kısmen iş doyumuna sahip oldukları, kadınların erkeklerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Oshagbemi (2000) yaptığı araştırmada cinsiyetin İngiltere'deki akademisyenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemiş, cinsiyetin üniversite öğretmenlerinin iş doyumunu doğrudan etkilemediği, ancak daha kıdemli üniversite öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Lok ve Crawford (2001) yedi büyük hastanede çalışan 251 hemşire üzerinden yaptıkları araştırmada çalışanların örgüt kültürü, örgüte bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerini incelemişlerdir. Hemşirelerin iş doyumunu ve hizmetlerine olan bağlılıklarını örgüt kültürü, onlara yöneticilik yapan liderlerin yaş, deneyim, eğitim ve iş hayatı gibi çeşitli demografik özellikler açısından araştırmışlardır. Araştırma sonucunda yöneticilerin çalışanlar arasında daha fazla bağlılık yaratma konusunda örgütsel alt kültürle daha fazla odaklanmaları gerektiğini tespit etmişlerdir.

Jones, Jones, Latreille ve Sloane (2008) yaptıkları araştırmada; İngiltere’de 22.500 çalışanın eğitim, iş doyumunu ve işyeri performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda çalışanın eğitim düzeyinin iş doyumunu ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Zeinabadia (2010) yaptığı araştırmada; iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca, iş doyumunun özgül yönünün ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılığın etkisine çok az olduğunu görmüştür. Bu çalışmada içsel iş doyumunu, doğrudan ve dolaylı olarak değer taahhüdünün kısmi aracılık rolü aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen baskın bir değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Fatimah, Amirra ve Halim (2011) iş doyumunu, endüstriyel ve örgütsel psikolojide incelenen en çok araştırılan kavram olarak değerlendirmişlerdir. Çünkü araştırmaların, daha iyi bir organizasyon yaratmada önemli olan faktörlerle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmayla, Selangor, Malezya'daki ortaokul öğretmenleri arasında örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. İkinci olarak, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkilerini tespit etmişlerdir. Son olarak, örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumunu ve örgütsel adalet arasındaki

ilişki üzerinde ılımlı etkisine bakmışlardır. Sonuçların örgütsel adalet ile iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler gösterdiğini tespit etmişlerdir. Örgütsel adalet davranışının iki değişken arasında bir moderatör olarak hareket ettiği örgütsel adaletin iş doyumu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Usop, Askandar, Lagguyana Kattog ve Usop (2013) çalışmasında iş performansı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Filipinlerde bulunan 12 devlet okulundaki 200 ilkokul öğretmeni ile çalışılmıştır. Araştırmada okul politikaları, ücret, iletişim, terfi, iş yeri çalışma olanakları, işin özellikleri, sorumluluk gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyum düzeyine sahip olduğu ve iş doyumu yüksek düzeyde olan öğretmenlerin performanslarında artış olduğu bulunmuştur.

Shafazawana, Tharikh, Ying, Zuliawati, Saad ve Sukumaran (2016) örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD), yakın zaman önce uygulamacı ve kurumlara olan etkilerine bağlı olarak araştırmacılar arasında büyük ilgi gördüğünü tespit etmişlerdir. Bu çalışmayla, ortaokul öğretmenleri arasında iş tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlardan iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır.

Haq, Kuchinke ve Iqbal (2017) yaptıkları araştırmada Pakistan üniversitelerinde kurumsal sosyal sorumluluğun nasıl algılandığını ve uzun vadeli hedeflere ulaşmada nasıl katkıda bulunabileceğini incelemiş, araştırma sonucunda algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak, kurumsal sosyal sorumluluğun bazı bileşenleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin önemsiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.5.2 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde iş doyumu konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bu akademik çalışmalardan araştırma konusu kapsamında olan birkaç araştırma aşağıda konu edilmiştir:

Ünüvar (2006) yaptığı araştırmada, iş özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkilerinin neler olabileceğini araştırmıştır. İş özelliklerinden iş bütünlüğü, özerklik ve toplam iş kapsamının iş doyumu ile pozitif ilişkili olduğu, iş

doyumunun örgütsel bağlılık vatandaşlık boyutlarından nezaket tabanlı bilgilendirme ve gönüllülük/centilmenlik ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık alt boyutu olan vicdanlılık ve toplam vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu fakat iş özellikleri ile vatandaşlık davranışları arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir.

Karakuş (2008) yaptığı çalışmada ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve duygusal adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, hem müdür yardımcılarının duygusal zekâları ile öğretmenlerin duygusal adanmışlıkları arasındaki ilişkide, hem de müdür yardımcılarının duygusal zekâları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğunu saptamıştır.

Girgin (2009) çalışmasında iş doyumunu etkileyen faktörlerin; öğretmenlerin medeni durumları, mesleklerini sevmeleri, yönetici ve meslektaşlarından gördükleri destekler, uyum ve davranış sorunu olan öğrencileri olup olmaması, okul ortamından memnun olmaları, geçim sorunları, mesleği seçme şekilleri, öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığına ilişkin görüşleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tan (2012) araştırmasında ilköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisini belirlemeye çalışmış ve okul yöneticilerinin takım liderlik yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumunu ve örgütsel adanmışlık düzeylerini anlamlı şekilde yordadığını görmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, hem okul yöneticilerinin takım liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkide, hem de okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğunu tespit etmiştir.

Elma (2013) yaptığı çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını ve bu algıların öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki yordayıcı değerlerini belirlemeye çalışmış ve analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet tipleri ile iş doyumunu boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Prosedürel ve

etkileşimli adalet türlerinin, öğretmenlerin iş doyumu konusunda önemli bir tahmin değerine sahip olduğu sonucuna varmıştır.

Kara (2014) yaptığı çalışmada ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu ve problem çözme becerilerinin cinsiyet, yaş, branş, mezun olunan okul, yöneticilik ve öğretmenlikteki kıdem, öğrenim durumu, çalıştığı okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısı, haftalık çalışma saati, seminer ya da hizmet içi kursa katılıp katılmama, yöneticilik görevi süresince sosyal destek alıp almama gibi bağımsız değişkenler açısından değişip değişmediğini sorgulamıştır. Sonuç olarak ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kıvılcım (2014) yaptığı araştırmada öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik ve yaşam doyumu ilişkisini incelemiş, elde edilen bulgulara göre özyeterlik ve iş doyumu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını ve branşa göre anlamlı farklılık olduğunu, yaşam doyumu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yıldırım (2015) yaptığı çalışmada okul müdürlerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerini, öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelemiş ve okul müdürlerinin kişilik özelliklerinden “ Duygusal Denge” ve “ Deneyime Açıklık” ile öğretmenlerin genel iş doyumu ve bazı boyutları arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulmuştur. Okul müdürlerinin denetim odağına yönelik algıları (dışsal denetim odağı) ile öğretmenlerin okul etkililiğine yönelik ve iş doyumu boyutlarından "koşullu ödüllere" yönelik algıları arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Genel olarak orta düzeyde bir iş doyumuna sahip olduğu görülen öğretmenlerin, en fazla doyuma sahip oldukları boyut işin doğasıyken en düşük doyuma sahip oldukları boyut ise yükselme olanakları olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okulların etkililik düzeylerinin ortalamasının biraz üzerinde seyrettiği, öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları ile okul etkililiğine yönelik algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu, okul müdürlerinin kişilik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu aracılığı ile okul etkililiğini dolaylı olarak etkileyebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Akbaş (2016) yaptığı çalışmada özel eğitim okullarında yöneticilerin iş doyumunu incelemiştir. Araştırma sonucunda özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunun iyi düzeyde olduğu ve iş doyumunun demografik değişkenler açısından istatikselsel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

G (2017) araştırmasında okul yöneticilerinin duygusal emek ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmış, okul yöneticilerinin duygusal emek gösterimlerinin samimi duygular, derin rol yapma ve yüzeysel yapma; iş doyumlarının içsel doyum ve dışsal doyum şeklinde çoktan aza doğru sıralandığı sonucuna varmıştır. Ayrıca iş doyumunda cinsiyet, eğitim durumu, yaş, toplam hizmet süresi açısından anlamlı bir ilişki yokken, evli olan yöneticilerin iş doyumlarının fazla olduğunu tespit etmiştir.

2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Bu başlık altında örgütsel vatandaşlık davranışı, tarihi, boyutları ve literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı

Yakın zamana kadar örgütlerde bireylere makine gözüyle bakılmış, sadece fizikselsel olarak işleri yapabilme gücü ve başarısı önemli olmuştur. Bu tek taraflı bakış açısı oluşmasına neden olmuş ve bireylerin insani yönü yani duygu, his, düşünce, psikolojik durumlarının hesaba katılmadan göz ardı edilmesine neden olmuştur. Yeni yönetim anlayışlarının ortaya çıkmasıyla geçmişteki çalışan niteliklerinin daha farklı algılanması gerektiğine yönelik bir anlayış gelişmiştir.

İnsan hayatının büyük bir bölümü örgütlerde geçmektedir. Örgüt; “bir grup bireyin, tanımlanmış bir işbölümü ile otoritenin uyguladığı hiyerarşı ile belirlenen ortak bir amacı ortaya koymak için kurulan, planlı, akılcı ve eşgüdümlü bir yapılanma” olarak tanımlanabilir (Oktay, 1996, s. 187). Schein’e (1980) göre örgüt, işbölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ile sorumluluğun basamaklaştırılması yoluyla, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için belli sayıdaki kişilerin faaliyetlerinin akılcı bir biçimde koordine edilmesini ifade eder.

Örgüt, yeleri tarafından koalisyon olarak bir araya gelen üyelerin ilişki ve bağlarını uzlaşma, uyma ve kontrol koşulları ile ortaya çıkardıkları bir yapı olarak

tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2012). Şimşek'e (2008) göre çağımızda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde örgütlerden; tek tek altından kalkılamayan işleri mümkün hale gelmesini sağlayabilecek, bilgi birikimlerinin gelecek nesillere aktarılmasına yardımcı olabilecek, toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücüne ve mesleklere kaynaklık edebilecek bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüz iş dünyasında daha nitelikli bireylerin olduğu örgütler istenmektedir. Bireylerin çok zeki, akıllı, yüksek eğitim seviyesinde olması veya uzmanlık seviyesinin yanında bireylerin kendi ve başka bireylerle örgüt içindeki ilişkilerini ne denli iyi yönettiği ya da ruhsal açıdan kendini nasıl iyi hissettiği ve davranışlarına bu durumun nasıl yansıdığı da önem kazanmıştır (Aydoğan, 2013).

Örgütler, tanımlanmış iş görevlerinin ötesinde davranışlar ortaya koyarak örgütün performansına katkıda bulunan, örgütün verimliliğini artıran işgörenlere daha çok ihtiyaç duyar hale gelmiştir. Örgütler için hızla değişen durum ve şartlar altında çalışmak yeni ekonomik sistemin önemli parçasıdır. Bu sebeple iş/görev tanımının içinde bulunmayan yalnızca örgütlerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için önem arz eden davranışlar ön plana çıkmaya başlamış olup, bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırılmıştır (Gürbüz, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütler içerisinde davranışları belirleyen üç ana temeli oluşturan bireyler, gruplar ve yapılar üzerinde çalışır. Bunlar üzerinde elde edinilen bilgiler de örgütü daha verimli hale getirmek için kullanılmaktadır (Robbins ve Judge 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı ile ilgili yapılan birçok tanımlama mevcuttur. Basım ve Şeşen (2006) örgütsel vatandaşlık davranışlarını “herhangi bir emre bağlı olmaksızın örgüt yararına sergilenen davranışlar” olarak ifade etmişlerdir. Genel olarak “formel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açıkça tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkili ve etkin işlevlerinin bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar” olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2004, s. 127). Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach'a (2000) göre örgütsel vatandaşlık; “çalışanların görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayıp, yapılmaması durumunda cezai yaptırımları gerektirmeyen ve daha çok çalışanın kişisel tercihleriyle sergilenen davranışlar”dır. Katz ve Kahn (1997) örgütsel vatandaşlık kavramını; örgüt

içerisinde verimliliği ve etkinliği arttıran önemli rol davranışlar olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin literatürde birçok tanımlama yapılmış ve bu tanımlamalardan en kabul görmüş tanım Organ'a (1988) ait olup örgütsel vatandaşlık davranışını, formel ödül sistemi tarafından açık şekilde veya doğrudan kabul edilmemiş ve örgütün bir bütün olarak etkin şekilde faaliyette bulunmasına katkıda bulunan gönüllü bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. Ona göre formel ödül sisteminin doğrudan dikkate almadığı ama örgütün bütün olarak görevlerini yerine getirirken verimli bir şekilde çalışmasına yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleyen etkenlerin neler olduğu, nasıl ve hangi şartlarda ortaya çıktığı ve sonuçlarının neler olduğu konusunda son 30 yılda önemli araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan bu araştırmalarda; iş doyumu, örgütsel bağlılık, yöneticilerin liderlik davranışları, örgütsel iklim, örgütsel adalet, örgütsel sinizm, örgütsel iletişim gibi birçok değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde nasıl bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Bolat ve Bolat, 2008; Gürbüz, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışları temel olarak psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi farklı disiplinlerin de katkıda bulunduğu uygulamalı bir davranış bilimi olup, ÖVD ile yapılan tahminler sezgisel olmayıp sistematik çalışmalara dayanmaktadır. Ancak insanların birbirinden farklılıkları olduğundan dolayı ÖVD için kesin kurallar olduğu söylenemez, neden- sonuç ilişkileri değişkenlere bakılarak anlaşılmalı çalışılmaktadır (Robbins ve Judge, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün sağlıklı bir şekilde işleyişini engelleyecek davranış ve tutumlardan koruma, örgüt çalışanlarının yeteneklerini ve becerilerini geliştirme, etkili bir birleştirme sağlayarak örgütün verimliliği ile performansını arttırıp okul iklimini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bu yönleri ile örgütün öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevre şartlarına ayak uydurması ve rekabet avantajı elde etmesi, bireylerinin sadakatli, çalışkan, özverili ve bağlılıklarıyla yakından ilgili olmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Örgütte bireylerin resmi ve formel olan iş tanımlarının ötesinde örgüte sağladıkları gönüllü katkı ve gösterdikleri davranışlar ile ilgili örgütsel çalışmalar son yıllarda ön plana çıkmaktadır. Çünkü bireyin mekanik yönünün değil duygusal ve insani yönünün örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine nasıl etkisi olduğu görülmekte ve iş tanımların ötesinde üstlenilen görev sorumluluklarının örgütün çalışma ortamında oluşturduğu etkiler gözlenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili tanımların ortak noktası, bu davranışların örgüt içinde zorlama olmadan kendi istekleriyle örgüt çalışanlarının sergiledikleri görev fazlası davranışlar olarak görülmesi ve bunların örgüt içindeki etkililiğe ve verimliliğe katkıda bulunarak örgütün uyum içinde yaşamasını sağlamasıdır (Sezgin, 2005). Örgüt yapısı içerisinde çalışanlardan sadece, onlara örgüt tarafından belirlenen görev tanımlarını yerine getirmeleri, örgütü ayakta tutabilmek için yeterli değildir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üç temel unsur üzerine tanımlanmıştır. Bunlardan birincisi, örgütsel vatandaşlık davranışların formel görev tanımlarının ötesinde bireyin kendinden beklenenden daha fazlasını yerine getirmesidir. İkincisi, örgütsel vatandaşlık davranışlarının zorlama olmadan gönüllü olarak oluşmasıdır. Üçüncüsü ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütün ödül sistemi içinde bulunmamasıdır (Greenberg ve Baron, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışları incelendiğinde iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Birinci grup davranışlar, örgüte dinamik bir biçimde katkıda bulunmak şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu grup davranışlar: iş arkadaşlarına yardım etme, yenilikçilik, gönüllülük, yardımseverlik ve işi zamanında yapma gibi olumlu davranışları gerçekleştirme olarak örneklendirilebilir. İkinci grup davranışlar, örgütün bütünlüğüne zarar verecek davranışlardan uzak kalarak örgüt içerisindeki huzuru bozmamak için iş arkadaşları ile gereksiz yere tartışma, hata bulma, yakınma, sürekli şikâyet etme gibi istenmeyen davranışlardan uzak durmayı içermektedir (Arlı, 2011).

Örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını neden ve niçin gösterdikleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Gürbüz, 2006, s.54) :

1. Çalışanlar, örgüt içerisinde var olan tutum ve süreçlerden doyum, üstlerinden hakkaniyet ve eşitlik gördüklerinde, örgüt ortamında iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı pozitif tutum geliştirerek ÖVD sergileyebileceklerdir.

2. Çalışanlar, çalıştığı örgütte olumlu bağ kurar ve örgüt için yararlı olacak davranışlar sergiler. Çalışanlar üst düzeyde katılımında bulunuyor ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde idrak ediyorlarsa örgütsel bağlılık, üstlerine uyma ve işbirliğine yönelik yüksek seviyede ÖVD sergilemesi beklenebilir.
3. Çalışanlar sergiledikleri tutum neticesinde sosyal olarak tasdik edilerek kendini örgüt içerisinde onaylatacağına dair görüş oluşturursa yine ÖVD sergileyebilecektir.
4. Çalışanlar örgütte gösterdikleri olumlu ve gönüllü davranışların gelecekte ödül ve terfi olarak kendisine döneceğini bilirse ÖVD sergileyecektir.
5. Çalışanlar bulunduğu örgütte görev rol tanımlarının sınır ve boyutlarını eksiksiz olarak bilmiyorsa veya ÖVD'sini iş tanımını ortaya koydukları görev olduğuna inanıyorsa ÖVD'de bulunabilecektir.
6. Çalışanlar var olan değer yargıları, kültür ve inançlarının geliştirdiği inanışları ile kendi istekleriyle, çıkar gözetmeden iyilik çerçevesi içinde ÖVD sergileyebilecektir.

Çalışanların karşılık bekleyerek ya da korkuya dayalı gösterdikleri davranışlar, ÖVD içerisinde değerlendirilmemektedir. Örgüt içinde yapılacak olan görevde yükselme kararını etkilemek için çalışanın fazla mesaiye kalması, yöneticilerin gördüğü anlarda çalışma arkadaşlarına yardımcı olması ÖVD olarak değerlendirilmemektedir. Bu şekilde sergilenen davranışlar elbette örgüt için fayda getirecek davranışlardır. Ancak belli beklenti içerisinde herhangi bir mükâfattan yararlanmak niyetiyle sergilendiğinde ÖVD olarak kabul edilmemektedir (Çelik, 2007).

Dipaola, Tarter ve Hoy'a (2005) göre, öğretmenler işlerinde profesyonel insanlardır ve çalışma zamanlarının büyük bir bölümünü öğretim faaliyetlerini sürdürmek amacıyla kullanırlar. Öğretmenlerin, öncelikli olarak öğrencilerine yönelik sorumlulukları bulunmaktadır ve asıl görevleri öğrencilerine öğretim hizmeti vermektir. Öğretim, sağduyu ve profesyonellik isteyen bir faaliyettir. Bu açıdan öğretim faaliyetleri yürüten öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri önem arz etmektedir. Örgütsel vatandaşlık, gönüllü sergilenen

öğretmen davranışlarını tanımlamak için de kullanılabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının öğretmenlerin; meslektaşlarının ve öğrencilerinin başarı sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla gösterdiği, içinde bulunduğu kurumun formel iş tanımı içinde yer almayan gönüllülük içeren davranışlarıdır.

Katz ve Khan'a (1977) göre ekstra rol davranışları; işle ilgili sorunlarda çalışma arkadaşlarına yardım etmek, çok önemli olmayan sorunları büyütmeden diğer çalışanları kendi çalışma gruplarına girmelerini kabul etmek, ortaya çıkan çatışma ortamlarında sıkıntıları gidermek veya çıkan çatışmalara katlanabilmek, örgütün sahip olduğu kaynakları koruyup, gözetmek gibi davranışları içermektedir.

2.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihi

Çalışma ortamlarındaki davranışların geniş bir bireysel, grup ve örgütsel faktörler tarafından şekillendiğinin farkına varılması, örgütsel davranış biliminin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. F. W Taylor'un işteki insan davranışını dikkatle inceleyen ilk kişi olduğu kabul edilmektedir. Taylor' un bu çalışmaları iş ruhunu yok saymak, fabrikaları insanlıktan çıkarmak, erkekleri otomatlara dönüştürmekle geçti. Çalışanların daha verimli çalışmasını sağlamak, bir makineyi daha verimli bir şekilde tasarlamak gibi düşünmüştü ancak insanlar makine değildi. Bu nedenle, bilimsel yönetimin beklentilerinden ilham alan, ancak daha insancıl bir yaklaşım benimseyen, başka uzmanlar, işyerinde var olan sosyal faktörlerin insanların ne kadar etkili çalıştığına önemli bir belirleyicisi olduğu fikrini geliştirdi. Bu çabanın ön saflarında Elton W. Mayo bulunuyordu. Bu yaklaşım örgütlerde var olan sosyal koşulların çalışanların yönetim tarafından nasıl olumlu hale getirileceği ve birbirleriyle olan ilişkilerinin iş performansını nasıl etkilediğini vurguladı (Greenberg ve Baron, 2000).

Chester Barnard 1930'lu yıllarda biçimsel rol davranışı haricinde "ekstra rol davranışları" kavramına çalışmalarında ilk defa yer vermiştir (Çelik, 2007, s. 88). Barnard, "The Functions of the Executive (Yönetim Fonksiyonları)" (1938) isimli kitabında "işbirlikçi çabaların birlikteliği" şeklinde tanımladığı eylemlere iştirak eden bireylerin gönüllü olarak katılımının öneminden bahsetmiştir. Barnard bu gönüllülüğü, farklı türde yapıcı davranışların ortaya çıkardığı zihinsel eğilimler şeklinde tanımlamıştır (Şeşen, 2006). 1940'lı yıllarda bu konu ilk ders kitaplarında yer aldı. 1950'lerin sonunda ve 1960'ların başında, ÖVD üzerinde çok yoğun ilgi

oluşmuş ve birçok araştırmacının farklı yaklaşımları ortaya çıkmıştır (Greenberg ve Baron, 2000).

Barnard (1938), örgütün çabalarına katkıda bulunan bireysel istekliliğin örgütün hedeflerine başarıyla ulaşmada kaçınılmaz olduğunu vurgulamıştır ve “biçimsel olmayan örgütle alakalı olan bu görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturmaktadır” (İşbaşı, 2000, s. 9). Gönüllülük; bireylerin örgütün hedeflerine ulaşması için fedakârlık göstermesidir. Asıl anlatılmak istenilen konu, bireylerin işbirliği içinde ortaya çıkan ve geliştirdikleri, örgüte gönüllü olarak destek verme davranışlarıdır. Burada gönüllülük kavramı; verimlilik, maharet ve kabiliyet kavramlarından farklı olarak; katlanma, özveri ve feragat etme gibi kavramlarla ifade edilebilir. Ekstra rol davranışı olarak anılan bu davranış şekli, örgütçe önceden tayin edilmemiş, yöneticiden gelecek ödüle bakılmaksızın; çalışanların istekli bir şekilde örgüt adına faaliyetlerde bulunmalarını içerir. Bu davranış şekilleri, çalışanların içlerinden gelerek sergiledikleri davranışlardır (Çetin, 2004).

Gouldner (1960) yazdığı makalede karşılıklılık normu kavramını tanımlamıştır. Gouldner, bu ilkenin evrensel şeklinin ortaya çıkması örgüt içerisindeki çalışanların kendilerine yardımcı olanlara yardım etmeleri ve işgörenlerin kendilerine yardımcı olanları incitmemeleri ile ilişkilidir” (İşbaşı, 2000, s. 12). Katz ve Khan’a (1977) göre çalışanlar; örgüte katılmalı ve devamlılık sağlamalıdır, örgüt tarafından kendileri için tayin edilen rollerini gerçekleştirmelidirler ve rol tanımlarının haricinde örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde gönüllük esasına dayalı faaliyetlerde bulunmalıdırlar ve bu ayırım net biçimde ilk kez onlar tarafından yapılmış olmaktadır.

Belirtilen davranış tarzlarından ilk ikisinde, ödüllendirme yolu ile çalışanların motive olması sağlanarak ulaşmak mümkün olup üçüncü tarzdaki rol dışı yani görev tanımı dışında bulunan davranışların ortaya çıkmasında ödüllendirme sistemi etkili olmamaktadır. Rol dışı davranışların sergilenebilmesi için, ödüllendirme sisteminden farklı metotlar uygulanarak çalışanlara verilen değer her fırsatta gösterilmelidir (Çelik, 2007).

Hızla değişen çalışma şartları ile daha iyi ürün ortaya çıkarmak isteyen örgütler ve yöneticileri örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili son 30 yıl içinde birçok

araştırma yaparak ÖVD'nin temelini oluşturacak kavramları oluşturmuştur. Araştırmalar incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk kez 1980'li yıllarda Dennis Organ tarafından çalışmalarında konu edinmiştir. Organ, ÖVD'nin üç temel özelliği olduğundan bahsetmiştir. Davranışlar formel zorunluluklar değildir ve iş tanımlarının dışındadır, gönüllülük esasına dayanır ve örgütün ödül sistemi içinde yer almamaktadır. Organ'a göre çalışanların; mesai arkadaşlarıyla işbirliğine dayanan ve aynı anda örgütü korumaya yönelik faaliyetlerde bulunması, örgütün gelişim göstererek değişmesi için yaratıcı fikirler ortaya koyması, örgütün dış çevresinde olumlu bir imaja sahip olmasına katkıda bulunmak maksadıyla çalışanların kendilerini eğiterek geliştirmeleri ÖVD olarak kabul gören davranışlar olarak kabul edilebilir (Organ, 1988). Mesai arkadaşları ile birlikte işbirliği içinde örgütü koruyucu etkinliklerde bulunma, yaratıcı fikirler ortaya koyarak örgütün gelişimine katkı sağlama, verimliliğini artırmak adına kendini eğitme, olumlu bir örgüt iklimi oluşmasına katkı sağlayarak örgütün dışarıda olumlu bir şekilde tanınmasını sağlama gibi davranışlar örnek gösterilebilir (Alp, 2007).

2.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

1980'li yıllardan itibaren örgütsel vatandaşlık davranışları yapılan çalışmalarda yer almaktadır. Farklı bilim adamları tarafından örgütsel vatandaşlık davranışlarının 30 farklı boyutu tanımlanmıştır. Bu bölümde Organ'ın (1988) çalışmasında ortaya koyulan ve en çok kullanılan beş boyut incelenmiştir.

1. Özgecilik (Altruism)
2. Vicdanlılık (Conscientiousness)
3. Nezaket (Courtesy)
4. Sivil Erdem (Civic Virtue)
5. Sportmenlik (Sportmanship) şeklinde sıralanır.

2.2.3.1 Özgecilik (Altruism)

Organ (1988), "özgecilik" kavramını, örgütle alakalı görevlerde ve ortaya çıkan sorunlarda diğer örgüt çalışanlarına yardımda bulunmak biçimindeki davranışlar olarak tanımlamıştır. Örgüt içerisinde sağlık problemi yaşayan arkadaşının görevini

üstlenme, işe yeni başlayan birisine yardımda bulunmak, iş yükü ağır olan mesai arkadaşına yardım etmek, örgüt ile ilgili ortaya çıkan sorunlar için çözüm bulmaya zaman ayırmak özgecilik davranışları içerisinde sayılabilir (Podsakof ve diğerleri, 2000).

Özgecilik, işle ilgili problemleri olan bir işgörene bu problemi ortadan kaldırmak için yardımcı olmak adına yapılan gönüllü davranışlardır (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009). İşinde beklenen başarıyı ve performansı göstermeyen ya da zorlanan bir çalışana yardımda bulunma davranışı örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutunda yer almaktadır (Sezgin, 2005). İşinde uzman olan çalışanların ya da örgütte daha kıdemli çalışanların herhangi bir beklenti içinde olmadan ücret almaksızın örgütte yeni olan meslektaşlarına yardımda bulunması şeklindeki davranışlar özgeci davranışları içerisinde yer almaktadır. Bu tür davranışlar, çalışanların performanslarını artırarak grup içindeki verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Şeşen, 2006).

Özgecilik davranışının temelinde örgüt çalışanlarının birbirlerine yardımda bulunma duygusu yatmaktadır. Yardım amacıyla sergilenen davranışın konusu işle ve örgütle ilgili ise bu davranış özgecilik boyutu içinde yer alabilmektedir (Gürbüz, 2006). Çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri tüm yardımlaşma faaliyetleri özgecilik içerisinde kabul görmemektedir. Bu davranışların örgüt tarafından kabul edilebilir nitelikte olması önemlidir. Koyulan kuralları ortadan kaldırmak, örgüt yönetimiyle ortaya çıkan fikir ayrılıklarında örgüt yönetimini dize getirmek için bir araya gelen çalışan davranışları, özgecilik boyutu içerisine girmemektedir. Zaten bu davranışlar ÖVD olarak da görülmemektedir (Bingöl, Naktiyok ve İşcan, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışının iki boyutu olan özgecilik ve vicdanlılık birbirine benzerlik göstermektedir. Benzer özellikleri olmasına rağmen farklılıkları da olduğu için özgecilik ve vicdanlılık farklı boyutlar olarak incelenmektedir. Vicdanlılık ile özgecilik boyutlarının benzer yönü her iki boyutun da yardımseverlik davranışını içermesidir. İki boyutun farklılaştığı yer ise yardım etme davranışının odak noktası olup, özgecilikte kişiler odak noktası iken vicdanlılıkta örgütün kendisi odak noktası olmaktadır (Çelik, 2007).

Okulda rahatsızlanan çalışma arkadaşının sınıfında onun öğrencileriyle ilgilenen öğretmenin, iş tecrübesi az olan meslektaşına mentörlük yapan öğretmenin davranışı özgecilik kapsamındadır. İşyükü ağır olan ve iş ortamında bir takım sorunlar yaşayan mesai arkadaşına destek olan örgüt çalışanın sergilediği davranış da özgecilik boyutuna örnek gösterilebilir. İşe uzun süre gelemeyen birine yardımcı olmak, işyükü fazla olanlara yardımcı olmak ve yeni işe başlayanlara yardımcı olmak, bu boyutu içeren davranışlara örnektir (İşbaşı, 2000). Böyle davranışların sergilenmesi ile problem oluşturacak durumların önlendiği, çalışma arkadaşlarını rahatlatan ve destekleyen örgüt ortamları oluşur. Örgütlerde özgecilik davranışının artması örgüt içerisinde fonksiyonel olmayan gergin davranışların azalmasına dolayısıyla da örgütsel etkinliğin yükselmesine katkı sağlayacaktır (Titrek ve diğerleri, 2009).

Özgecilik davranışı ülkemizin geleneksel anlayışında var olan bir davranış türüdür. Dolayısıyla birçok örgüt çalışanı içinde bulundukları örgütün çıkarına olacak şekilde, birbirlerine yardımcı olmaları gerektiğinin, işi ilgilendiren konularda çalışma arkadaşlarının birbirlerinin yükünü hafifletme konusunda istekli olmalarının ve işle ilgili herhangi bir sorunun çıkmasının önüne geçmeye yönelik bu tarz özgecilik davranışlarını sergilemenin önemini farkındalığına sahiptir.

2.2.3.2 Vicdanlılık (Conscientiousness)

Çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak kabul ettikleri ve içselleştirdikleri tutumlar vicdanlılık davranışlarının temelini oluşturmaktadır. Örneğin, çalışanların bitirmesi zorunlu bir işi çalışma saati sürecinde tamamlayamaması durumunda, zorunluluk durumu olmadığı halde çalışma saatleri dışında işyerinde bulunarak işi bitirme eğilimi vicdanlılık davranışları olarak söylenebilir. Ya da olumsuz durumla karşılaştığı zamanlarda bile işe zamanında gelme ve görevini eksiksiz yapma noktasında gösterdiği davranışlar vicdanlılık davranışları olarak söylenebilir (Çetin, 2011).

Organ'a (1988) göre vicdanlılık tanımlaması; örgüt çalışanlarının örgütün kendilerinden beklediği formel görev davranışlarının haricinde, ekstra bir davranış göstermeye istekli olarak örgüte katılım gösterme, mesai zamanının verimli kullanımı, dakiklik, iş arası dinlenme vakitlerine sadık kalma ve suistimal etmeden kullanma, görevin beklediği biçimsel kurallara uyma gibi davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu davranışlar kişinin işi ve hedef odaklı olan ve oto kontrolünü

içselleştiren bireylerin sergilediği davranışlardır. Bu davranışlar sonucunda çalışanlar kendisinden beklenen asgari düzeyde rol davranışlarından daha fazlasını ortaya koymaktadır. Çalışanların herhangi bir menfaat beklentisi içinde olmadan, özverili davranışlar göstererek örgütün yararına olabilecek etkinliklerde bulunmaları vicdanlılık davranışlarının genel temelini oluşturmaktadır. Bu amaçla yapılan her tür davranış, bu boyut içinde yer almaktadır (Çelik, 2007).

Kuralları içselleştirme ve yardımseverliğe dayanan vicdanlılık kavramı, bireylerin davranışlarının sorumluluğunu alarak kendini sorgulayabilmesine yardımcı olan, kendi ahlak zihniyetini kullanarak yapılabilecek en iyi ve doğru davranış rollerini bulmasını sağlayan bir içsel güçtür (İşbaşı, 2000). Örgütte çalışanlar, yöneticilerinin denetiminde işlerini yaparken kendilerinden istenilen emirlere ve örgüt tarafından belirlenen kurallara uymak zorundadırlar. Bu davranış şekli ortamda hiç kimsenin bulunmadığı yani denetimin olmadığından kesin olarak emin olunduktan sonra bile, çalışanların kurallara uyma çabası vicdanlılık boyutu içerisinde yer alan bir örgütsel vatandaşlık davranışdır (Bingöl ve diğerleri, 2003). Bu davranışlar tümüyle gerekli olandan fazlasını yapmayı kapsayan ve asgari düzeyde rol gereklerinin ötesindeki davranışlar olarak ifade edilmektedir.

Vicdanlılık boyutu ile özgecilik boyutunun birbirine benzerliğinin sebebi, her iki boyutun da yardımseverlik temeline dayanmasıdır. Bu iki boyut arasındaki en belirgin farksa yapılan yardımların odaklandığı noktadır. Özgecilik boyutunda ortaya konulan yardım etme davranışı belirli bir kişiye yapılırken, vicdanlılık boyutunda kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, örgütün kendisini hedef alınmaktadır (İşbaşı, 2000). Okullarda yöneticiden öğretmenine birçok yerde vicdanlılık boyutunu ilgilendiren davranışların sergilendiği görülmektedir. Formel iş tanımı içinde yer almasa da teneffüsler, öğle araları molalarında talepte bulunan öğrencinin sorularını ya da özel problemlerini dinleyen bir öğretmen, denetime gerek duymadan okulda verilen görevlerini yerine getiren, derslere zamanında girip çıkan, okulun kaynak-araç-gereçlerini tasarruflu kullanarak verim elde etmeye çalışan öğretmenin gösterdiği bu davranışlar vicdanlılık boyutuna örnek olarak gösterilebilir.

2.2.3.3 Nezaket (Courtesy)

Grup içinde bireylerin davranışlarının çalışma arkadaşları için sorun çıkarmaktan uzak durma ve sergilenen davranışların çalışma arkadaşları üzerindeki etkisini

değerlendiren, bireylerin görevlerinin nasıl etkileyebileceği noktasında düşünceli olmaya yönelik sergilenen davranışlara nezaket denir (Çetin, 2011). Nezaket; çalışanlara görevlerine etkide bulunacak davranışlar sergilemeden önce düşünceli hareket etmeleri ve davranışlarının neden sonuç ilişkisini göz önünde bulunarak, kontrollü davranışlar sergilemeleri için yardımda bulunmayı içerir (Sezgin, 2005).

Örgütle ilgili ciddi kararlar alınırken bu kararlardan etkilenecek herkesin düşüncelerinin dinleneceği ve katkıda bulunabilecekleri bir örgüt ortamının oluşturulması ihtiyaç hissedilen ve önemli bir olgu olan iletişimin oluşumunu olumlu açıdan destekleyecek olan bu davranış nezaket boyutu içerisinde değerlendirilmektedir (Bingöl, 1998).

Örgütte görevler ve verilecek kararlarda birbiriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları gereken çalışanların uyarma, danışma ve hatırlatma gibi davranışları nezaket tabanlı bilgilendirme olarak tanımlanabilir (Organ, 1988). İşinde uzman olan ve sorumluluk bilinci yüksek bireylerin nezaket boyutundaki davranışlarını sergileme olasılığı daha fazladır. Bunun nedeni bu özelliklere sahip bireylerin önceden oluşabilecek sorunları öngörebilecek bilgi ve birikimi olması, aynı zamanda ortaya çıkan bu sorunların önlenmesi ve çözümlenmesine yönelik sorumluluk duyması gerekir (Gök, 2007).

Nezaket boyutu, çalışanların yaptıkları herhangi bir işi, çalışma saatleri içerisinde tamamlayamadığı zaman, gönüllülük içinde mesaiye kalıp, fazla mesai ücreti almak ya da terfi gibi herhangi bir beklenti içinde olmadan işin tamamlanması amacıyla çaba göstermesi örnek verilebilir (Gök, 2007).

Bir örgüt olarak okulda eğitim faaliyetlerinin verimli bir şekilde devam edebilmesi için okulun tüm paydaşlarının (yönetici, öğretmen, öğrenci, veli, yardımcı hizmet elemanları, Meb) eşgüdüm içerisinde çalışmaları gerektiğine inanılmaktadır. Bu paydaşlar arasında oluşabilecek her türlü iletişimsizlik, yanlış anlaşılma, bilgilendirme eksikliği gibi durumlar okul iklimini etkileyerek olumsuz bir eğitim-öğretim ortamının oluşmasına yol açabilir. Verimsiz, huzursuz, iletişimden yoksun bir okul ortamı ise en son arzulanan bir durumdur. Öğretmenlerin nezaket boyutu içinde sergileyebilecekleri davranışlara; meslektaşlarını ilgilendiren konularda bilgilendirme yapmalarını, karşılaşılabilecek problemler hakkında ilgili kişileri

önceden bilgilendirmeleri, alınan kararlar ve yapılacak faaliyetler hakkında çalışma arkadaşlarını haberdar etmeleri, ihtiyaç duyulan zaman veya konular hakkında okul yönetimini, öğrencileri veya velileri bilgilendirmeleri örnek olarak verilebilir.

2.2.3.4 Sivil Erdem (Civic Virtue)

Organ'a (1988) göre çalışanın örgüte uyum sağlaması yeterli değildir. Çalışanlar, örgütün geleceği ve bugünüyle ilgili konularda fikir geliştirebilmeli ve fikirlerini çekinmeden ifade edebilmelidir. Örgütte yapılan toplantılarda etkin olmak, yenilikleri desteklemek, değişimi diğer çalışanlara iletmek bu boyutta yer alabilecek davranışlardır (Titrek ve diğerleri, 2009). Çalışanların yönetim faaliyetlerinde istekli olarak bulunmaları, örgütün iç ve dış çevresini tehditler ve avantajlar konusunda gözlem yapmaları, dikkatli bir şekilde etrafta bulunan şeyleri gözetmeleri gibi örneklerle sportmenlik davranışları ortaya konulabilir. Örgüt çalışanlarının fikirlerini dile getirirken herhangi bir çekinceleri olmadan açık bir şekilde ifade etmeleri ve fikirlerini savunurken cesaret gösterebilmeleri, kreatif ve inovatif düşünceleri örgütün değişimine öncülük etmeleri yolunda örgüt adına yapılacak olan fedakârlıklar sivil erdem boyutu içinde değerlendirilmektedir (Çelik, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları incelendiğinde örgütün gelişime katkıda bulunarak örgütün işlevlerini daha etkili gerçekleştirilmesini amaçladıkları, örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları göstererek eğitim sürecinin içerisinde verimliliği artırarak; eğitim sürecinin çıktısı olan öğrencileri de olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir. İyi toplum, iyi vatandaş, iyi meslek sahibi birey yetiştirilmesini amaç edinen Türk eğitim sisteminde okullarda gösterilecek örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem eğitim hizmetlerinde çalışan bireylerin örgütlerine bağlılıklarını artıran, mutlu, huzurlu, üretmek mesleklerini yapmalarına hem de eğitim çıktısı olan öğrencilere örnek teşkil ederek güzel bir toplum yaratmaya fayda sağlar.

2.2.3.5 Sportmenlik (Sportmanship)

Örgütte çalışanların sıkıntı ya da gerilime yol açabilecek olumsuz olaylar karşısında sabırla, şikâyet etmeden, olumsuzluklardan kaçınarak hoşgörülü davranışlar göstererek görevlerine devam edebilme davranışlarıdır. İşiyile ilgili sorunlardan yakınmadan, sorunları gereksiz yere büyütmeden görevine devam eden çalışan davranışları örgütsel vatandaşlığın sportmenlik boyutuna örnek verilebilir (İşbaşı,

2000). Bu şekilde davranışların ortaya çıkabilmesi için örgüte olumlu duygular hissetmek ve örgüte bağlılık göstermek esas olan husustur. Çalışan bireyin karakteristik özellikleri örgüt içinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde örgütsel özellikleri kadar önemli bir ilişkiye sahiptir. Bu önemli ilişki özellikle sportmenlik boyutunda ön plana çıkmaktadır (Titrek ve diğerleri, 2009).

Öğretmenlerin; devamsızlık yapmamaları, mesai saatlerini etkin kullanma açısından derslerine zamanında ve düzenli bir şekilde girmeleri, okul kurallarına bağlı kalmaları, derslerinin zaman ve konu planlamasını iyi yaparak verimli ve etkili olmaları örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutu kapsamında değerlendirilebilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Yönetici ve öğretmenler kendisi gibi düşünmediğinde takım arkadaşlarına kızmadan, uyumlu ve verimli bir takım çalışması adına kendinden ödünler verebildiği, başkalarının fikirlerine saygı gösterildiği huzurlu, hoşgörülü ve barışçıl bir çalışma ortamı yaratmayı arzulayan çalışanların olduğu bir okul ortamı centilmen bireylerin olduğu bir yer olarak tanımlanır. Bir yönetici okul ortamında huzur, doyum ve verimliliğin artmasını istiyorsa çalışanlar ile işbirliğini gerçekleştirmeye zaman ve enerji harcamalıdır. Sportmenliğin eksiklik olduğu bir okul ortamında çalışanların örgüte bağlılığı azalır, doyumları düşer yani olumlu örgüt iklimi bozulur. Bu durumda çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyerek verimliliğin azalmasına yol açar (Sabuncuoğlu ve Tüzün, 2008; Şeşen, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları incelendiğinde örgütün gelişime katkıda bulunarak örgütün işlevlerini daha etkili gerçekleştirilmesini amaçladıkları, örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları göstererek eğitim sürecinin içerisinde verimliliği artırarak; eğitim sürecinin çıktısı olan öğrencileri de olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir. İyi toplum, iyi vatandaş, iyi meslek sahibi birey yetiştirilmesini amaç edinen Türk eğitim sisteminde okullarda gösterilecek örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem eğitim hizmetlerinde çalışan bireylerin örgütlerine bağlılıklarını artıran, mutlu, huzurlu, üreterek mesleklerini yapmalarına hem de eğitim çıktısı olan öğrencilere örnek teşkil ederek güzel bir toplum yaratmaya fayda sağlar.

2.2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etki Eden Faktörler

2.2.4.1 Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri; insanın dünyayı yorumlamada, olayları yargılamada ve sonuç çıkarmada kullandığı birer süzgeç görevi üstlenmektedir (Başaran, 2000). Kişilik bireylerin eğilimlerinin çevreye uyumudur. Bireyler farklı çevre koşullarında farklı tutum ve davranışlar gösterebilirler. Bu durum bize örgüt ikliminin birey davranışları üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Örgütlerde farklı kültürel değerlere sahip, kişilik özellikleri farklı olan, birbirinden ayrı beklentilere sahip olan birçok çalışan vardır. İnsanların hayata bakış açıları karşılaştıkları zorluklara çözüm bulmak üzere ya bir işi yapmaya ya da o işin devamını getirmeye dair çabalarının nasıl olacağını belirler. Olaylar karşısında iyimser olan insanların iç motivasyonları yüksek olduğunda işlerin bir çözümü bulunup iyi gideceğine dair inançları yüksektir. Bunun yanında şahsına ait vazifeleri yerine getirmede başarılı olan kişiler işin zorluğu ne olursa olsun işi başarıyla sonlandırırlar ve kendilerine daha zor amaçlar belirledikleri görülmüştür (Keleş, 2009; Arlı, 2011; Eren, 2014).

Keskin'e (2005) göre gelişim ve yardımlaşma ile ilgili iş değerleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kaynak (Taşcı) (2007) öğretmenlerde bulunan kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

2.2.4.2 Örgütsel Adalet

Adaletsiz bir örgütte çalıştığına inanan çalışanın, çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağlılığı azalarak düşecek ve örgüt adına herhangi bir adanmışlık davranışı sergilemeyecektir. Adaletsizlik, kişinin örgüte olan bağlılığına etki ederek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyini düşürebilmektedir. Bu kavram, çalışanların örgüte kazandırdıkları ve örgütten sağladıkları faydaları, diğer çalışanlarla kıyaslamaları sonucunda oluşan algıları olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramında ödül beklentisi yoktur, fakat bu davranışı sergilemek ve bunu devam ettirebilmek adına örgütsel adaletin önemi yadsınamaz (Çelik, 2007).

Katz ve Kahn'a (1977) göre, örgüt içinde işbirliğinin sağlanabilmesi için de ödüllerin adil olarak dağıtılmasının yanında çalışanlar tarafından bu dağıtımın adil algılanması da gerekmektedir.

Atalay (2005) yaptığı çalışmada okullardaki adalet algılarının öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarını sergilemelerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığı sonucuna varmıştır. Polat'ın (2007) ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve ÖVD arasındaki ilişkisini belirlemek üzere yaptığı çalışmada, örgütsel adaletin ÖVD üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

2.2.4.3 İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini

Çalışanlar zamanla işlerine karşı çeşitli tutumlar geliştirirler. Gelişen bu tutumlar olumlu veya olumsuz olup çalışanların iş tatminini etkilemektedir. İş tatmini bireyin iş deneyimlerinin sonrasında geliştirdiği olumlu ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1999). Çalışanlar, ortaya çıkardıkları ürününü somut olarak görebildiği zaman duyduğu gurur bireyler için bir tatmin sağlamaktadır (Eren, 2014). Yapılan birçok araştırmada iş tatmini ile performans arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. İş tatmini yüksek olan çalışanların kuruluşları hakkında olumlu deneyimleri olup bunun neticesinde örgütleri hakkında olumlu konuşmaları ya da örgüte karşılığını vermek amacı ile rol tanımlarının ötesine gidebilmeleri söz konusudur. Yani tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla ÖVD sergiledikleri söylenebilir (Robbins ve Judge, 2013).

Çetin'in (2011) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında kişisel, ortamsal ve tutumsal faktörlerin etkilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından etkileri bulunan öz yeterlilik değişkenine iş tatmininin aracılık ettiği; diğer yandan vatandaşlık davranışlarından centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının açıklanmasında ise örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın aracılık ettiği görülmüştür. Shafazawana ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada ortaokul öğretmenleri arasında iş tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve elde edilen sonuçlardan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif ilişki göstermiştir.

2.2.4.4 Kıdem ve Hiyerarşik Düzey

Örgütte hiyerarşik olarak daha üst konumda bulunan çalışanlar, örgüt içinde daha serbest davranış alanına sahip olmakta, çevrelerine karşı kontrol etme gibi ayrıcalıkları olmasından dolayı daha alt konumda çalışan kişilere göre örgütü daha çok sahiplenecek ve çözüm arayışında bulunacaklardır (Ay, 2007). Kişilerin yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte duyduğu bağlılığını ve güvenini artırabileceği ve bundan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeylerini yükseltebileceği görülmektedir. Kıdem arttıkça bireyler kurum kültürü ile özdeşleşir ve duygusal tecrübeleri artacağından olaylar karşısında örgütsel vatandaşlık davranış sergileme olasılıkları artmaktadır. Bazı durumlarda ise uzun süreli çalışma hayatının tükenmişlik, motivasyon düşüklüğü gösterdiği görülmektedir. Nar'a (2009) göre kişinin yaşı arttıkça bağlılık olarak açıklanan kurallara uyma davranışları artmaktadır. Alğan'ın (2011) yaptığı çalışmada görev süresi değişkenine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşleri arasında nezaket ve üyelik erdemi alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir.

2.2.4.5 İşin Özellikleri

Bir işin sürekli dönüt sağlayacak ve özerklik verecek şekilde uygulanması çalışanların kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar. Bazı araştırmacılara göre çalışan tarafından anlamlı bulunan görev, özerklik ve dönütte görüldüğü gibi sorumluluk hissini artıracak olan iş özelliklerinden olup çalışanların iç kaynaklı güdülerin ortaya çıkma olasılığını artırır. Bir işe ait bir takım özellikler çalışanın işine veya kurumuna hissettiği sorumluluk seviyesini artırmakta ve işe ya da kuruma karşı oluşan bu aitlik hissi bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme ihtimalini artırmaktadır (Özcan, 2011). Kayan'ın (2008) yaptığı çalışmada okullardaki örgüt içerisindeki yaşam kalitesi ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bireyin yeteneklerini kullanabileceği, kendini geliştirmeye, yeniliklere açık bir iş olduğunda birey daha yaratıcı, hevesli, sorumluluk sahibi olarak davranacaktır. Aksi takdirde yaptığı işi anlamlandıramayan ve içselleştiremeyen bir çalışan fazladan örgütsel davranış gösterme konusunda isteksiz olacaktır.

2.2.4.6 Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgütten ayrılmaması için örgüte bağlanması gerekir. Çalışanların örgütün yararlarını kendi yararlarının üstünde tutma, özveriyle çalışma gibi bağlılık davranışlarını sergilemesi beklenir (Başaran, 2000). Örgütsel bağlılığın bazı boyutları örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık kavramından daha kapsamlı anlamlar içermekte olup örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı örgütsel bağlılık kavramını da içine almaktadır (Çelik, 2007). İş devamsızlığının örgüt adına maliyeti çok yüksektir ve örgüt içinde işlerin aksamasına neden olur. Eğer çalışanlar iş ile bağlılık oluşturamaz ve işe devamsızlık yaparsa, örgütün aksaksız işlemesi ve hedeflerine ulaşması son derece zorlaşır ve bu durum örgüt içinde; iş akışı kesintiye uğrar, belki önemli kararların alınması gecikir ve sonunda örgütün verimliliği ve etkinliği azalabilir (Robbins ve Judge, 2013).

2.2.4.7 Liderlik

Liderlik yetenekleri bireylere karmaşık sosyal ve teknik problemlerin çözümünde, uygulamasında ve hedeflere etkili bir şekilde ulaşmada yardımcı olur. Örgütlerin etkili çalışmalarından sorumlu, örgütün değişim ve gelişiminde yön gösterici olan örgüt liderleri çalışanlar için önemlidir. Lider üç boyutta etkililiğini gösterir, bu boyutlar şu şekildedir: kişisel, örgütsel ve bireyseldir (Hoy ve Miskel, 2010).

Rekabetçi ve talepkâr iş dünyasında yöneticilerin sadece teknik beceri ile başarılı olmaları imkânsızdır. Yöneticilerin insan ilişkilerinin de iyi olması gerekir. Çünkü örgüt içindeki görevlerin insanlar aracılığıyla yürütmesini sağlamalıdır. Eğitimci liderler, yükümlülüğü çok fazla olan örgüt ortamlarında çalışmak zorundadırlar. Duygusal tepkilerini nasıl kontrol edeceğini bilen, ikna yeteneği kuvvetli olan, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kuran ve bu ilişkileri geliştirebilen liderler örgüt içinde yeterli ve etkin olabilmektedirler. Örgütteki insan kaynaklarının güçlü ve zayıf noktalarını bilen ve hedefler doğrultusunda çalışanları motive edebilen yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Aydoğan, 2013; Robbins ve Judge, 2013; Titrek, 2004).

Çalışanların; kurum yöneticileri hakkında onların dürüst ve adil davrandıkları yönündeki algıları, çalışanların örgüt içerisinde biçimlendirilmiş rol davranışlarından başka özelliklere ve performans şekline sahip vatandaşlık davranışları göstermelerine

fayda sağlamaktadır (İşbaşı, 2000). Adil bir şekilde yönetildiğini hisseden çalışanın örgütüne olan güveni artacaktır. Yönetici ve çalışanlar arasında düzenli olarak bilgi alışverişinin bulunması, karşılıklı etkileşime açık olarak karar verme davranışlarına desteklemeleri gibi tutumları çalışanların yöneticilerine güvenmelerini sağlayacaktır.

2.2.4.8 Örgütsel Vizyon

Vizyon, örgütün belirlediği amaç, hedef ve değerlerinin bütünleşmesinin ifadesidir. Örgüt çalışanlarına bir vizyon belirlemeli ve bu hedefler doğrultusunda gerçekleştirmeleri adına daha fazla çalışmalarını sağlayabilmek için çalışanlarını yönlendirebilmelidir. Bir örgüte vizyonla bağ kurduğunu düşünen çalışan işine karşı fazlasıyla çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Balay, 2000). Amaçsız ve hedefsiz bir insan nasıl başarılı olamazsa, örgüt içerisinde de amaç ve hedefi olmayan çalışanların başarılı olamayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple çalışanları amaçlı ve hedefli kılacak bir örgüt vizyonunun var olması oldukça önemlidir.

2.2.4.9 Karara Katılım

Örgütün işleyişi ile ilgili kararlara katılan ve örgütün geleceğinin planlamasında etkisinin olduğunu fark eden çalışanlar, uzun dönemde örgüte bağlılık duyarak daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler (Balay, 2000). Kararların alınmasında çalışanların fikirlerini sorarak, çalışanların her konuda fikirlerini tartışılabileceği uygun hoşgörü ortamı yaratan örgüt yöneticileri, çalışanların iş memnuniyetlerini olumlu etkileyerek onların rol fazlası davranışlar göstermelerini etkilemektedir (Çelik, 2007).

Son yıllarda, eskiden sadece yöneticilere tanınan bir hak olan karar alma yetkisi, artık yönetici olmayan çalışanlara da verilerek, bu çalışanlar da yetkilendirilmektedir. Bu sebeple bireysel karar alma süreci ÖVD için önem arz etmektedir. İnsanların nasıl ve ne kalitede kararlar aldıkları çok önemli olup bu süreç kişilerin algılarından yüksek oranda etkilenmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Karara katılım, çalışanların örgütün geleceğiyle ilgili olarak alınacak olan stratejik ve önemli kararlar üzerinde söz sahibi olarak etki edebilmeleridir. Örgüt için alınacak kararlara çalışanların tümünün katkı sağlaması çalışanların içsel motivasyonunu artırır ve başarı için daha çok emek harcamalarını sağlar.

2.2.4.10 İhtiyaçlar

Maslow bireylerin güdülenmesinin temelini oluşturan gücü bireysel ihtiyaçlar olarak adlandırmış olup bu ihtiyaçları beş başlık altında toplamıştır. Bireyleri harekete geçiren şey ihtiyaçlarını giderebilme arzusu olup, doygunluğa ulaşmış bir ihtiyaç artık güdü olmaktan çıkmaktadır (Eren, 2014). Kimi birey için bu ihtiyaç sosyal kabul ve başarıma gereksinimi olarak ortaya çıkar ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilme düzeyinin artırılması düşünüldüğünde, insan kaynakları yönetimi uygulamalarında işe alımlarda bu niteliklere sahip kişilerin seçilmesinin faydalı olabileceği görülmektedir. İçten güdülenme ile hareket eden insanların her zaman ve her yerde daha istekli ve azimli oldukları ve kendilerinden beklenenden fazla davranışları sergileyebilecekleri söylenebilir. Bu özelliklere sahip bireyler bulundukları örgütlerde görev tanımı dışındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileyeceklerdir. Herhangi bir yöneticinin yönlendirmesi olmadan bireylerin sergileyecekleri bu davranışlar sayesinde daha iyi bir örgüt iklimi oluşacaktır. Bu durum örgütün verimliliğine olumlu katkı sağlayacaktır.

2.2.4.11 Bireyin Ruhsal Durumu

Organ'a göre, moral faktörü bireylerin görevleri ötesinde fazladan gösterdikleri rol davranışlarının belirleyicisi konumundadır. Çalışanların duygusal durumlarının onların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği birçok araştırma sonucunda görülmüştür. Bireyler yaşamlarında yer eden olumlu olay ve deneyimleri hatırlamakta ve bu durum ruh hallerini olumlu yönde etkilemektedir. Böyle olumlu ruhsal hale sahip bireyler örgütteki olaylara ve mesai arkadaşlarına karşı olumlu bir tutum içerisinde olacak ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını beklenenden daha fazla sergilemektedir (İşbaşı, 2000). İyi duygu durumunda olan veya iyi hisseden insanlar, hızlı ve iyi kararlar verebilmek adına genelgeçer kuralları kullanmaya daha meyillidir. Olumlu duygular aynı zamanda problem çözme yetilerini geliştirir ve böylece insanlar sorunlara daha akılcı çözümler bulabilirler (Robbins ve Judge, 2013). Yücel'in (2006) yaptığı çalışmada tükenmişlik boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişkiler bulunmuştur.

2.2.5 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Benzer Nitelik Olan Davranışlar

Örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı araştırılırken çalışmaların bazı davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları alt başlığı şeklinde ortaya çıktığı, bazılarında ise aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Bu karışıklık yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamının belirlenmesi ile ortadan kaldırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen diğer davranışlar aşağıda açıklanmaktadır.

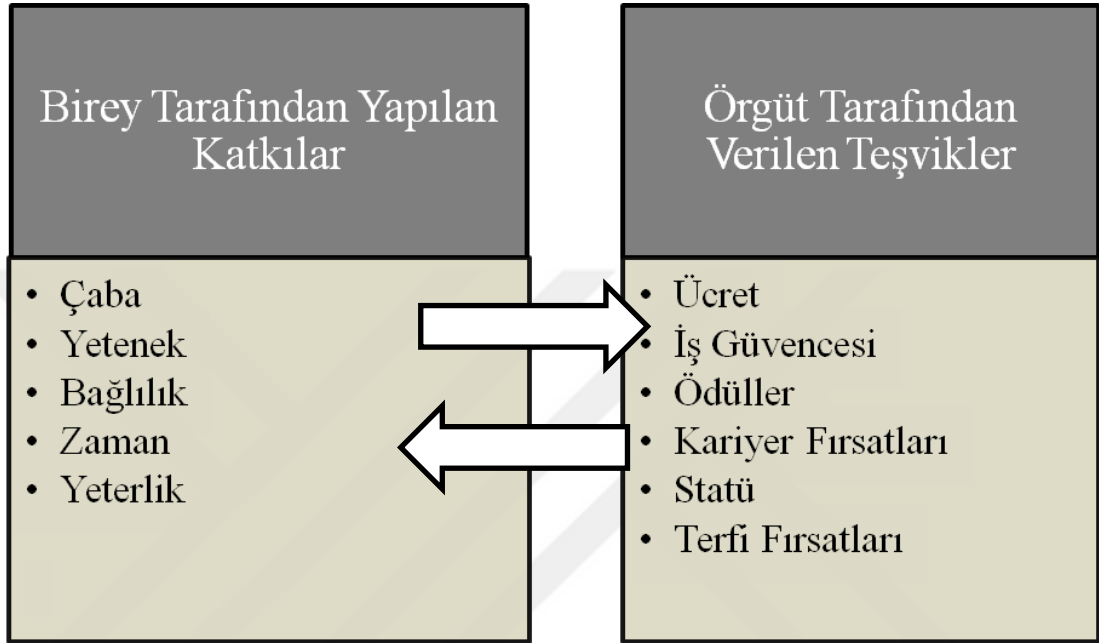
2.2.5.1 Örgütsel Spontanlık

Kişinin özgür iradesini ve gönüllülüğüne dayanan spontanlık, görev tanımları içerisinde yer almayan, ancak örgütsel hedefleri gerçekleştirmeye fayda sağlayan davranışlardır. Çalışma arkadaşlarına yardımda bulunmak, kurumun çıkarlarını kollamak, yapıcı önerilerde bulunmak, kişisel gelişimini sağlamak ve etrafına güzel niyetle yaklaşmak örgütsel spontanlık davranışlarına emsal gösterilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile spontanlık davranışları arasındaki en belirgin fark, örgütsel vatandaşlık davranışları biçimsel ödül sistemi tarafından değerlendirmeye alınmazken, spontanlık davranışları ödül sistemi tarafından dikkate alınır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı aktif ve pasif davranışlarla ilgilenirken, spontanlık sadece aktif davranışlarla ilgilenmektedir (Gündüz, 2008). Örneğin okul sistemi içerisinde öğretmenlerin önerilerinin alınması ve en iyi önerinin seçilmesi buna bağlı olarak o öğretmenin ödüllendirilmesi sonucunda öneride bulunmak örgütsel spontanlıktır. Çünkü öğretmenlerin yapmış olduğu öneri aktif bir davranıştır.

2.2.5.2 Psikolojik Kontratlar

Çalışanların birlikteliği olarak ifade edilen psikolojik kontratlar, örgüt içindeki ast-üst arasındaki ilişkileri ve fazladan gösterilen performansı, karşılıklı güven, işbirliği ve gönüllülüğe dayalı olarak gerçekleştirme olarak tanımlanabilir. İnsanların örgütten beklentileri vardır. Bunlardan birincisi iş akdi şeklindedir ve bireyin örgütte görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi karşılında beklediği ve alacağı maddi kazancı gösteren anlaşmadır. İkincisi psikolojik kontratta ise çalışanlar bulundukları örgüte karşı bağlılık göstermeyi garanti eder ve bunun karşılığında örgütten güvenlik, doyumluk sağlayacak medeni insani bağlar, haysiyet, beklenti içinde olduğu statüyü almak gibi manevi destek beklerler (Aydoğan, 2013). Örgüt çalışanları psikolojik

kontrata uyulmadığını algıladıklarında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde düşüş meydana gelir. Örnek olarak, işe yeni başlayan çalışan, maddi ve manevi çıkarlar bekler. Bu beklentileri karşılamak adına çalışan ve işveren arasında karşılıklı haklarının belirtildiği yazılı bir kontrat imzalanır. Şekil 1’de yapılan bu sözleşmede bireylerin ve örgütün üstleneceği sorumluluklar ifade edilmektedir.



Şekil 1: Psikolojik Sözleşmenin Doğal Yapısı (Moorhead ve Griffin, 1995, aktaran Akgüney, 2014)

Şekil 1’de Moorhead ve Griffin (1995) çalışanların örgüt ile yaptığı sözleşmenin gerekliliklerini birey ve örgüt açısından özetlemiştir. Çalışanların yetenek ve yeterlilikleri doğrultusunda, zamanlarını verimli değerlendirmeleri ve örgütlerine olan bağlılıkları örgüte katkıda bulunacak etkenlerdir. Çalışanların bu katkıları sonucunda ise örgütün; ücret, ödül, kariyer fırsatları, statü ve terfi olanaklarını çalışanlarına sunmaları karşılıklı sözleşmenin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

2.2.5.3 Rol Davranışları

Biçimsel rol davranışları, örgütlerin yaşamlarının devamını sağlayabilmeleri için gereken ve örgüt yöneticileri tarafından gerekliliği kabul gören, çalışanlardan yapmaları istenilen, iş akdinde yeri olan davranışlardır. Örgütün resmi ödül ve ceza sistemi bu davranışları tanımakta olup, bu davranışları gösteren çalışanlar ödüllendirilmekte bu davranışları göstermeyen çalışanlar ise cezalandırılmaktadırlar. “Organ (1997) ise formel rol davranışını; biçimsel örgütlerdeki örgütsel sistemler,

politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin uygulanması olarak tanımlamıştır” (Çelik, 2007, s. 110). “Biçimsel rol davranışı, olması gereken ya da yapılması beklenen davranışlardır ve bu davranışlar örgütsel düzenin temelini oluşturmaktadır” (Barksdale ve Werner, 2001: 3).

2.2.5.4 Prososyal Örgütsel Davranışlar

Prososyal örgütsel davranışlar (PÖD), örgüt çalışanlarının görev tanımlarını gerçekleştirirken bir arada bulundukları çalışma arkadaşları ve örgütün huzurlu olması adına sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır. PÖD örgüt adına son derece önemli olup örgütün hedeflerini gerçekleştirmek adına işlevseldirler. Çalışanların örgüt adına olmayan, kendi çıkarlarını gözeterek sergileyeceği birbirlerine yardımda bulunma davranışları PÖD içerisinde yer almakta olup örgüt için herhangi bir işlevselliği bulunmamaktadır (İşbaşı, 2000).

Prososyal örgütsel davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutuyla yakından ilişkilidir. Prososyal davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içine alan bir kavramdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile prososyal davranışlar arasındaki en belirgin fark, örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt için her an olumlu sonuçlar oluştururken, prososyal örgütsel davranışlar bazen örgütün zarar görmesine neden olabilecek sonuçlar ortaya çıkarabilmektedirler. Çalışanların işiyle alakalı konularda birbirlerine yardımda bulunmaları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilirken, çalışanların işiyle alakalı olmayan özel durumlardaki sorunlarında birbirlerine yardımda bulunmaları prososyal örgütsel davranış kapsamında yer almaktadır (Çelik, 2007).

2.2.6 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sosyal bir sistem olarak kurulan ve çalışan okul ortamında davranış bilimleri ve insan ilişkileri bakımından iyi donanımlı işgörenlerle çalıştığı süreç, yetkinin haricinde etki yollarına başvurulmuş ve okulun başarısını artıracak bir örgüt ortamı oluşturulabilir (Bursalıoğlu, 2012). Bu nedenle okullar eğitim sistemin oluşmasında en önemli faktördür. Eğitim sisteminin amaçlarına ulaşılabilmesi için okullar iyi eğitime sahip, donanımlı yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. İyi eğitilmiş olmak bu amaçlara ulaşmak için tek başına yeterli olmamaktadır. Mercan (2006), Sabancı (2006), Nar (2009), Krastev ve Stanoeva (2013), Yaman (2015) yaptıkları çalışmalarda bireylerin daha iyi iletişim içinde olmalarının okullarda sergileyecekleri

örgütsel vatandaşlık davranışlarının verimliliğe etkisi ile ilgili olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinin temelinde, aynı zaman diliminde örgüte bağlı bireylerin de amaçlarına ulaştırılmasının gerekliliği bulunmaktadır. Bu şekilde bir örgüt ortamı oluşturulmasında en büyük rol örgüt yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticileri, öğretmen ve öğrencilerin bütünleşmesini, hevesli bir şekilde çalışarak eğitim ve öğretim süreçlerine coşkuyla katılmalarını temin edecek bir örgüt ortamı hazırlamalıdır. Yapılan pek çok araştırma sonucunda, bir okulda eğitim ve öğretimin kalitesini belirlemede; iyi hazırlanmış bir program, nitelikli ve becerikli kendi gelişimine önem veren öğretmenler ile öğretimle ilgili malzemelerin sağlanmasının yanında okul ortamının ve yöneticinin liderliğinin önemi vurgulanmaktadır (Şişman, 2010).

Okul ortamında bunu yakalayan öğretmenler rol davranışlarının fazlası olan örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekte gönüllü ve istekli olacaklardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün yenileşmesine, çevreye uyum sağlamasına, kaynakların aktarımı ve tasarrufu kolaylaştırmasına, hizmet kalitesine, örgütsel verimliliğine, grup ve bireysel olarak ortaya konulan performansına, masrafların azaltmasına katkıda bulunmaktadır. Polat'a (2007) göre istekli olarak komisyonlarda bulunan, olağandışı ortaya çıkan eğitim faaliyetlerine katılan, ders saatleri sonrasında öğrencilerine yardım eden öğretmen örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedir. Bu özelliklere sahip öğretmenler; öğrencilerinin uygun bulunmayan davranışlardan kaçınmaları yönünde çaba sarf eder, öğrencilerine düzeylerini aşan işyükü verilmemesi hususunda ısrar ederler. Bu öğretmenler, çalışma arkadaşları ile uyum içinde çalışan, profesyonel faaliyetlere önem vererek kendi içlerinde barındırdıkları yetenek ve becerilerini okulun amaçlarının gerçekleşmesi adına kullanarak verimliliğinin artırılarak okulun başarılı olması yönünde kullanırlar.

Oplatka (2006, s. 387), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarından iki önemli noktada farklılaştığını düşünmektedir:

1. Öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini yerine getirirken görev tanımlarının çok net çizgilerle yapılamadığı, bu nedenle örgütsel vatandaşlık

davranışlarının çıkış noktası olan “görev tanımının ötesine geçme” boyutunun doğal olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

2. Öğretmenlik belli konuları öğretme işinin yanı sıra dersi zevkle, yaratıcılık katarak keyifli bir hale getiren tutkulu bir iştir. Mesleğinde başarılı olan öğretmenler işine tutku ile bağlı olup, bu tutku onların gönüllük esasına dayalı davranışlarının ortaya çıkmasını artırıcı bir etki göstermektedir.

Öğretmenlerin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri, mesleki yayınları yakından takip ederek, bireysel ve mesleki gelişimlerini önem verecek şekilde hizmet içi programlara katılım göstererek yeni metotları öğrenmesi ve buralardan edindiği yeni kazanımları çalışma zamanlarını etkili, verimli kullanmada ve sınıf içi faaliyetlerde kullanmaları örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek teşkil etmektedir. Aynı zamanda kurumun belirlediği giriş- çıkış saatlerine riayet etmek, yapacakları etkinlikler ve aldıkları kararlar hakkında konu ile ilgili kişileri haberdar etmeleri gibi davranışlar okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında yer almaktadır (Sezgin, 2005).

2.2.7 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.7.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bu akademik çalışmalardan araştırma konusu kapsamında olan birkaç araştırma aşağıda konu edilmiştir.

Murphy, Athanasou ve King (2002) yaptıkları araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir. İş doyumu ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçlar, memnuniyetin üretkenliğe yansıtılamayacağı, ancak işyerinde isteğe bağlı katılımı belirgin olduğu görüşü ile tutarlı bulunmuştur.

Williams, Pitre ve Zainuba (2002) çeşitli endüstrilerde, örgütlerde ve pozisyonlarda 114 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların örgütsel adalet algıları olumlu olmasının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Reilly, Lojeski ve Ryan (2004) yaptıkları araştırmada liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütler için önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Oplatka (2006) İsrail'in ilk ve orta eğitim kurumlarında görev yapan 50 öğretmen, 10 müdür ve 10 denetici ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapmıştır. Bu görüşmelerde öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını; öğrencilerine ve meslektaşlarına yönelik destekleyici davranışlar, öğretimde yenilikler ve yeniliklerin başlatılması, örgüte karşı güçlü yönlendirme ve öğretmenlik mesleğine güçlü bağlılık olarak tespit etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde okul müdürü ve öğretmenlerinin karakteri, okulun iklimi gibi durumların belirleyici oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada okul müdürlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme odaklı olacak şekilde öğretmenleri teşvik eden bir okul ortamı oluşturmaya ve bu görevde kendisine yardımcı olacak seminer çalışmaları yapmaya teşvik edilmeleri gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Foot ve LiPing Tang (2008) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini incelemişlerdir. Yaptıkları çalışmanın sonucunda, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve örgütsel bağlılık arttıkça bu ilişkinin de pozitif yönde arttığını tespit etmişlerdir.

Krastev ve Stanoeva (2013) yaptıkları araştırmada, ortaokul ve meslek okullarındaki öğretimler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile destek ve güven eylemleri ile işyerindeki resmi ilişkiler arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile destek, güven ve resmi çalışma ilişkileri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Shafazawana ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada, ortaokul öğretmenleri arasında iş tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve verileri, Perak'ta 250 ortaokul öğretmenine anket uygulanması yoluyla toplamışlardır. Bu çalışma sonucunda iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir.

2.2.7.2 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bu akademik çalışmalardan araştırma konusu kapsamında olan birkaç araştırma aşağıda konu edilmiştir:

Atalay (2005) yaptığı çalışmada, okullardaki adalet yaşantılarının öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediğine cevap aramıştır. Çalışmada, okullardaki adalet yaşantılarının öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarını sergilemelerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Keskin (2005) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin sahip olduğu çalışma değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi hayat mutluluğu, özgüven ve örgütsel adalet gibi faktörleri de hesaba katılarak incelemiştir. Sonuçlara göre, gelişim ve yardımlaşma ile ilgili iş değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu bunun yanında öz yeterlik, cinsiyet ve örgütsel adaletin de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Dönder (2006) yaptığı çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarına bürokrasinin etkisini incelemiştir. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bürokrasinin etkisinin olduğunu, bürokrasinin okul örgütsel vatandaşlık davranışının bütün boyutlarını etkilediğini tespit etmiştir.

Mercan (2006) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İlköğretim öğretmenlerini, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele almış, örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Samancı (2006) yaptığı çalışmada okullardaki örgütsel iklim ve öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgüt içerisindeki iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına büyük etkisi olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden

iki önemli faktörün bulunduğunu, bunlardan ilkinin örgüt içerisinde oluşturulan olumlu iklim yapısı olduğunu ve olumlu sosyal ilişkilerin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. İkinci faktörün ise yönetimin yakın takibi neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışının artması olduğu, bu durumun öğretmenlerin, yöneticilerin takibinden rahatsızlık olmadıkları bunun aksine bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine pozitif katkısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yücel (2006) yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, özgüven, hayat mutluluğu, örgütsel adalet ve demografik özellikleri incelemiş ve sonucunda tükenmişlik boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulmuştur.

Ay (2007) yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğretmenlerin öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi; örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma gibi faktörleri hesaba katarak incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ve örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunduğunu tespit etmiştir.

Kaynak (Taşcı) (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerde bulunan kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tükenmişlik ve örgütsel adalet gibi faktörleri de hesaba katarak incelemiş ve öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Polat (2007) yaptığı çalışmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel güvenin alt boyutlarından okula güvenin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerinde önemli bir etkisi bulunduğu, yöneticiye güven alt boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışına doğrudan bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel ve etkileşimsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada önemli bir etkisinin bulunduğu; dağıtımsal adalet alt boyutunun ise öğretmenlerin örgütsel

vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde açıklamada etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Aktaş (2008) yaptığı çalışmada öğretmenlerde denetim odağı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi örgütsel adalet, takdir edilme ve dostluk gibi faktörleri de hesaba katarak incelemiştir. Araştırma sonucunda iç denetim odaklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları boyutları arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Aktay (2008) yaptığı araştırmayla yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin ortaya çıkmasını amaçlamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri, demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin var olduğu, değerlere verilen önem arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Kayan (2008) yaptığı araştırmada okullardaki yaşam kalitesi ve öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi örgütsel adalet faktörünü de göz önüne alarak incelemiş ve örgüt içerisindeki yaşam kalitesi ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna varmıştır.

Nar (2009) yaptığı araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin başarı, statü, arkadaşlık çabalarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini açıklamaya çalışmıştır. Bu araştırmada başarı çabası arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığını, statü çabası ve arkadaşlık çabası arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığını tespit etmiştir. Faktörleri oluşturan maddelerin ortalamalarını incelediğinde, en yüksek ortalamanın kurallara uyma olduğu yani öğretmenlerin en çok kurallara uyma davranışlarını benimsedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Alğan (2011) çalışmasında ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, okuldaki görev süresi değişkenlerinin hiçbirinde anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ait görüşlerinin bütün kişisel değişkenlerde anlamlı fark ortaya çıkardığını, ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık

davranışı ile problem çözme becerilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark oluştuğunu ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile problem çözme becerilerine ilişkin görüşleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çetin (2011) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında kişisel, ortamsal ve tutumsal faktörlerin etkilerinin ilişkisini açıklamaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından etkileri bulunan öz yeterlilik değişkenine iş tatmininin aracılık ettiğini, diğer yandan vatandaşlık davranışlarından centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının açıklanmasında ise örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın aracılık ettiğini tespit etmiştir. Diğer yandan tecrübeli çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebileceği, kadınların ve yaşça daha büyük olanların örgütte vatandaşlık davranışı sergileme konusunda daha aktif olabilecekleri sonucuna ulaşmıştır.

Uslu (2011) yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının tanımlanmasını ve bu algıların bazı değişkenler açısından incelenerek hangi sıklıkta örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerinin ve hangi değişkenler açısından anlamlı farklılıklarının bulunduğunu incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının yaş, cinsiyet, meslekteki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre değişkenlerine göre anlamlı farklılık oluşturduğunu tespit etmiş olup medeni durum değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığını görmüştür.

Yaman (2015) yaptığı araştırmada ticaret lisesi meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ne düzeyde olduğunu ve bu davranışları etkileyen demografik değişkenlerin neler olduğunu incelemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının görev, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları olduğunu gözlemlemiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme araştırmasında kullanılan veri toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, ortaokullarda görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik ilişkisel tarama türü bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin ne olduğu, ilişkisi ve düzeyini ortaya koymayı amaç edinen araştırma modelleridir (Karasar, 2014).

3.2 Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Kayseri ili merkez ilçeleri Kocasinan, Melikgazi, Talas ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrene ilişkin bilgiler Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden temin edilmiştir. Evrende yer alan okul ve öğretmen sayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

İlçeler	Ortaokul Sayısı	Öğretmen	
		Erkek	Kadın
Kocasinan	46	590	783
Melikgazi	78	916	847
Talas	22	382	410
TOPLAM	146	1888	2040

Örneklemin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme (simple random sampling) yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme, evrende içerisinde yer alan bütün birimlerin, örnekleme yer alabilmesinin eşit ve bağımsız bir şansa sahip olduğunu kabul edilmektedir. Anderson'un (aktaran Balcı, 2004, s. 95) farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri tablosunda .05 güven düzeyi için uygun görülen 356 kişilik örneklem büyüklüğü esas alınmıştır. Ölçeklerin geri dönüş oranları düşünülerek katılımcılara 400 ölçek dağıtılmıştır. Ölçeklerin 380'i geri dönmüştür.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama amacıyla iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde kişisel bilgilere ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu sorular, ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki hizmet süresi ve görev yaptıkları ilçe bilgilerine yöneliktir. Veri toplama aracının ikinci bölümünde iş doyumu ölçeği, üçüncü bölümünde ise örgütsel vatandaşlık ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından yedi soruluk kişisel bilgi formu oluşturulmuştur (Ek 3).

3.3.2 İş Doyumu Ölçeği

Taşdan ve Tiryaki (2010) tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, katılımcıların iş doyumu düzeylerini 5’li likert tipindeki 14 madde ile ölçmeye çalışmaktadır (1= Beni hiç tatmin etmez, 5= Beni çok tatmin eder). Taşdan ve Tiryaki (2010) tarafından hazırlanan ölçeğin toplamı için güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) bütün maddeler için 0.88 olarak bulunmuştur (Ek 3).

3.3.3 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

DiPaola ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği”, Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeylerini 5’li likert tipindeki 12 madde ile ölçmektedir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel vatandaşlık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0.86 olarak bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada da ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0.86 olarak bulunmuştur (Ek 3).

3.4 Normallik Analizleri

İş doyumu ölçeği alt faktörleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine ilişkin normallik sınamaları yapılmıştır. Normallik düzeyleri, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakarak test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1, -1

değerleri arasında olması, değişkenin normallik varsayımını karşıladığını göstermektedir. Tablo 2’de ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

İş doyumu ölçeği alt faktörleri	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel yaşam	-,183	,056
Ücret ve gelişme olanakları	,027	,293
Birlikte çalışılan kimseler	-,369	,404
Örgütsel vatandaşlık ölçeği	-,269	,106

Tablo 2’de görülen çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde, iş doyumu alt faktörleri olan örgütsel yaşam, ücret ve gelişme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkeninin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 değeri arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre değişkenlerin normal dağılıma uyum gösterdiği söylenebilir.

3.5 Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, SPSS 24 programında analiz edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdemleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere, değişkenlerin normal dağılıma uygunluk gösterdiğinden dolayı parametrik testler olan bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Son olarak iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesinde ise regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık sınırı 0.05 olarak belirlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde raporlanarak yorumlanmıştır. Bu bölümde öncelikle araştırmaya katılım gösteren ortaokul öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin bulgular gösterilmiş, daha sonrasında iş doyum ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin bulgular ve bu değişkenlerin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, kıdem, bulunduğu okuldaki hizmet süresi) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Son olarak ise iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.

4.1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılım gösteren ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Demografik Bilgilere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	f	%
Cinsiyet		
Kadın	206	63.4
Erkek	119	36.6
Yaş		
23-30 yaş	60	18.5
31-40 yaş	165	50.8
41-50 yaş	83	25.5
51 yaş ve üzeri	14	4.3
Medeni durum		
Evli	281	86.5
Bekar	43	13.2
Branş		
Matematik	59	18.2
Türkçe	49	15.1
Fen bilgisi	44	13.5
İngilizce	46	14.2
Diğer	127	39.1
Öğretmenlik mesleğindeki kıdem		
1-10 yıl	113	34.8
11-20 yıl	154	47.4
21 yıl ve üzeri	58	17.8
Bulunulan okuldaki hizmet süresi		
1-5 yıl	249	76.6

6-10 yıl	49	15.1
11-15 yıl	21	6.5
16 yıl ve üzeri	5	1.5
Bulunulan ilçe		
Kocasinan	117	36.0
Melikgazi	84	25.8
Talas	123	37.8

* Diğer = Din kültürü ve ahlak bilgisi, görsel sanatlar, teknoloji tasarım, müzik, PDR, beden eğitimi ve spor, sosyal bilgiler, bilgisayar.

Tablo 3'te görülen kişisel bilgilere ilişkin frekans analizi sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin %63.4'ünün kadın, %36.6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %18.5'i 23-30 yaş aralığındayken, %50.8'i 31-40 yaşında, %25.5'i 41-50 yaşında, %4.3'ü ise 51 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerin %86.5'i evli iken, %13.2'si bekardır. Öğretmenlerin %18.2'si Matematik öğretmeni iken, %15.1'i Türkçe öğretmeni, %13.5'i, Fen bilgisi öğretmeni, %14.2'si İngilizce öğretmeni, %39.1'i ise diğer branşlarda çalışan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin %34.8'i 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahipken, %47.4'ü 11-20 yıl arası, %17.8'i ise 21 yıldan fazla mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin %76.6'sı bulundukları okulda 1-5 yıldır çalışmaktayken, %15.1'i 6-10 yıldır, %6.5'i 11-15 yıldır, %1.5'i ise 16 yıldan uzun süredir çalışmaktadır. Öğretmenlerin %36'sı Kocasinan ilçesinde görev yapmakta iken, %25.8'i Melikgazi ilçesinde, %37.8'i ise Talas ilçesinde görev yapmaktadır.

4.2 Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumuna Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu alt başlığında ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular ele alınmıştır. İş doyumunun örgütsel yaşam, ücret ve gelişme olanakları, birlikte çalışılan kimseler boyutlarına ilişkin öğretmenlerin aldıkları puanlar incelenmiş ve bu puanların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İş doyumu ölçeği alt boyutları	N	$\bar{X}$	Ss
Genel iş doyumu	321	3.21	.59
Örgütsel yaşam	321	3.19	.74
Ücret ve gelişme olanakları	321	2.81	.69
Birlikte çalışılan kimseler	321	3.77	.68

Tablo 4’te görülen genel iş doyumuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde öğretmenlerin genel iş doyumu ortalama puanı $\bar{X}$ = 3.21 bulunmuştur. İş doyumu alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından olan “örgütsel yaşam” boyutundan aldıkları ortalama puan $\bar{X}$ = 3.19 olarak bulunurken, “ücret ve gelişme olanakları” boyutundan aldıkları ortalama puan $\bar{X}$ = 2.81 olarak, “birlikte çalışılan kimseler” boyutundan aldıkları ortalama puan ise $\bar{X}$ = 3.77 olarak bulunmuştur. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin örgütsel yaşam ve ücret ve gelişme olanakları açısından “beni orta düzeyde tatmin eder” seviyesinde olduğu görülürken, birlikte çalışılan kimseler açısından “beni oldukça tatmin eder” seviyesinde olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, ortaokul öğretmenlerinin çalışma arkadaşları açısından iş doyumlarının yüksek olduğu, örgütsel yaşam, ücret ve gelişme olanakları açısından ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Örgütsel yaşam	Kadın	204	3.20	.73	319	.361	.719
	Erkek	117	3.17	.75			
Ücret ve gelişme olanakları	Kadın	204	2.86	.66	319	1.687	.093
	Erkek	117	2.72	.74			
Birlikte çalışılan kimseler	Kadın	204	3.80	.67	319	1.042	.298
	Erkek	117	3.72	.71			

Tablo 5'te cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Varyansların homojenliği varsayımına Levene testi ile bakılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre üç alt boyutta da varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p > .05$). Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri (örgütsel yaşam [$t_{(319)} = .361$, $p > .05$], ücret ve gelişme olanakları, [$t_{(319)} = 1.687$, $p > .05$] birlikte çalışılan kimseler [$t_{(319)} = 1.042$, $p > .05$]) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka deyişle cinsiyet değişkenin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Öğretmenlik mesleğinden beklentiler cinsiyet değişkenine bağlı olmaksızın kişisel beklentiler olarak kendini göstermektedir..

Ortaokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Örgütsel yaşam	Evli	277	3.18	.71	318	-.910	.364
	Bekar	43	3.29	.90			
Ücret ve gelişme olanakları	Evli	277	2.80	.68	318	-.489	.625
	Bekar	43	2.86	.79			
Birlikte çalışılan kimseler	Evli	277	3.79	.69	318	1.211	.227
	Bekar	43	3.65	.67			

Tablo 6'da medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Varyansların homojenliği varsayımına Levene testi ile bakılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre üç alt boyutta da varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir, $p > .05$. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri (örgütsel yaşam [$t_{(318)} = -.910$, $p > .05$], ücret ve gelişme olanakları, [$t_{(318)} = -.489$, $p > .05$] birlikte çalışılan kimseler [$t_{(318)} = 1.211$, $p > .05$]) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka deyişle öğretmenlerin evli veya bekâr olmaları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Ortaokul öğretmenlerinin branşlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p
Örgütsel yaşam	Matematik	57	3.05	.65	316	1.610	.171
	Türkçe	49	3.05	.80			
	Fen bilgisi	44	3.31	.79			
	İngilizce	46	3.22	.69			
	Diğer	125	3.26	.74			
Ücret ve gelişme olanakları	Matematik	57	2.74	.61	316	.744	.563
	Türkçe	49	2.73	.73			
	Fen bilgisi	44	2.90	.78			
	İngilizce	46	2.74	.67			
	Diğer	125	2.86	.70			
Birlikte çalışılan kimseler	Matematik	57	3.82	.54	316	1.549	.188
	Türkçe	49	3.56	.71			
	Fen bilgisi	44	3.89	.75			
	İngilizce	46	3.76	.78			
	Diğer	125	3.79	.67			

Tablo 7’de branş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testi varsayımlarından olan varyansların homojenliğinin üç alt boyut için de sağlandığı ve varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p > .05$). ANOVA testi sonucunda öğretmenlerin branşları ile iş doyum düzeyleri (örgütsel yaşam [$F_{(4, 316)} = 1.610, p > .05$], ücret ve gelişme olanakları, [$F_{(4, 316)} = .744, p > .05$] birlikte çalışılan kimseler [$F_{(4, 316)} = 1.549, p > .05$]) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin farklı branşlarda bulunmasının onların iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Ortaokul öğretmenlerinin kıdemlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p	Fark
Örgütsel yaşam	1-10 yıl	112	3.20	.86				
	11-20 yıl	151	3.21	.63	318	.212	.809	
	21 yıl ve üzeri	58	3.14	.74				
Ücret ve gelişme olanakları	1-10 yıl	112	2.89	.81				
	11-20 yıl	151	2.78	.61	318	1.069	.344	
	21 yıl ve üzeri	58	2.75	.64				
Birlikte çalışılan kimseler	1-10 yıl	112	3.84	.71				
	11-20 yıl	151	3.80	.64	318	3.560	.030*	1-3
	21 yıl ve üzeri	58	3.56	.70				2-3

*p < .05

Tablo 8’de kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testi varsayımlarından olan varyansların homojenliğinin üç alt boyut için de sağlandığı ve varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p > .05$). ANOVA testi sonucunda öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyum düzeyi ölçeğinin örgütsel yaşam ($F_{(2, 318)} = .212$, $p > .05$) ve ücret ve gelişme olanakları [$(F_{(2,318)}=1.069$, $p > .05)$] alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan, öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyum düzeyi ölçeğinin birlikte çalışılan kimseler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F_{(2, 318)} = 3.560$, $p < .05$). Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Bonferroni Post-hoc testi uygulanmıştır. Bulunan sonuçlara göre 10 yıldan az kıdemi olan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları kimselerden kaynaklı iş doyumlarının, 21 yıldan fazla kıdemi olan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür.

4.3 Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Bulgular

Araştırmanın alt başlığında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmenlerin aldıkları puanlar incelenmiş ve bu puanların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tablolar şeklinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	N	$\bar{X}$	SS
Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği	323	3.94	.56

Tablo 9’da görülen örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde betimsel analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeğinden aldıkları ortalama puan $\bar{X}=3.94$ olarak bulunmuştur. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyleri “katılıyorum” düzeyindedir. Bulunan sonuca göre ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sıklıkla sergiledikleri görülmüştür.

Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p
Örgütsel vatandaşlık davranışları	Kadın	204	3.91	.55	321	2.900	.004*
	Erkek	119	3.72	.55			

*p < .01

Tablo 10’da cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Varyansların homojenliği varsayımına Levene testi ile bakılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p>.05$). Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$t_{(318)}=2.900$, $p<.05$]. Buna göre kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyleri, erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

Ortaokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Medeni durum	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p
Örgütsel vatandaşlık davranışları	Evli	279	3.85	.56	320	1.217	.24
	Bekar	43	3.74	.53			

Tablo 11’de medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarına bağımsız örneklem t-testi ile bakılmıştır. Varyansların homojenliği varsayımına ise Levene testi ile bakılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p>.05$). Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır [$t_{(318)} = 1.217$, $p<.05$]. Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Ortaokul öğretmenlerinin branşlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p
Örgütsel vatandaşlık davranışları	Matematik	58	3.85	.46	318	.234	.919
	Türkçe	49	3.79	.59			
	Fen bilgisi	43	3.88	.59			
	İngilizce	46	3.88	.64			
	Diğer	127	3.82	.54			

Tablo 12’de branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarına tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testi varsayımlarından olan varyansların homojenliğinin sağlandığı ve varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p>.05$). ANOVA testi sonucunda öğretmenlerin branşları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır [$F_{(4,318)}=.234$, $p>.05$]. Öğretmenlerin branşları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri onların öğretmenlik anlayışı, işe yönelik tutumu ve kişilikleri ile ilgili olabileceğinden branşlarının bu duruma etkisi olmadığı düşünülmektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo13: Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p
Örgütsel	1-10 yıl	112	3.93	.61			
vatandaşlık	11-20 yıl	153	3.86	.52	320	.406	.667
davranışları	21 yıl ve üzeri	58	3.79	.54			

Tablo 13'te kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarına tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testi varsayımlarından olan varyansların homojenliğinin sağlandığı ve varyansların homojen olarak dağıldığı görülmektedir ($p>.05$). ANOVA testi sonucunda öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır [$F_{(2,320)}=.406$, $p>.05$]. Bir başka deyişle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmamaktadır.

4.4 İş Doyumu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular yer almaktadır. Öncelikle iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiş, daha sonrasında iş doyum alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: İş Doyumu Alt Faktörleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

İş doyumu ölçeği alt faktörleri		Örgütsel vatandaşlık davranışları
Örgütsel yaşam	r	.356
	p	.000*
Ücret ve gelişme olanakları	r	.186
	p	.001*
Birlikte çalışılan kimseler	r	.432
	p	.000*

*P < .01

Tablo 14’te iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bulunan sonuçlar incelendiğinde iş doyumu alt faktörleri olan örgütsel yaşam, ücret ve gelişme olanakları ve birlikte çalışılan kimseler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r_{(\text{örgütsel yaşam})} = .356$, $r_{(\text{ücret ve gelişme olanakları})} = .186$, $r_{(\text{birlikte çalışılan kimseler})} = .432$, $p < .01$). Bu sonuçlara göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyi pozitif yönde değişim gösterdiğinde örgütsel yaşama yönelik, ücrete ve gelişme olanaklarına yönelik ve birlikte çalışılan kimselere yönelik iş doyumu da artış göstermektedir. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyi negatif yönde değişim gösterdiğinde örgütsel yaşama yönelik, ücrete ve gelişme olanaklarına yönelik ve birlikte çalışılan kimselere yönelik iş doyumu da azalma göstermektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu alt faktörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine yönelik bulgular Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. İş Doyumu Alt Faktörlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar			F	R2
	B	Std. hata	β	t	p		
Sabit	2.372	.171		13.861	.000		
Örgütsel yaşam	.158	.049	.208	3.232	.001		
Ücret ve gelişme olanakları	-.033	.048	-	-.683	.495	28.661*	.214
Birlikte çalışılan kimseler	.279	.047	.342	5.921	.000		

Bağımlı değişken: Örgütsel vatandaşlık davranışları

* p < .05

Tablo 15’te görülen iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş doyumunu alt faktörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları değişkeninin varyansının %21.4’ünü açıklayabildiği görülmektedir ($R^2 = .214$; $F_{(3, 315)} = 28.661$, $p < .05$). Bulunan sonuçlara göre iş doyumunu ölçeğinin “örgütsel yaşam” ve “birlikte çalışılan kimseler” alt faktörlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı görülmektedir, sırasıyla, $\beta = .208$, $.342$, $p < .05$. Bir diğer deyişle, örgütsel yaşam ve birlikte çalışılan kimselerden kaynaklı iş doyumunun artması, örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılama düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” ve “İş Doyum Ölçeği” ile toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular ile ilgili sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt problemlerine göre sırayla ele alınarak yorumlanmıştır.

5.1 Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bu kısmında ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ölçeği oluşturan maddelerin ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular doğrultusunda incelenmiş ve yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaokul öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanırken, iş doyum düzeylerinin örgütsel yaşam ve ücret ve gelişme olanakları açısından “beni orta düzeyde tatmin eder” seviyesinde olduğu, birlikte çalışılan kimseler açısından ise “beni oldukça tatmin eder” seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ortaokul öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, çalışma arkadaşları açısından iş doyumlarının yüksek olduğu, örgütsel yaşam, ücret ve gelişme olanakları açısından ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karakuş (2008); Taşdan (2008); Taşdan ve Tiryaki (2008); Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da iş doyumunun orta düzeyde olduğu tespit edilmiş olup araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Mahmutoglu (2007) yaptığı çalışmada iş doyum düzeylerinin ortalamaları açısından en yüksek doyumun iş arkadaşları alt boyutunda, en düşük doyumun ise ücret ve personel alt boyutunda ortaya çıktığı sonucuna ulaşmıştır ve ortaya çıkan bu sonuç, araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Şahin (2013) de yaptığı çalışmada öğretmenlerin kısmen iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu alt problemde ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere (cinsiyetlerine, medeni durum, branş, kıdem) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bulgular sonucunda incelenip yorumlanmıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ortaya çıkan bu sonuç; Toker (2007); Aktay (2008); Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009); Yılmaz (2012); Eranıl (2014) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu bu çalışmalarda da cinsiyet değişkenine göre katılımcıların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Bununla birlikte Oshagbemi (2000), Mahmutoğlu (2007), Kara (2014), Akkaya (2015), Yılmaz (2015), zkan (2017) tarafından yapılan çalışmalarda ise cinsiyet değişkeni için farklı sonuçların elde edildiği saptanmıştır. Yukarıdaki çalışmaların bazılarında erkek çalışanların iş doyumunu fazla görülürken bazı çalışmalarda da kadın çalışanların iş doyumunun daha fazla olduğu görülmektedir. Bu farklılığın işin özellikleri, sosyal evre, çalışmanın yapıldığı yer ve seçilen örnekleme grubu gibi faktörlerin etkisi ile ortaya çıktığı söylenebilir.

Kara (2014) yaptığı araştırmada iş doyum leği ve alt boyut puanlarına cinsiyet faktörü açısından baktığında farklılığın dışsal doyum puanlarında kadınlar lehine anlamlı olduğunu bulunmuş, içsel doyum ve genel doyum puanlarında ise gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Akkaya (2015) cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu ve bu farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu; içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre görece daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir durum Oshagbemi (2000) tarafından yapılan çalışmada da bulunmuştur.

zkan'ın (2017) bulgularına göre erkek öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri kadın öğretmenlerin içsel doyum düzeylerine göre daha yüksektir. Dışsal doyum boyutunda erkek öğretmenler lehine, genel iş doyum boyutunda ise yine erkek öğretmenler lehine bir farklılık söz konusudur. Mahmutoğlu (2007) tarafından yapılan araştırmada ise ortalamalar açısından erkeklerin daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Yılmaz'ın (2015) yapmış olduğu araştırmada ise erkek katılımcıların bayan katılımcılara göre anlamlı farklılık grlmştir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Herzberg ve diğerleri (1957), Toker (2007), Koç ve diğerleri (2009), Yılmaz (2009), Şahin (2013), Başaran (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da çalışma ile benzer sonuçlar elde edilmiş ve medeni durum değişkeni açısından iş doyumunu düzeyinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde medeni durum değişkeni için farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda evli çalışanların iş doyumunu fazla görülürken bazı çalışmalarda ise bekâr çalışanların iş doyumunun daha fazla olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılaşmanın işin gerektirdiği özellikler, toplumsal algı, kişisel özelliklerden kaynaklı olduğu söylenebilir.

Şahin'in (1999) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada medeni durumlarına göre iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür. Deregözü'nün (2016) yaptığı çalışmada medeni durum ile dışsal iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve benlik saygısı ölçeği ortalamaları arasındaki değişiklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Ancak test sonucuna göre; "Bekâr" olan katılımcıların "Genel Doyum Ölçeği" puanları "Evli" olan katılımcılara göre istatistiki olarak istatistiki açıdan yüksek bulunmuştur. Güner'in (2007) yaptığı çalışmada medeni halin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Bekârların iş tatmin seviyeleri evlilerin tatmin seviyelerine göre daha yüksektir. Bekârların ailevi sorumluluklarının evli çalışanlara göre daha az olmasından ötürü işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları söylenebilir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ortaya çıkan bu sonuç; Eranıl (2014), Çınarcı (2015), Özkan (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmalarda da branş değişkenleri açısından iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma sonuçlarından farklı sonuçların bulunduğu çalışmalar da bulunmaktadır. Kara (2014) yaptığı çalışmada branş öğretmeni olan yöneticilerin, sınıf öğretmeni olan yöneticilere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir sonuç Karataş ve Güleş (2010), Akkaya (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Yılmaz'ın (2014) yaptığı çalışmada

öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri branş değişkenine göre dışsal boyutta anlamlı bir farklılık göstermezken, içsel doyum ve genel iş doyumu boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Kıvılcım'ın (2014) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, iş doyumu ortalama puanlarında branşa göre anlamlı bir farklılık vardır. TIMSS 2015 raporunda Türkiye'deki 4.sınıf sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin 8. Sınıf matematik öğretmenlerinin iş doyumundan daha fazla olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yapılan çalışmada, iş doyum düzeyleri ölçeğinin örgütsel yaşam ve ücret ve gelişme olanakları alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öte yandan, öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyum düzeyi ölçeğinin birlikte çalışılan kimseler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bulunan sonuçlara göre 10 yıldan az kıdemi olan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları kimselerden kaynaklı iş doyumlarının, 21 yıldan fazla kıdemi olan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde fazla olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuç; Karadağ, Başaran ve Korkmaz (2009), Cengiz (2015) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzer bulguları içermektedir. Söz konusu çalışmalarda kıdem değişkenleri açısından iş doyumu üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Karadağ ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada iş doyum düzeyleri ile kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Grup sıra ortalamaları dikkate alındığında yıllar ilerledikçe doyum düzeylerinin arttığı 16-20 yıl kademe düzeyinde en üst düzeye ulaştığı görülmüştür.

Şahin (1999), Gündoğdu (2013), Kaya (2014) yaptıkları çalışmalarda kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yıldırım'ın (2001) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre de öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça iş doyumları artmaktadır. Göç'ün (2017) yaptığı çalışmada genel iş doyumunda kıdem değişkenine göre anlamlı fark söz konusu olup 16 yıl ve üstü yöneticilik hizmet süresi bulunan yöneticilerin diğer gruplara göre daha fazla genel iş doyumuna sahiptirler. Akman ve arkadaşları (2006) öğretim elemanları ile yaptıkları çalışmada 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip akademisyenlerin daha düşük kıdeme sahip olan akademisyenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını bulmuşlardır. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) yaptıkları çalışmada bu sonucu tekrar doğrulamışlar ve mesleki kıdemi fazla olan

akademisyenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

5.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmanın bu alt başlığında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri, ölçeği oluşturan maddelerin ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular doğrultusunda incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda: ortaokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri “katılıyorum” düzeyindedir. Bir başka deyişle, ortaokul öğretmenleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sıkça uyguladıklarını düşünmektedirler. Yılmaz (2012) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda orta düzeyde olumlu görüşe sahip olduklarını belirtmiştir. Titrek ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada benzer bir sonuca rastlanmış olup öğretmenlerin ÖVD düzeyi orta düzeyin üstünde olduğu bulunmuştur. Yancı (2011) tarafından yapılan çalışmada ortaöğretim okulu öğretmenlerinin genel olarak yüksek düzeyde ÖVD sahiptirler. Yıldırım’ın (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin ÖVD sergileme düzeyleri yüksek düzeyde çıkmıştır.

5.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorum

Bu kısımda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyinin cinsiyet, medeni durum, branş, kıdem demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bulgular sonucunda incelenip yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, erkek öğretmenlerden daha olumludur. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Ortaya çıkan bu sonuç; Polat’ın (2007), Cinay’ın (2015), Yaman’ın (2015) yaptıkları çalışmalar ile benzer sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Uslu ve Balcı’nın (2012), Yıldırım’ın (2015) yaptıkları çalışmalarda ise cinsiyet değişkeninde anlamlı bir sonuç çıkmış ama bu sonuç erkekler lehine oluşmuştur. Bazı çalışmalarda erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını fazla sergiledikleri bulunurken bazı çalışmalarda

ise kadın çalışanların erkeklere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilediği görülmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeni için farklı sonuçların da elde edildiği görülmektedir. Dönder (2006), Karaman, Yücel ve Dönder (2008), Yarım (2009), Yılmaz ve Taşdan (2009), Alğan (2011), Çetin (2011), Yancı (2011), Arslantürk ve Şahan (2012), Şirin (2015), Yüksel (2015), Demirtaş (2016) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yılmaz (2009), Uslu ve Balcı (2012), Demirtaş (2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları da yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Farklı bir sonuç ise evli öğretmenler lehine Yıldırım'ın (2015) yaptığı çalışmada bulunmuştur. Yancı'nın (2011) yaptığı çalışmada medeni durum değişkeni yardımlaşma boyutunda anlamlı bir farklılaşma göstermemekte olup centilmenlik boyutunda bekârlar lehine, vicdanlılık boyutunda da evliler lehine anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin branşları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer bir sonuç da Yancı (2011), Karacan (2017) tarafından yapılan çalışmalarda bulunmuştur. Karaman ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmada matematik öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla ÖVD sergiledikleri görülmüştür. İncelenen çalışmalarda branş değişkeni ile incelenen araştırma sayısının az olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yapılan çalışmada, öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Polat (2007), Karaman ve diğerleri (2008), Yılmaz ve Taşdan (2009), Şirin (2015), Demirtaş (2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları da yapılan araştırmanın sonuçları ile benzer niteliktedir. Yapılan bazı çalışmalarda ise tam tersi

sonuç çıkmıştır. Bunlardan bir tanesi Çetin'in (2011) yaptığı çalışma olup bu çalışmada kıdem arttıkça ÖVD azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı bir sonuç Yarım (2009), Yılmaz (2009), Uslu ve Balcı (2012), Demiröz (2014), Yaman (2015), Yıldırım (2015) tarafından yapılan çalışmalarda ortaya çıkmış olup bu çalışmalarda kıdem arttıkça örgütsel vatandaşlık da pozitif yönde artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

5.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorum

Bu alt başlıkta ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir ilişki gösterip göstermediği bulgular sonucunda incelenip yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyum düzeylerinin alt boyutları arasında (örgütsel yaşam, ücret ve gelişme olanakları, birlikte çalışılan kimseler) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri pozitif yönde değişim gösterdiğinde, iş doyumlarının da artış gösterdiği söylenebilir. Karakuş'un (2008) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının onların iş doyumunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Tan (2012) yaptığı çalışma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumunu pozitif şekilde etki ettiği sonucuna ulaşmıştır.

5.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Yorumu

Bu alt başlıkta ortaokul öğretmenlerinin iş doyum boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı bulgular sonucunda incelenip yorumlanmıştır. İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş doyum alt faktörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları değişkeninin varyansının %21.4'ünü açıklayabildiği belirlenmiştir. Bu sonuç da iş doyum ölçeğinin örgütsel yaşam ve birlikte çalışılan kimseler alt boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Bir diğer deyişle, örgütsel yaşam ve birlikte çalışılan kimselerden kaynaklı iş doyumunun artması, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca bulunan sonuçlara göre iş doyum ölçeğinin örgütsel yaşam ve birlikte çalışılan kimseler alt boyutlarının, örgütsel

vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Bir diğer deyişle, örgütsel yaşam ve birlikte çalışılan kimselerden kaynaklı iş doyumunun artması, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi negatif yönde değişim gösterdiğinde örgütsel yaşama yönelik, ücrete ve gelişme olanaklarına yönelik ve birlikte çalışılan kimselere yönelik iş doyumuna da azalma göstermektedir.

Bateman ve Organ (1983), Sezgin (2005) iş doyumunu ve ÖVD arasında orta düzeyde pozitif ilişki saptamışlardır. Yılmaz (2012) iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Tan (2012) yaptığı çalışma sonucunda iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif şekilde etki ettiğini tespit etmiştir. Yılmaz'ın (2012) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kremmer ve Kinicki (2008), 7031 kişiyi ve 21 ayrı çalışmayı kapsayan bir meta-analiz çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş tatmini arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça ÖVD artmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuç, ilgili alanyazındaki araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Organ (1988), Zeinabadia (2010), Fatimah ve diğerleri (2011), Mohammad ve diğerleri (2011), Shafazawana ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da iş doyumunun doğrudan ve dolaylı olarak ÖVD'yi etkileyen baskın bir değişken olduğu saptanmıştır.

5.7 Öneriler

Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular ışığında “İş Doyumu” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları” konusunda araştırma veya uygulama yapacak kişilere yönelik öneriler yer almaktadır.

1. Araştırma sonucuna göre ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel olarak işlerindeki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir ve bu çalışmalardan elde edilecek bulgular ışığında gerekli politikalar uygulanabilir.
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine engel teşkil eden unsurlar tespit edilerek bunları ortadan kaldıracak uygulamalar yapılabilir.

3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileyebilmeleri için hizmet içi seminer ve eğitimlere katılmaları sağlanarak hem alanları konusunda hem de pedagojik alanlarda kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri teşvik edilebilir. Ast-üst ve çalışma arkadaşları arasında ilişkileri geliştirmeye yönelik çeşitli faaliyetler yürütülebilir.
4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu kavramlarının eğitim kurumlarındaki önemine hâkim lider özellikteki okul yöneticilerinin eğitim kurumlarında görev yapması önem arz etmektedir. Bu nitelikte yöneticilerin seçilmesi ve bu kavramlara yönelik bilinç düzeyini artırıcı hizmet içi seminer, kurs ve eğitimlerin gerek yöneticilere gerekse de öğretmenlere uygulanması eğitim kurumlarının başarısı ve kalitesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Ağırdas, Y. (2014). *Resmi liselerde dağıtımci liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmesi (Çorum örneği)* (Yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaş, D. (2015). *Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaş, M. A. (2016). *Özel eğitim okullarında yöneticilerin iş doyumunun incelenmesi: İzmir bölgesi uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akgüney, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alğan, Y. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışları ile problem çözme becerilerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri: Bolu ili merkez ilçe örneği* (Yüksek lisans tezi). Abant izzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Alp, M. (2007). *Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Arıcı, M. (2014). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi: Gölbaşı ilçesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi* (Doktora tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü örneğinde incelenmesi. *Polis Akademisi Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulu Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydoğan, İ. (2013). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. H. B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Yay.haz.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (s. 291-316). Ankara: Pegem Akademi.
- Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (4. baskı.). Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Barksdale, K., Werner, J. M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: Testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, 51(2), 145-155.
- Basım, N. ve Şeşen H. (2006). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması*. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış (İnsanın üretim gücü)*. Ankara: Umut Yayın.
- Başaran, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksel lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bateman, T. S. ve 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.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset.
- Baysal, A. C. (1987). İşletmelerde iş tatminini ölçmede kullanılan psikoteknik yöntemler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 22-33.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H., (2007), Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayın.
- Bingöl, D., Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. (s. 491-508). Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bowditch, L. J. ve Buono, A. F. (1990). *A primer on organizational behavior* (2. bs.). New York: Wiley.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (24. bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cengiz, F. (2015). *Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksel lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cinay F. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2008). *İletişim donanımları 'keşke'siz bir yaşam için iletişim*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı* (1. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çınarcı, P. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı (Örgütsel davranış)* (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 199.
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü-iş tatmini ilişkisi: Plastik sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Deregözü, A. (2016). *Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyum ve benlik saygısının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinçer, Ö. (2013). *Örgütsel geliştirme teori, uygulama ve teknikleri* (2. bs.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. ve Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.). *Educational leadership and reform* (s. 319-342). Greenwich, CN:Information Age.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bürokrasi* (Yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Elma, C. (2013). The predictive value of teachers' perception of organizational justice on job satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 157-176.

- Eranil, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (14. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Fatimah, O., Amiraa, A. M. ve Halim, F. W. (2011). The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 19, 115 – 121.
- Foote, D. and LiPing Tang, T. (2008), "Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB)", *Management Decision*, 46(6), 933-947. <https://doi.org/10.1108/00251740810882680>.
- Gezer, N. (1998). *Muğla il merkezindeki sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerde iş doyumu ve stres* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy* 2009, 4(4), Article Number: 1C009, ISSN:1306-3111
- Göç, A. (2017). *Okul yöneticilerinin duygusal emek ve iş doyumu arasındaki ilişkiye dair bir inceleme* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Green, J. (2000). Job satisfaction of community college chairpersons. *Dissertation Abstracts International*, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations* (7. bs.). New Jersey: Prentice Hall.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumu*. Konya: Literatürk Academia.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gündüz, G. (2008). *İşletmelerde kurumsallaşma uygulamalarına yönelik çalışan tutumların örgütsel vatandaşlık ile ilişkisine yönelik bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürçay, S. (1994). *Öğretim elemanlarında kaygı, iş doyumu ve psikolojik belirtiler*, 1.Eğitim Bilimleri Kongresi, Adana.
- Haq, M. A. ,Kuchinke, K. P. Ve Iqbal A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142(4), 2352-2363.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.O.ve Capwell, D.F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*, Psychological Services, Pittsburgh
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. (S.Turan, Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilere duydukları güvenin örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jones, M.K., Jones, R. J., Latreille, P. L. ve Slone, P. J. (2008). Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: Evidence from workplace employee relations survey (WERS) 2004. *IZA Discussion Paper Series No. 3677*, Bonn, Germany.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi. Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kara, E. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul İli Sancaktepe- Çekmeköy İlçeleri)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karacan, K. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karadağ, E., Başaran, A. Ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karaman, K., Yücel, C. ve Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 53, 49-74.

- Karasar, N.(2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (H. Can ve Y. Bayar, Çev.). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Kaya, A. (2006). *Yönetimde insan ilişkilerinin sırları*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kaya, V. (2014). *Lise yöneticilerinin iş doyumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayan, M. (2008). *Yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Kaynak, T. S. (2007). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Keleş, Y. (2009). *İşgörenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyum, özyeterlik inancı ve yaşam doyum ilişkisinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.
- Krastev, I.D. ve Stanoeva, G.V. (2013). Organizational citizenship behavior and satisfaction with coworkers among Bulgarian teaching staff. ISSN 2345-0193, *Baltic Journal of Career Education and Management*, 1, 40-47.
- Kremer, R., Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International Edition.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Lam, S.S.K. (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4): 72-78.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297– 1349.
- Lok, P. , Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16, 594-613.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York, Mc Graw Hill.

- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık* (Doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2015). TIMMS ulusal nihai raporu. EARGED, Ankara.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973, 14 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 14574). Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Mohammad, J., Habib, F.Q. ve Alias, M.A. (2011, July). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149–165.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor* (G. Bulut, Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Murphy, G., Athanasou, J. and King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 287-297. <https://doi.org/10.1108/02683940210428092>
- Nar, O. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin arkadaşlık, başarı ve statü çabaları ve bu çabaların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimlerine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 385-423.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. USA: D.C. Heath and Company.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Woman in management review*, 15(7), 331-343.
- Ödemiş, H. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman İl Özel İdaresi'nde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Reilly, R. R, Lojeski, K.S. ve Ryan, M. R. (2004). Leadership and organizational citizenship behavior in e- collaborative teams. *Stevens Institute of Technology Hoboken. Nj 07030* (201), 216- 5383.
- Robbins, P. ve Judge, T. (2013). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.) (14. bs.). İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Sabancı, A. (1999). *İlköğretim okullarındaki ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüzün, M. (2008). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Savaş, A. C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Enstitü Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Schein, E. H. (1980). *Örgütsel psikoloji*. (A. Sağtür, Ş. Öz-alp, Çev.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Schnake, M. E. (1990). *Human relations*. Merrill Publishing Company.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317–339.
- Shafazawana, Tharikh, M., Ying, C.Y., Zuliawati, Saad, M. ve Sukumaran, K. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors, 7th International Economics & Business Management Conference, *Procedia Economics and Finance* 35 (2016), 604 – 611.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şeker, B. D. Ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Şeşen, H. (2006). *Personelin öğrenen örgüt algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, M. Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. (10. bs.). Konya: Adım Ofset Ve Matbaacılık.
- Şirin, Ö. N. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları* (Yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şişman, M. (2003). *Öğretmenliğe giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Şişman, M. (2010). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (3. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87-96.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, D. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-iş Dergisi*, 9(4), 1-22.
- Titrek, O. (2004). *Eğitim fakültesi öğretim üyelerinin duygusal zekâ yeterliklerini işyaşamında kullanma ve akademik başarı düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı bir araştırma* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Okul yöneticilerinin duygularını yönetme yeterliklerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 55-73.
- Tok, T.N. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Ankara: Temsen Yayınları.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Turmuş, E. K. (2005). *İş tatmini (iş doyumu) ve Savunma Sanayii Müsteşarlığı'nda bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 106-120.
- Uslu, B. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları (Manisa il örneği)* (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uslu, B. ve Balcı E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*. 18(3), 461-489.
- Usop, A. M., Askandar, K., Kadton, M. L ve Usop, D. A. S. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Williams, S. , Pitre, R. ve Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 33-44.
- Yaman, S.Ö. (2015). *Ticaret meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yıldırım, İ. (2015). *Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu ve okul etkililiği açısından incelenmesi* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul dönüşümünün öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*. 15(59), 471-490.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal Of Educational Sciences International* 2.
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47 (1), 108-126.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yücel, F. G. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003.
- Yüksel, M. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

EKLER

Ek-1: Valilik İzin Yazısı



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605-E.6060093
Konu : Araştırma İznî

01.06.2016

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
SAMSUN

İlgi : 11/05/2016 tarih ve 10723 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş, Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi İknur USTA ÖZTÖRK'ün, ilgi yazınız ekinde belirtilen ortaokullarda "İş Doyumunun Öğretmenlerin Öğretimsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi" konulu çalışmayı yapmasında bir sakıncanın olmadığı, Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiş olup, konu ile ilgili Valilik Makamından alınan 31/05/2016 tarih ve 6007276 sayılı Olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Bilal Yılmaz ÇANDIROĞLU
İl Millî Eğitim Müdürü

EK: Valilik Oluru (1 Sayfa)

Gönderili Elektronik İmza ile
Aşağıya Piyade
02.06.2016

Kemal TAŞKIN

VPKi

Gültepe Mahallesi Talas Bulvarı No:101 Melikgazi / KAYSERİ
Elektronik Adı: <http://kayseri.meb.gov.tr>
e-posta: orga28@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: N. TAŞ
Tel: (+9352) 330 11 25 (1244)
Faks: (+9352) 336 76 04

Bu e-posta güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://resimci.org.tr/meh.gov.tr> adresinden 6270-7867-3579-b00e-1260 koda ile teyit edilebilir.



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605-E.6007276
Konu : Araştırma İzni

31/05/2016

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı (2012/13 Genelge) emirleri.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş, Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi İkinur USTA ÖZTÜRK'ün, İl merkezinde bulunan ortaokullarda "İş Doyumunun Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi" konulu çalışma yapma isteği ile ilgili, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğünün 11/05/2016 tarih ve 10723 sayılı yazılım ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş, Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi İkinur USTA ÖZTÜRK'ün, İl merkezinde bulunan ortaokullarda "İş Doyumunun Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi" konulu çalışmayı yapmasında bir sakıncanın olmadığı Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan okul müdürlüğünün gözetiminde ve sorumluluğunda araştırmanın yapılması uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Bahameddin KARAKÖSE
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR

Mehmet AKTAŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

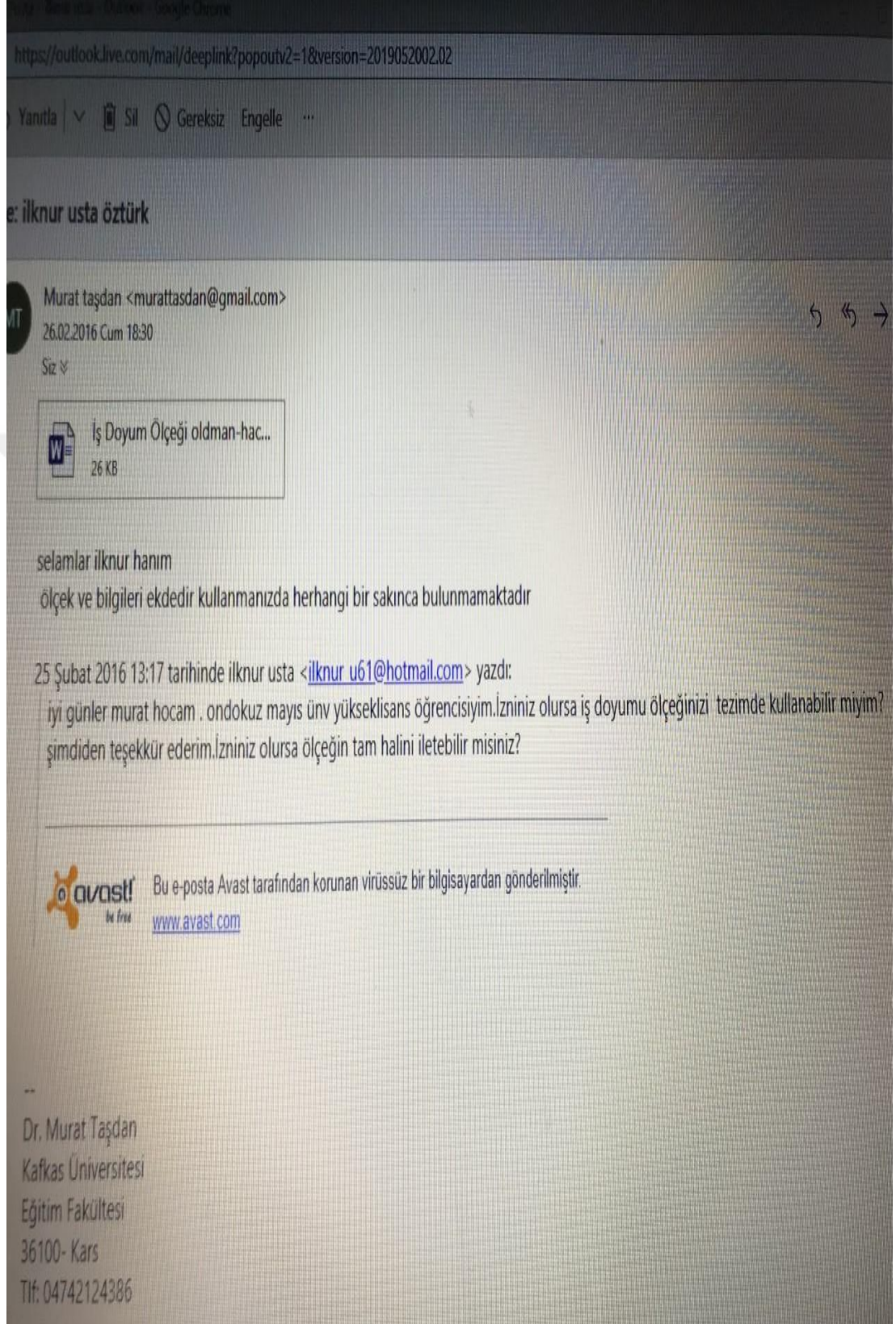
EK: Yazı ve Ekleri (16 Sayfa)

Göbeği Mahallesi Talas Bulvarı No:101 Melikgazi / KAYSERİ
Elektronik Ad: <http://kayseri.meb.gov.tr>
e-posta: org334@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: N. TAŞ
Tel: (0352) 336 11 25 (1240)
Faks: (0352) 336 76 04

Bu e-mektiler gıcetli elektronik imza ile imzalanmıştır: <http://sistemorg334.meb.gov.tr> adresinden 542b-5131-3737-b597-9b72 koda ile kayıt edilmiştir.

Ek-2: Ölçek İzin Yazıları



11 Kasım 2017

Sayın İlknur USTA
Ege Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Yapacağınız çalışmada kullanma izni talep ettiğiniz, *Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğini*
çalışmanızda kullanma iznine sahipsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Kürşad YILMAZ

İletişim:
Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-EBAD
Journal of Educational Sciences Research-JESR
Editör

Prof. Dr. Kürşad YILMAZ
Dumlupınar Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
Merkez Kampus KÜTAHYA
Telefon: 0 274 265 20 31 / 4572
Faks: 0 274 265 20 57
Web: <http://ebad-jesr.com/>

Ek-3: Ölçekler

İŞ DOYUMUNUN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Değerli Öğretmenim,

Bu anket, ilkokul ve ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere uygulanmak üzere “*Etkileşim Adaleti ile Öğretmenlerin Yöneticiye Duyulan Güven ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*” yi araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu anket çalışması araştırmacı tarafından hazırlanacak olan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Elde edilen veriler araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.

Adınız, soyadınız ya da kimliğinizle ilgili bilgileri yazmanız sizden istenmemektedir. Araştırmanın amacına ulaşması, anket sorularını eksiksiz ve içtenlikle doldurmanızla mümkün olacaktır. Araştırmaya ayırdığınız zaman, ilginiz ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

İlknur USTA ÖZTÜRK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim:

Mehmet Bükem Somtaş Ortaokulu

Yıldırım Beyazıt Mah. Konaklar Cad.27

e-posta: ilknur_u61@hotmail.com

BÖLÜM 1

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda kişisel bilgilere yönelik sorular bulunmaktadır. Lütfen size uygun cevapları yazarak aşağıdaki bölümü doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 23-30 yıl () 31-40 yıl () 41-50 yıl () 51 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
4. Branşınız (Lütfen Yazınız) :
5. Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz:
() 1-10yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üstü
6. Bulunduğunuz Okuldaki Hizmet Süreniz:
() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 ve üstü
7. Bulunduğunuz ilçe: () Hacılar () İncesu () Kocasinan () Melikgazi () Talas

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyunuz ve her ifadeyi okurken, "beni ne kadar tatmin ediyor?" sorusunu kendinize sorunuz. Mesleğinizden ne derece doyum aldığınızı, "beni hiç tatmin etmez" düzeyinden "beni çok tatmin eder" düzeyine kadar uzanan aralık üzerinde, sizce uygun olan rakamın altındaki **kutucuğu** işaretleyerek belirtiniz. Ölçme aracının, amacına tam olarak hizmet etmesi için lütfen tüm soruları cevaplayınız.

İFADELER		1. Beni hiç tatmin etmez. 2. Beni yeterince tatmin etmez. 3. Beni orta düzeyde tatmin eder. 4. Beni oldukça tatmin eder. 5. Beni çok tatmin eder.				
		1	2	3	4	5
1	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi					
2	Aldığım maaş ve ücretin miktarı					
3	İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı					
4	İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim					
5	Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygının derecesi					
6	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu					
7	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansımın olması					
8	Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik					
9	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi					
10	İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağımın olması					

11	Okulumun, geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi					
12	Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatının olması					
13	Okuldaki rekabet fırsatı					
14	Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu					



ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

Bölüm I	
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtm derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarırken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmısına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemlerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.	
	Ölçek

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Orta Derecede Katılıyorum
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum

VI		VII				
		1	2	3	4	5
1	Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar					
2	Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler					
3	Öğretmenler yeni öğretmenlere yardımcı olurlar					
4	Öğretmenler, okulda oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler					
5	Öğretmenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler					
6	Öğretmenler işe ve toplantılara zamanında gelirler					
7	Öğretmenler, yerlerine gelen öğretmenlere yardımcı olurlar					
8	Öğretmenler derse zamanında girerler ve ders					

	zamanını etkili kullanırlar					
9	Öğretmenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar					
10	Öğretmenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar					
11	Öğretmenler, okuldaki çalışma kurullarında verimli çalışırlar					
12	Öğretmenler, okulu geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar					