

**ÖĞRETMENLERİN ÖZ-YETERLİKLERİ VE  
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI**

Bilgen AY  
Yüksek Lisans Tezi

Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN  
Afyonkarahisar  
2007

ÖĞRETMENLERİN ÖZ-YETERLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK  
DAVRANIŞI

Hazırlayan: Bilgen AY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN

Afyonkarahisar  
Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

2007

## YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

### ÖĞRETMENLERİN ÖZ-YETERLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Bilgen AY

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs, 2007

Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN

Bu çalışmada, öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğretmenlerin öz-yeterlikleri arasındaki ilişki; örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir.

Sonuçlara göre, öğretmenlerin öz-yeterlikleri örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz-yeterlilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim yönetimi, örgütsel davranış

**ABSTRACT****TEACHER'S SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR**

Bilgen AY

Department of Elementary Education

School of Graduate Studies in Social Sciences

Afyon Kocatepe University

May, 2007

Advisor Assistant: Dr. Mustafa YALÇIN

In this study, the relationship between teacher's self-efficacy and organizational citizenship behaviour is examined. The relationship between organizational citizenship behaviour and teacher's self-efficacy is examined while same other factors such as organizational justice, exhaustion, alienation were taken into account.

Results show that teacher's self-efficacy have direct effect on organizational citizenship behaviour. In addition, organizational justice, exhaustion and alienation also have direct effect on organizational citizenship behaviour.

**Key Words:** Self-efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, Educational Administration, Organizational Behaviour


## TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI

İmza

Danışman Üye : Yrd.Doç.Dr.Mustafa YALÇIN



Jüri Üyeleri : Yrd.Doç.Dr.Cemil YÜCEL



: Yrd.Doç.Dr.Lütfullah TÜRKMEN



İlköğretim Anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgen AY'ın "**Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**" başlıklı tezini değerlendirmek üzere 24.05.2007 günü saat 10:00'da Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**Doç.Dr.Mehmet KARAKAŞ**  
MÜDÜR

## ÖN SÖZ

Bu tez vesilesi ile, bana bu alanda çalışma imkan, istek ve sevgisini kazandıran ve her türlü maddî ve manevî desteğini gördüğüm hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa YALCIN'a sonsuz şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Ders sürecinde ve tezin hazırlanması sırasında her zaman görüşleriyle bana destek olan ve talabesi olmaktan her zaman gurur ve mutluluk duyduğum hocam Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL'e çok teşekkür ederim.

Ayrıca, sabır ve sevgileriyle her zaman yanımda olan eşim Özgür'e, oğlum Göktuğ'a, aileme ve arkadaşlarıma da çok teşekkür ederim.

**Bilgen AY**

## **ÖZGEÇMİŞ**

**Bilgen AY**

İlköğretim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

### **EĞİTİM**

**Lisans** : 2003 Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

**Lise** : 1998 Soma Sağlık Meslek Lisesi.

### **İŞ / İSTİHDAM**

2003- Sınıf Öğretmeni, Uşak / Karahallı Delihıdırlı Köyü İlköğretim Okulu

2004- Sınıf Öğretmeni, Uşak / Merkez Karachisar İlköğretim Okulu

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

Doğum Yeri ve Yılı : Soma, 1979

Cinsiyeti : Bayan

Yabancı Dili : İngilizce

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	v
ÖN SÖZ.....	vi
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x

## BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
I. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
II. PROBLEM CÜMLESİ.....	2
III. SINIRLILIKLAR.....	2
IV. TANIMLAR.....	2
V. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	5
VI. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ.....	5
VII. VERİLERİN TOPLANMASI.....	7
VIII. VERİLERİN ANALİZİ.....	8
A) Güvenilirlik.....	10
B) Temel Bileşenler Analizi.....	10

## İKİNCİ BÖLÜM

I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	11
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI.....	12



ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR.....	13
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KURAMSAL GELİŞİMİ.....	17
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ TEORİLER.....	20
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI.....	22
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER...26	
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ SON YILLARDA YAPILAN TEZLER.....	33
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	34
II. ÖZ-YETERLİK İNANCI VE ÖĞRETMEN ÖZ-YETERLİĞİ.....	36
ÖZ-YETERLİK İNANCI.....	36
ÖĞRETMEN YETERLİĞİ.....	38
ÖĞRETMEN ÖZ-YETERLİK İNANCI.....	39
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>	
VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	44
I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI MADDE ANALİZLERİ.....	44
II. ÖZ-YETERLİK MADDE ANALİZLERİ.....	47
III. OPERASYONEL TANIMLAR.....	52
IV. İLİŞKİSEL ANALİZLER.....	53
TARTIŞMA.....	64
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	65
EKLER.....	68
Ek 1: MEB'den Alınan Anket İzin Belgesi.....	68
Ek 2: Anketler.....	69
KAYNAKÇA.....	72

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1</b>	: Araştırma Evrenini ve Örneklemi Oluşturan Okul ve Öğretmen Dağılımı .....	5
<b>Tablo 2</b>	: Demografik Değişkenler ve Değişkenlerin Kategorileşmesi.....	6
<b>Tablo 3</b>	: Evren ve Örneklemi Oluşturan İlköğretim Okulu ve Öğretmenlerin Dağılımı.....	7
<b>Tablo 4</b>	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu).....	46
<b>Tablo 5</b>	: Tanımlayıcı İstatistikler.....	48
<b>Tablo 6</b>	: Öz-Yeterlik Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu).....	49
<b>Tablo 7</b>	: Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu).....	50
<b>Tablo 8</b>	: Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu).....	51
<b>Tablo 9</b>	: Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	54
<b>Tablo 10</b>	: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli.....	59
<b>Tablo 11</b>	: Öğretmenlerin Yardımseverlik Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli.....	60
<b>Tablo 12</b>	: Öğretmenlerin Vicdanlılık Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli.....	61
<b>Tablo 13</b>	: Öğretmenlerin Gönüllülük Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli.....	62
<b>Tablo 14</b>	: Öğretmenlerin Sportmenlik Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli.....	63

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Bu çalışmada, öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışıyla alakalı olup olmadığı incelenmektedir. Bilindiği gibi, çalışanların çalıştıkları veya bağlı oldukları örgütlerde, “biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, hem kendileri hem de örgütleri açısından performansı veya başarıyı artırıcı etkiler yaratmaktadır. Diğer taraftan da, insanların, mesleklerinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanı sıra, bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgilidir. Birçok araştırma, insanların sahip olduğu inançların, davranışlarını etkilediğini ortaya koymaktadır; bu sebeple, insanların inanç sistemlerinin sorgulanması, davranışları açıklamak ve anlamakta yardımcı olabilmektedir. İnsanların, sahip oldukları öz-yeterlik inançları büyüdükçe davranış değişiklikleri de gözlenmektedir. Bir davranışın başarı ile yapılmasında, kişinin sahip olduğu yeterlik inancının, o davranışın yapılmasını etkilediği ve yönlendirdiği söylenebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirebileceklerine ilişkin inançlarının hangi düzeyde olduğunu ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya çıkarmaya; öğretmenlerin görev ve sorumlulukları ile ilgili davranışları tahmin edilmeye, öğretmen etkinliklerindeki bireysel farklılıkları açıklamaya ve böylece öğretmen davranışlarının anlaşılmasına ve geliştirilmesine ışık tutulmaya çalışılacaktır.

Öğretmenlerin, verilen kararları etkileme, okul kaynaklarından faydalanma yeterliği, öğretim konusu, disiplin konusu, olumlu bir sınıf ortamı yaratma konusundaki yeterlikleri ve bunların örgütte karşılanma düzeyleri onların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili midir? Öz-yeterlik inançlarına bağlı olarak, öğretmenlerin öğretime harcadıkları çaba, hedefleri ve istek düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili midir? sorularına yanıt aranarak eğitim yönetimine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

## I. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkilerini incelemektir.

## II. PROBLEM CÜMLESİ

Öğretmenlerin iş ortamındaki fedakar, yardımsever, titiz, sabırlı, gönüllü, mütevazı davranışları öz-yeterlik inanç ve yargılarıyla ilişkili midir?

## 111. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma 2006-2007 eğitim-öğretim yılı içinde Uşak ilinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan ölçme aracı ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Veri toplama yöntemlerinden anketin sınırlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

## IV. TANIMLAR

### 1. Örgütsel Vatandaşlık

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

Örn. Anket soruları;

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

## **2. Örgütsel Erdem**

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

Örn. Anket soruları;

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

## **3. Sportmenlik**

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

Örn. Anket soruları;

1. Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten sürekli kaçınan.

## **4. Yardımseverlik**

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

Örn. Anket soruları;

1. Başkalarıyla karşılaştırıldığında bilgisini daha çok paylaşan.

## **5. Vicdanlılık**

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

Örn. Anket soruları;

1. Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.

## 6. Öz-yeterlik İnancı

Öz-yeterlik inancı, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda (Sosyal Bilişsel Kuram) öne çıkan önemli bir kavram olup, *“bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç”* olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1994).

Örn. Anket soruları;

1. Teknolojik aletleri kullanma konusunda kendinizi ne kadar yeterli hissediyorsunuz?

## 7. Öğretmen Öz-yeterlik İnancı

Öğretmen öz-yeterlik inancı, öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli davranışları gösterecekleri konusundaki inanışları olarak tanımlanmaktadır (Atıcı, 2000).

Örn. Anket soruları;

1. Öğrencilere zor görevler yüklendiğinde bu görevleri sürdürebilmelerini ne ölçüde sağlayabiliyorsunuz?

## 8. Örgütsel Adalet

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

Örn. Anket soruları;

1. Okulda olup bitenleri ne ölçüde adaletli buluyorsunuz?

## V. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; Uşak İl merkezinde ve merkeze bağlı köylerde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 66 ilköğretim okulunda, 2006-2007 öğretim yılında görev yapan 1061 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemine ise yine merkez ilçe ve köylerinde bulunan ve random yöntemiyle seçilen 32 ilköğretim okulunda görev yapan 372 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem büyüklüğünü belirlemede farklı büyüklükteki örneklem için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden (Balcı, 2001, 95) faydalanılmıştır. Bu çizelgeye göre Uşak'ta ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için gerekli örneklem büyüklüğü 372 olarak belirlenmiştir. Örneklemi oluşturan okul sayısı ise 32 olarak belirlenmiştir.

Araştırma evrenini ve örneklemine oluşturan okul ve öğretmen dağılımı Tablo1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Araştırma Evrenini ve Örneklemine Oluşturan Okul ve Öğretmen Dağılımı**

	Evreni Oluşturan Okul Sayısı	Örneklemi Oluşturan Okul Sayısı	Evreni Oluşturan Öğretmen Dağılımı	Örneklemi Oluşturan Öğretmen Dağılımı
Uşak (Merkez)	66	32	1061	372

## V1. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile ilgili literatür taranarak, Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel'in denetiminde bir öğretmen öz-yeterliği anketi geliştirildi. Pilot çalışma yapıldı ve öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile ilgili 9 boyut tespit edildi. Bu boyutlarla ilgili olarak da 42 adet soru düzenlendi.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel'in geliştirdiği ÖVD anketi kullanıldı. Bu anketteki 25 adet sorudan 17 adedi örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere ankete eklendi.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğretmenlerin öz-yeterlikleri arasındaki ilişki; örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma gibi faktörlerle de ilgili olduğu için, yine Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel tarafından geliştirilen anketlerden örgütsel adaleti ölçmek için 3 adet, tükenmişliği ölçmek için 15 adet, yabancılaşmayı ölçmek için 26 adet soru alındı. Toplam 103 adet anket sorusu geliştirildi.

**Tablo 2: Demografik Değişkenler ve Değişkenlerin Kategorileşmesi**

Değişken Adı	
<b>KIDEM</b>	Toplam yıl olarak
	1-Evli
<b>MEDENİ DURUM</b>	2-Bekar
	3-Ayrılmış
	4-Dul
	1-Bay
<b>CİNSİYET</b>	2-Bayan

İlköğretim öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

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

**İkinci bölüm:** Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmeye yönelik olarak hazırlanmış 17 maddelik bir anketten oluşmaktadır. Bu faktörlerin isimleri ve soru sayıları ilk aşamada şu şekilde belirlenmiştir; özgüven: 4, idareden memnuniyet: 5, fırsat tanınması: 4, takdir edilme ve yapılanların değerinin bilinmesi: 4 maddeden oluşmaktadır.



**Üçüncü bölüm:** Öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerini tespit etmek üzere hazırlanmış 42 maddeden oluşan bir ankettir. Bu bölüm 9 alt faktöre ait anket maddelerinden oluşmaktadır.

**Dördüncü bölüm:** Adaleti ölçmek için 3 madde, tükenmişliği ölçmek için 15 madde ve yabancılaşmayı ölçmek için 26 maddelik anket sorusu geliştirilmiştir..

Anketler de Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Öz-yeterlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen kişisel faktörler ile ilgili olarak hazırlanan anket maddelerinin toplam sayısı 103'tür.

## VII. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı anketi uygulayabilmek için, MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'ndan ve Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. (Bk. Ek 1, 2) Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesi'nden gerekli öğretmen sayıları ve cinsiyetleri elde edilmiş, merkez ve merkeze bağlı 66 ilköğretim okulunda 469 bayan, 592 erkek toplam 1061 öğretmen olduğu görülmüştür. Anket ise tesadüfi örneklem seçme yoluyla 32 okulda uygulanmış ve geriye 372 tanesi araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Evrende öğretmenlerin %56'sını bay, %44'ünü bayan; örnekleme ise öğretmenlerin %52'sini bay, %48'ini bayan oluşturmaktadır.

**Tablo 3: Evren ve Örnekleme Oluşturan İlköğretim Okulu ve Öğretmenlerin Dağılımı**

TOPLAM OKUL SAYISI	Öğretmen sayısı				Toplam	
	Bay	Bayan	Bay	Bayan		
Evrende	66	592	%56	469	%44	1061
Örnekleme	32	195	%52	177	%48	372

## VIII. VERİLERİN ANALİZİ

Anket 372 öğretmene uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler, SPSS 13.0 (Statistical Program for Social Sciences) adı verilen paket programda değerlendirilmiş ve frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, faktör analizi, güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için de korelasyonlarına bakılmıştır. Anketten elde edilen verilerin örgütsel vatandaşlık davranışını ne oranda etkilediğini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Öğretmenlere, diğer öğretmenlerin gözüyle kendilerini değerlendirmelerini sağlayıcı örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik; “Okulunuzda çalışan, sizi çok seven ve sizden hoşlanmayan insanları bir tarafa bırakırsak ve onları hariç tutarak diğer çalışanlara sorsak aşağıdaki konularda sizin hakkınızda nasıl bir değerlendirme yaparlardı?” şeklinde soru yöneltilerek hazırlanan 17 maddelik anket;

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

şeklinde derecelendirilerek hazırlanmıştır.

Anketin öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanan ve eğitimsel öz-yeterlik, etkili olabilmede öz-yeterlik, okul kaynaklarını etkili kullanmada öz-yeterlik, iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlik, iletişim konusundaki öz-yeterlik, disiplin konusundaki öz-yeterlik, halkın ilgisini temin etmede öz-yeterlik, yardımlaşma konusundaki öz-yeterlik, ailesel ilgiyi temin etmede öz-yeterlik ile ilgili 42 maddeden oluşan anket

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

şeklinde derecelendirilerek hazırlanmıştır.

Anketin öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen kişisel faktörlerini ölçebilmek amacıyla hazırlanan anket maddeleri ise, adalet, tükenmişlik ve ayrıca yabancılaşma içerisinde yer alan bezmişlik, izolasyon, engellenmişlik-güçsüzlük hissi, kişisel normları yitirme, işten soğuma-meslekten soğuma, global-evrensel ümitsizlik, araçsal ilişkinin bozulması ile ilgili 44 maddeden oluşan anket

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

şeklinde derecelendirilerek hazırlanmıştır.

Anketlerin başına öğretmenlere, her ifadeyi okuduktan sonra karşısında bulunan seçeneklerden kendilerine uygun olanını seçmeleri belirtilerek, uygun puanlamayı işaretlemeleri istenmiştir.

## **MADDE ANALİZİ**

### **A) GÜVENİLİRLİK**

Anket maddelerine verilen cevaplar alfa güvenilirlik analizine tabi tutulmuş, bu analizde bir maddenin (anket sorusu) elenip elenmemesine aşağıdaki işlemler sonucunda karar verilmiştir.

1- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu değerleri incelendiğinde, değeri negatif olan maddelerden en yüksek negatif değeri olan maddeden başlayarak, korelasyon değeri negatif olan madde kalmayıncaya kadar eleme işlemine devam edilmiştir.

2- Bütün maddelerin toplam puanla Pearson korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değeri taşıyan maddelerin elenmesinin alfa değerinde önemli bir artışa neden olup olmadığına bakılmıştır.

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

### **B) TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ**

Güvenilirlik işlemi sonucunda elenen maddelerden sonra geri kalan maddeler temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur. Burada amacımız yapıları ölçtüğü düşünülen soruların temel boyutlarını ortaya çıkarmak olmuştur. Temel bileşenler analizinde soruların oluşturduğu boyutlar birbirinden farklı ise, Varimax Rotasyonu yapılmıştır. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp, bunun üzerinde kaç boyut olduğuna bakılmıştır. Her boyut bir dizi maddeden oluştuğu için, bu boyutlardaki maddelerden her öğretmen için bir ortalama hesaplanmıştır. Diyelim ki, bir boyut altında 4 madde olsun. Her bir öğretmen için bu 4 maddeye öğretmenin verdiği cevaplar matematiksel olarak toplanıp elde edilen bu toplam o boyuttaki toplam madde sayısına yani 4'e bölünmüştür. Eğer boyut 7 madde ise öğretmenin bu maddelere verdiği cevapların matematiksel toplamı 7'ye bölünmüştür. Böylece her öğretmenin her boyut için bir puanı elde edilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Oktay'a göre örgüt, iş bölümü içinde çalışarak, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla bir grup insanın oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapıdır (Oktay, 1996: 257).

Vatandaşlık kavramı, sözlükte kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ olarak tanımlanmaktadır. Vatandaşlık, yurttaşlık olarak da bilinir. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmelidir. Örgütsel vatandaşlıkta kişiler görevleri dışında fazladan bir çaba ve çalışma ortaya koyarlar bu sebeple, çalışmaları belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Bu davranışlar tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşur.

Bir örgütte çalışanlar, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar içten bağlanırlarsa, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten fazla bir çaba gösterirler (Aydın, 1993: 23).

Yapı, teknoloji ve insan örgütü oluşturan üretim faktörleridir. Bir örgüt içindeki insan faktörü, diğer üretim faktörleri olan yapı ve teknolojiye nazaran çok daha önemlidir. İnsan faktörü; örgütün yapısını şekillendirir, değiştirir, teknolojiyi oluşturur ve kullanır. Bir örgütün sosyal (insan sistemi) yapısı ne kadar düzenli ve iyi çalışıyorsa, örgüt de o ölçüde dengeli ve sürekli olacaktır. Bu açıdan kişi örgüt bütünleşmesinin özel bir yeri vardır. Kişi- örgüt bütünleşmesi denince, örgüt içindeki insanların, örgütsel amaçlar doğrultusundaki çalışmaları akla gelmektedir (Oktay 1996, s.290-291).

Yapılan araştırmalarla da bilindiği gibi öğrencilerin okula bağlılıklarını arttıran etkili öğretmen davranışlarıdır; ki bunlar eğitim ve öğretim açısından çok büyük önem taşımaktadır. Modern davranış bilimleri, örgüt içindeki iş görenlerin kişiliğinin örgüt yapısı doğrultusunda gelişmesi için çalışmaktadır. (Oktay 1996, s.291) Öğretmen davranışlarının öğrenci başarısındaki katkısı bilinmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın yapısı, diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerin etkinliği olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı içermektedir (Çınar, 2000: 2).

### **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI**

Araştırmalar incelendiğinde 1980'li yıllara kadar örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Fakat geçmiş yıllarda biçimsel olmayan organizasyonlarla ilgili yapılan araştırmalar daha sonraki yıllarda yapılmış olan örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik çalışmalara temel oluşturacak kavramlara yer vermiştir. Organ, vatandaşlık davranışlarını rol gereklerini aşan gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu davranışlar örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmıyor olsa da, örgüt açısından önemli bir işlevselliğe sahiptir. “Prososyal Örgütsel Davranışlar” bu kavramlardan bir tanesidir, bu örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içine alan geniş bir kavramdır (İşbaşı, 2000: 4).

Organ'ın tanımlamasına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışlarıdır (Organ 1988). Gönüllülük ile, bu tür davranışın bireyin biçimsel iş tanımının gerektirdiği bir davranış olmadığı, aksine kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği belirtilmek istenmiştir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmemesi kişinin herhangi bir ceza almasını gerektirmez. Bir profesörün ders öncesi hazırlık yapması, araştırmalarını sürdürmesi, araştırma sonuçlarını yazması vb. davranışların hiçbirisi örgütsel vatandaşlık davranışının içine girmez. Çünkü, Profesör biçimsel iş tanımında belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmektedir. İşini ne kadar iyi yaptığının önemi yoktur. Çok yüksek bir performansla çalışması elbette ki övülmeye değerdir, fakat övülmeye değer tüm iş performansları örgütsel vatandaşlık davranışı ile belirlenen kriterlere uymayabilir (İşbaşı, 2000: 4-5).

Schnake davranış niteliğinin yanı sıra, davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Kamer, 2001: 3). George,

örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan, rol kapsamı içinde ya da üzerinde niteliğe sahip davranışlar olarak tanımlamıştır. Örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye birey kendisi karar verir. (Kamer 2001: 3)

Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak organizasyonun işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Burada önemli olan unsur “Bir bütün olarak” tanımlamasıdır. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı tek başına organizasyonun genel performansını geliştirmede yeterli olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü örneğin oy verme davranışı ile karşılaştırırsak; bir tek kişinin verdiği oy, yüzeysel olarak bakıldığında son derece önemsiz görünse de, bir bütün olarak düşünüldüğünde, seçmenlerin oylarının demokratik sistemin temelini oluşturduğu açıktır (İşbaşı, 2000: 5).

## **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR**

Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş performansını değerlendirmede dikkate alınmayan, ancak uzun dönemde örgütsel etkinliği etkileyen benzer davranışlar vardır. Bu davranışlar; örgütsel spontanlık (Organizational spontaneity) , psikolojik kontratlar (psychological contract), rol davranışları (role behaviors) ve sosyal temelli örgütsel davranışlar (prosocial organizational behavior) olarak ele alınabilir (Kamer, 2001: 8).

**1-Örgütsel spontanlık:** Rol tanımlarında bulunmayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen, kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe bağlı olan davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnek verilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif özellikle davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışları, formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışlar içermektedir, işte bu Örgütsel vatandaşlık ile spontanlığı birbirinden ayırır. Örneğin bir şirkette öneri kutusuna atılan çeşitli öneriler arasından seçilecek olan davranış ödüllendirilecekse, bireylerin burada öneride bulunmaları örgütsel spontanlıktır ve aktif bir harekettir. Örgütsel vatandaşlıkta ise

bireyler şikayet etme hakkına sahipken şikayet etmeme gibi pasif davranışları da gösterebilirler (Kamer, 2001: 8-9).

**2-Psikolojik kontratlar:** İnsanlar, bir örgüte girerken, o örgütün kendisine bazı yararlar sağlamasını beklerler. Örneğin, bir işe giren kişi, bunun karşılığında bir takım maddi (para, mal) ve manevi (saygınlık ve statü kazanma, iş doyumunu elde etme, beğenilme gibi) kazançlar bekler. Örgüte katılan birey, örgütle, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklar ile yetki, görev ve sorumluluklarını belirten yazılı bir anlaşma imzalar. Bunun dışında, örgüt ve bireyin, yazılı olmayan bir anlaşmaya da imza atmış oldukları varsayılır. Somut olarak mevcut olmayan ve “Psikolojik anlaşma” olarak tanımlanan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin “ekonomik anlaşma” ya ektir. Bu anlaşma ile, çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler; bunun karşılığında ise, sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Eğer örgüt sadece, yazılı olan ekonomik anlaşmayı hesaba katar, yazılı olmayan psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlayabilirler (Oktay, 1996: 279).

**3-Rol davranışları:** Rol davranışları, çalışanların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri davranışlardır. Fakat aynı işi yapan iki çalışanın işlerini tanımlama şekilleri yani algıladıkları iş kapsamı farklılık gösterebilmekte buna bağlı olarak da rol davranışlarının kapsamı da değişebilmektedir. Bir çalışanın algıladığı rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içi faaliyetlerini de o oranda, örgütsel rolü olarak algılamaktadır. Örneğin, arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkatle yapma gibi tipik örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişi rol davranışı olarak düşünebilir. Böylece gerekenin üzerinde bir rol davranışı yerine getirmiş olur (İşbaşı, 2000: 34).

**4- Prososyal örgütsel davranış (Sosyal temelli Örgütsel davranış):** Brief ve Motowidlo, sosyal temelli örgütsel davranışları, bireyin rolünü yerine getirirken etkileşim halinde olduğu birey, grup ya da örgüte yönelik olan ve yöneltildiği bu



öğelerin yararını sağlama amacı taşıyan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Yardımlaşma, paylaşma, iş birliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal davranış şekilleridir. Bu tür davranışlar, bireyin etrafındaki kişilerin beraberliğini ve huzurunu sağlamak ve korumak amacıyla sergilediği olumlu sosyal davranışlardır. (İşbaşı, 2000: 15).

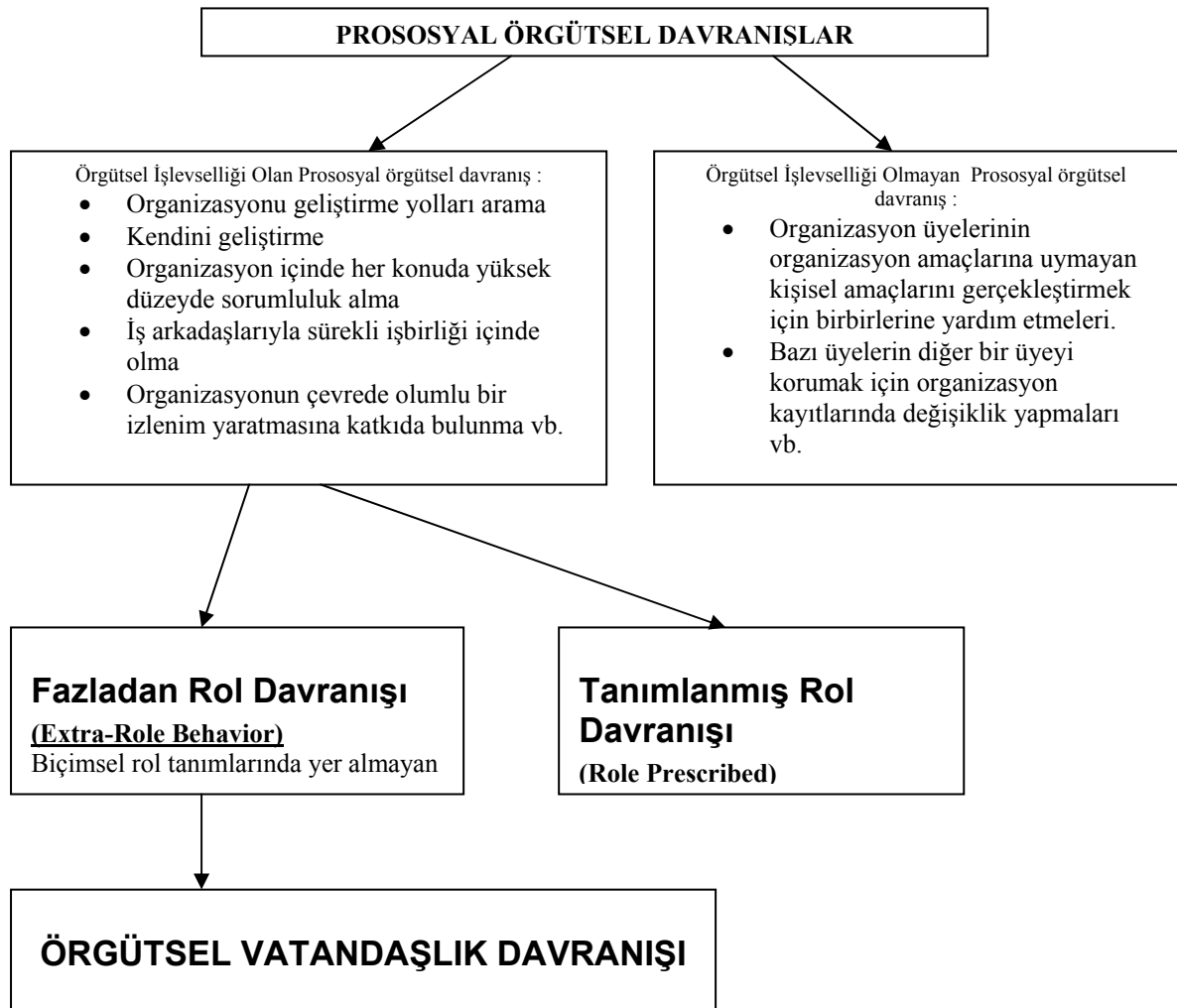
Organ, örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal temelli örgütsel davranışlar arasındaki en belirgin farkı şu şekilde açıklamıştır; sosyal temelli örgütsel davranış rol davranışlarını da kapsar ve zaman zaman ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını gözetip örgüte zararlı uygulamalara sebep olabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise her zaman örgüt yararına olan davranışlardır (Kamer, 2001: 10).

Prososyal örgütsel davranış örgütsel açıdan son derece önemlidir; çünkü prososyal örgütsel davranışın kapsamı çok geniştir ve bireysel veya örgütsel verimlilikte farklı etkiler oluşturan çok çeşitli davranışları içerir. Katz ve Kahn'ın tanımladıkları sosyal temelli örgütsel davranışlar, prososyal davranışa örnek teşkil eden üçüncü davranışlardır, bunlar: iş arkadaşlarıyla işbirliği yapma, organizasyonu geliştirici fikirler ortaya atma, beklenmeyen tehlikelere karşı organizasyonu koruma, kendini geliştirme ve çok fazla sorumluluk sahibi olma vb. gibi biçimsel rolün ötesinde meydana gelen davranışları içermektedir. Bu davranışlar örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda buldukları için işlevseldir. Ancak, iş görenlerin , organizasyonun amaçlarıyla uyuşmayan kişisel hedeflerine ulaşmak için birbirlerine yardım etmeleri veya bazı üyelerin diğer bir üyeyi korumak için organizasyon kayıtlarında değişiklik yapmaları da prososyal davranışa örnek oluşturmasına rağmen, bu tür davranışlar organizasyonun etkinliği azaltan ve işlevsel olmayan davranışlardır (İşbaşı, 2000: 15-16).

“Fazladan rol” (extra-role behavior) ve “tanımlanmış rol” (role-prescribed), prososyal örgütsel davranışlar arasındaki ikinci ayrımdır. Tanımlanmış prososyal davranışlar , bireyin biçimsel iş tanımında ayrıntılı biçimde belirtilen davranışlardır. Bu tür davranışlarda yardım etme, paylaşma ve işbirliği kurma gibi eğilimler, iş performansının olağan boyutları olarak kabul edilirler. Fazladan rol davranışları ise, biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Başkalarıyla iş

birliği kurma, organizasyonu beklenmeyen tehlikelere karşı koruma, organizasyonu geliştirici fikirler ortaya atma v.b. davranışlar, işlevsel fazladan rol davranışlarıdır. Ancak, kişilerin birbirlerine yaptıkları kişisel yardımların organizasyonun maliyetini arttırması ve etkinliğini azaltması söz konusu olduğunda bu davranışların işlevselliğinden söz edilemez (İşbaşı, 2000: 16).

### Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000: 20)



## ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ KURAMSAL GELİŞİMİ

### 1 – Barnard’ın Çalışmaları

Organ’a göre Barnard, 1976 yılında yayınlanan ve etkisi yaklaşık yarım yüzyıl süren “The Functions of the Executive” adlı - - eseri ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelini atmıştır.

Organ’a göre Barnard (1976) örgütü ; “toplu işbirliği çabaları” (associations of cooperative efforts) şeklinde tanımlamıştır. Ona göre, organizasyonları meydana getiren kişiler değil, bu kişilerin hizmetleri, davranışları ve etkileridir. Vurgulanmaya çalışılan konu ise, kişilerin işbirliğine dayalı olarak geliştirdikleri ve sisteme gönüllü olarak katkıda bulunma davranışlarıdır. Buradaki gönüllülük verimlilik, beceri ve yetenekten farklı olarak; fedakarlık, katlanma ve feragat etme gibi kavramlarla belirtilebilir (İşbaşı, 2000: 7).

Barnard birbirleriyle uyumlu bireylerin oluşturdukları bileşimlerin sinerjik bir katkı sağladığını, bunun da otoritenin etkisi ile değil, kendiliğinden ortaya çıktığını belirtmiştir. “İlişkiye dayalı çekicilik” kavramını kullanarak personelin birbirine eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, kişisel farklılıklar, ırk, milliyet, inanç, vb. konularda uyumlu olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Aynı zamanda aşırı, ölçüsüz uygunluğun da düşüncelerdeki esnekliği ortadan kaldıracığını ve grubun çevredeki ani değişikliklere uyumunu azaltabileceğini belirtmiştir (İşbaşı, 2000: 8).

### 2 – Katz ve Kahn’ın Çalışmaları

Organ’ın aktardığına göre Katz ve Kahn’ın 1966’da yayınlanan “The Social Psychology of Organizations” adlı eserinde organizasyonlardaki açık sistem modeline dayanarak organizasyonel etkinlik için önemli olan farklı davranış sınıflarının niteliklerine dikkat çekmişlerdir. Katz, herhangi bir organizasyonel sisteme genel etkisi açısından üç temel iş gören davranışını açıklamıştır. Bunlar:

1 – Bireyler örgüte (sistem) girmeli ve orada kalmaya ikna edilmelidir.

2 - Bireyler biçimsel rollerini yerine getirmelidir.

3 - Diğer çalışanlarla birlikte işbirliğine dayalı ve örgütü koruyucu faaliyetlerde bulunmak, orijinal fikirler üreterek, daha fazla katkı için kendi kendini eğitmek ve örgütün dışarıda olumlu tanınmasını sağlayacak uyumlu bir örgüt iklimi oluşturmalarıdır (Çınar, 2000: 9).

Organ'a göre; Katz ve Kahn, tanımladıkları üç davranış tipinin farklı motivasyon şekillerinden doğduğunu söylemişlerdir. Bireylere verilen ödüllerin kendilerini iyileştirmelerine ve organizasyona bağlılık duymalarına yardımcı olacağını ancak örgüt içi rol performanslarında en düşük standartların üzerine çıkamayacaklarını vurgulamışlardır. Sistem ödüllerinin bireylerin performanslarını artırma yönünde güdüleyemediğini fakat bu ödüllerin üyeler arasındaki işbirliğini arttırabileceğini belirtmişlerdir. İşbirliğinin artması için de bireylerin ödüllerin adil olarak dağıtıldığını düşünmeleri ve kişiler ya da gruplar arasında büyük uçurumların olmaması gereklidir. Sistem ödüllerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini “vatandaşlık duyarlılığı” olarak adlandırmışlardır. Vatandaşlık duyarlılığı, iyi bir sivil vatandaşın yalnızca kanunlara uymanın ötesinde ülkesi için yaptıklarına benzer bir şekilde örgütlerde de bireylerin sözleşmelerinin dışında yapabilecekleri katkılar ifade edilmektedir. Ancak kişinin bir vatandaş gibi davranabilmesi, kendisine vatandaş gibi davranıldığını hissetmesini gerektirmektedir (İşbaşı, 2000: 11-12).

### **3- Gouldner'in Çalışmaları**

Gouldner, 1960 yılında yayınlanan makalesinde “karşılıklılık normu” kavramı ile ilgili düşüncelerine yer vermiştir. Gouldner'a göre, bu normun evrensel biçiminin ortaya çıkması kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri ile ilişkilidir. Karşılıklılık normunun evrensel olduğunu fakat koşullara bağlı olarak değişebileceğini söylemiştir. Çünkü buna göre kişiler başkaları tarafından sağlanan gelirlere bağlı ya da bu gelire bağlı olarak belli yükümlülükleri kabul etmektedirler. Elde edilen gelirin değeri, kişinin buna o anda ne kadar ihtiyaç duyduğuna, vericinin kaynaklarına, güdülerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Hiç gelir sağlamayı beklemeden yapılan bir yardım, kendisi hasta olduğu halde başkasına yardım eden kişinin fedakarlığı karşılıklılık normunun

doğusunda etkili olabilir. Gouldner'a göre, başkalarından yardım bekleyen kişinin, önce kendisinin yardım etmesi gerekmektedir (Kamer, 2001: 10)

Örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda “karşılıklılık normu” kavramına yer verilmiştir. Çalışanların, yöneticilerinin adil davranış ve tutumlarına karşılık verebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırabileceklerini belirtmişlerdir (İşbaşı, 2000: 12-13).

#### **4- T. S. Bateman ve C. A. Smith'in Çalışmaları**

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Dennis Organ'ın 1977 yılında “tatmin performansı sağlar” konusundaki teori ile başlamıştır. Bu çalışmadan yola çıkan Bateman “kantitatif olmayan performans” olarak adlandırılan bir ölçüm geliştirmiş ve Smith bu ölçüm metoduyla yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkileri bulmuştur. Bateman'ın yaptığı araştırma sonucunda iki faktörle karşılaşmıştır. Birincisi diğerlerini düşünme (altruizm) ve işbirliği, ikincisi ise organizasyonu desteklemede kişisel değil genel durumu içeren ileri görev bilincidir. Bu çalışmalarının sonunda yöneticilerin vatandaşlık görevlerini sergileyenlere değer verdiklerini ve bu davranışı gösteren çalışanların işlerini daha kolay yaptıklarını belirtmişlerdir (Çınar, 2000: 10- 11).

#### **5- Blau'nun Çalışmaları**

Blau mübadele kavramından yola çıkarak sosyal mübadele kavramını ortaya atmıştır. Bunu ekonomik mübadeleden ayırmıştır. Sosyal mübadele, bir işin sonunda elde etmeyi bekledikleri kazançla güdülenen bireylerin gösterdikleri gönüllü davranışlara ve bu kazançların sürekliliği için bunlara karşılık verme ihtiyaçları olarak tanımlamıştır. Sosyal mübadelede de ekonomik mübadele gibi yapılan katkıların gelecekte geri döneceği ve kazanç beklentisi vardır. Fakat sosyal mübadelede bu kazancın niteliği kesinlikle belirtilmemiştir. Ayrıca sosyal mübadelede gelecek kazançların niteliğinin pazarlığı söz konusu değildir, elde edilen kazançlar parasal olarak ifade edilemez. Aradaki ilişki kişilerin güvenine dayanır.

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal mübadele, çalışanları görevlerinde daha aktif ve yaratıcı olmaya, daha fazla sorumluluğa ve işi için daha fazla zaman ve enerji harcamaya yönlendirir. Bu yüzden sosyal mübadelenin çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye yönlendirdiği düşünülebilir (İşbaşı, 2000: 14-15).

### **6- Dennis Organ'ın Çalışmaları**

C. A. Smith'in bulgularına bakarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer elemanlarını açıklamıştır. Bunlar : Gönüllü Centilmenlik ( Sportmanship), Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy), Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) 'dir. Organ kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu iş tecrübesi ve iyi iş görenleri desteklemek için kullanılmasını, iş tatmininin iş görenlerin doğal davranışları sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. Ayrıca adalet, etkin katılım ve lider desteğinin de örgütsel vatandaşlık davranışını ile ilişkili olduğunu açıklamıştır. 1988 yılında yaptığı araştırmada biçimsel rol (in role) ve extra rol davranışlarından bahsetmiştir. Biçimsel rol davranışlarının kuralları vardır ve idarecilerin istedikleri davranışlardır. Extra rol davranışlarında ise önceden planlanmayan, hiçbir yazılı kural olmadığı halde iş görenlerin kendiliğinden ortaya koydukları davranışlardır. Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının extra rol davranışlarını teşvik ettiğini belirtmiş ve bu konunun önemine dikkatleri çekmeye çalışmıştır (Çınar, 2000: 11-12).

## **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ TEORİLER**

### **1- Sosyal Alışveriş Teorisi (Social Exchange Theory) :**

1964 yılında Sosyal Alışveriş Teorisini geliştiren Blau, sosyal mübadele ile ekonomik mübadeleyi ayıran ilk kişidir. Sosyal mübadele gelecekteki ilişkileri açıklar. Ekonomik mübadele gibi hesaplanabilir bir kazancı yoktur. Ekonomide koşullar sözleşmede belirlenirken, sosyal mübadelede bireyler uzun zamanlı görevlerini yerine getirmede diğer kişilere güvenirlir bu güven sosyal mübadele için önemlidir. Güven örgütsel vatandaşlık davranışını açıklar ve adalet ile vatandaşlık arasındaki ilişkileri ortaya koyar. Sosyal alışveriş teorisi belirlenen iş tanımlarının dışında bulunan ve iş

görenlerce yapılan zorunlu olmayan “ planlanmayan” davranışları içerir. Bu tür davranışların yerine getirilme istekliliği, iş görenlerin işbirlikçi sisteme katılma ve yeteneğinden bağımsızdır. Bireyler iş birliğin çabalarına katılmada bir “ isteklilik” duyarlar. Bu yüzden sosyal mübadele şartlarında bulunan iş görenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler (Çınar, 2000: 13-14).

Organ yöneticilerle astları ( iş gören ) arasında sosyal anlamda bir değiş tokuş yaşandığını belirterek sosyal alışveriş teorisine göre yöneticilerin adaletine karşılık çalışanlar buna karşılık verme eğiliminde olacak ve böylece örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya çıkacaktır. Adaletsizlik hisseden çalışanlar ise, işlerindeki rol davranışlarını azaltamayacakları için örgütsel vatandaşlık davranışı yapmak istemeyeceklerdir (Kamer, 2001: 5-6).

## **2- Eşitlik Teorisi (Equity Theory) :**

Bu teorinin alt yapısı Adams tarafından oluşturulmuştur. Eşitlik teorisi kavramı Organizasyonel Adalet kavramının tarihsel çatısını oluşturmaktadır. Adams 1960’larda yaptığı araştırmalarda iş görenler tarafından algılanan eşitsizliklerin ücretler ve dışsal faktörlerle ilgisinin neler olduğu üzerinde durmuştur. Organizasyonel adaletle ilişkin günümüzde yapılan araştırmalarda üç boyut olduğu varsayılmıştır. Bunlar dağıtıcı adalet, prosedürel adalet ve interaktif adalettir. Bireylerin algıladıkları eşitsizlikler tarafından motive edilmesi eşitlik teorisinin varsayımlarıdır (Çınar, 2000: 15).

Eşitlik teorisine göre, bireyler kendi ortaya koydukları katkı ve ödül oranlarını, kendileri ile aynı konumda olan diğer kişilerin katkı ve ödülleri ile karşılaştırırlar. Bu durumun adil olup olmadığı hakkında fikir yürütürler. İş görenin sonuçları ile girdileri (bilgisi, tecrübesi, .... v.b.) arasında dengesizlik varsa , kendi durumunda bir düşüklük olursa bireyler bunu eşitsizlik olarak algırlarlar. Bireylerde algılanan eşitsizlik büyüdükçe şikayetleri ve gerginlikleri artar. Bu durum tamamen bireyin algılamasına dayalı olarak ortaya çıkar. Kişiler, önce ödülleri arttırmak için çaba gösterirler. Eğer bunu başaramazlarsa ve eşitsizlik kendi aleyhine ise, katkılarını azaltma yolunu tercih ederler. Bunu genellikle performanslarını düşürerek yaparlar (İncir, 1990: 13-14).

Aquino'ya göre ise, kendisine karşı eşitsizlik yapıldığını düşünen çalışanlar örgüte olan katkılarını azaltırlar ve bir ödül beklentisinde olurlar ya da bunun aksine kendilerince bu durumu eşitleyebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını esirgerler (Kamer, 2001: 6-7).

### **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI**

Araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının örnekleri yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, diğer çalışanlara yardım etme, üstlendiği görevlerden şikayetçi olmama, bir görevi yapmak zorunda olmadığı halde üstlenme gibi unsurlar sınıflandırılmıştır (Çınar, 2000: 20).

Bateman ve Organ 1983 'de örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırmasını yapabilmek için yöneticilerin memnun olduğu ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri 30 önermelik vatandaşlık davranışlarını ölçen bir ölçek hazırlamışlardır. Bu çalışmanın sonunda ilk sınıflamada diğerkamlık (altruizm) ve genel uyum boyutları vardır. Genel uyumun adını daha sonra vicdanlılık olarak değiştirmişlerdir. Organ tarafından geliştirilen vatandaşlık davranışı ölçeğinin kullanıldığı araştırmaların bulgularından yola çıkarak, Graham'ın örgütsel erdemi (civic virtue), Organ'ın nezaket (courtesy) ve sportmenlik (sportmanship) boyutlarının da eklenmesiyle kavramın son sınıflaması olarak kabul gören beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Kamer, 2001: 10). Bunlar :

1. Diğerkamlık (Altruism, diğerlerini düşünme, özgecilik)
2. Vicdanlılık (Conscientiousness)
3. Sportmenlik ( Sportmanship)
4. Nezaket (Courtesy)
5. Örgütsel Erdem ( Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme)  
(Civic Virtue)

#### **1. Diğerkamlık (Altruism, diğerlerini düşünme, özgecilik) :**

Organ'a göre diğerkamlık örgütle ilgili bir görevde veya problemlerde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlardır.



Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, işe yeni başlayan tecrübesiz bir kişiye bilgisayar programlarını nasıl daha etkin kullanabileceği konusunda yardımcı olmaya çalışan bir mühendisin veya iş yükü ağır olan ve işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu tür davranışları diğerkamılığa örnek olarak gösterilebilir. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan diğerkamılık davranış durumudur. Diğerkamılık davranışını sadece arkadaşına değil , müşterilere, satıcılara yönelikte olabilmektedir. Bu tür davranışların sergilenmesinde “ yardımseverlik” özelliğinin bulunması ve örgütle ilgili olmasından dolayı diğerkamılık boyutunda ifade edilmesinin başlıca kriterlerinden biridir. Diğerkamılık üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttıran faaliyetler olarak düşünülebilir (Kamer, 2001: 11; İşbaşı, 2000: 25).

## 2. Vicdanlılık (Conscientousness) :

Organ'a göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleridir. İşe devamlılık, iş yerinde zamanı etkili kullanma, dakiklik, dinlenme zamanlarını dikkatli kullanma, görevinin gerektirdiği kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. İşe düzenli devam etme, çalışanın sözleşmeye dayalı yükümlülüğüdür. Ancak devamlılığın gönüllüğe dayandığı durumlara da rastlanabilmektedir. Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında işine gelmemesi, kullanmadığı mazeret izinlerini kullanmak istemesi, özel hayatıyla ilgili problemler nedeniyle işine bir süre devam edememesi gibi durumlar, çok sık oluşmadığı sürece, yöneticiler tarafından hoşgörü ile karşılanabilmektedir. Ancak bu hoşgörüye rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların davranışları, vicdanlılık boyutunda yer alabilecek davranışlardır (Kamer, 2001: 12 ; İşbaşı, 2000: 26).

Diğerkamılık ile vicdanlılık arasındaki en belirgin fark, diğerkamılıkta bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar ; vicdanlılık ta ise, diğerkamılığın tersine belirli bir kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, genel olarak örgüte yararlı olacak davranışlar görülmektedir . Bir çalışanın çok soğuk

hava koşullarında bile işine zamanında gitmeye çalışması fazladan bir çaba gerektirir. Bu durumdan olumlu biçimde etkilenecek belirli bir kişi değil, bir grup, departman veya genel anlamıyla organizasyondur. Diğer yandan vicdanlılık davranışı sergileyen kişilerin aynı anda diğerkamlı davranışlar sergilemeleri de beklenmemelidir. Çünkü organizasyon içinde diğerkam davranışların ortaya çıkmasına neden olan durumlar, her zaman vicdanlılık davranışlarını da açığa çıkarmaz. Diğerkamlık ve vicdanlılık davranışları, kimi hedef alırsa alsın ( bireyler, gruplar, departman, örgüt, v.b.), “ yardım etme” özüne dayandıkları için bir dereceye kadar örtüşmektedirler. Ancak, özel ve genel yararları açısından somut farklılıklar taşımalarından iki ayrı boyutta ele alınmışlardır (İşbaşı, 2000: 27).

### **3. Sportmenlik ( Sportmanship) :**

Organ'a göre sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını, sıkıntı veren olaylardan şikayet etmemelerini ve hoşgörülü olmalarını ifade eder. Sorunlarını gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan, v.b. kaçınan kişinin buna benzer davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir (İşbaşı, 2000: 28).

Organ'a göre, organizasyonlar ne kadar ustaca ve iyi niyetle yönetilirse yönetilsinler, umulmadık gerginliklerin ve sorunların yaşanılması kaçınılmazdır. Bu sorunlar elde olmayan sebeplerden dolayı giderek daha da artabilir. Oluşan gergin ortamdan etkilenen kişilerde bu durumlardan şikayet etme hakkını kendilerinde görebilirler. Tüm bu haklılıklara rağmen, örgüt içinde ortaya çıkan sorunları büyütmeyen ve yapıcı tavırlarıyla sorunların çözümüne katkı sağlamaya çalışan, işteki durumunun olumsuz yönlerini değil de olumlu yönlerini vurgulamaya çalışan ve kırıcı konuşmalardan uzak duran çalışanlar, örgütsel vatandaşlığın sportmenlik boyutunda yer alan davranışlar ortaya koymaktadırlar (İşbaşı, 2000: 29).

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini arttırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır. Organizasyonlarda genel olarak karşılaşılan olumsuzlukları çözmek için

idari kaynaklara veya yönetim kaynaklarına başvurulmaktadır. Ancak sportmenlik davranışının sergilendiği organizasyonlarda bu kaynaklar sorunlarla uğraşmaktan çok planlama, problem çözüme, örgütsel analiz v.b. faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkinlik artar (İşbaşı, 2000: 29).

#### **4. Nezaket (Courtesy) :**

İl kez Organ'ın belirttiği ve tanımladığı nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri sebebiyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları belirtmektedir. Organ'ın bu davranışlara verdiği bazı örnekler ; önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlığı koruyarak çatışmaları önler. Yapılacak görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (İşbaşı, 2000: 29 ; Kamer, 2001: 11).

Organ'a göre, diğerkamlık ve nezaket boyutları “ yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç boyutlardır. İki boyut arasındaki en önemli fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir. Diğerkamlıkta kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar ise öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkileri azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlardır (İşbaşı, 2000: 29).

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

Organ'ın kitabında yer verdiği son vatandaşlık davranış boyutu olan “ Örgütsel Erdem” , “Örgütsel Katılım”, Graham tarafından 1994'te tanımlanmıştır. Graham, bu kavramı klasik politika felsefesine dayanarak geliştirmiş ve “organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma” olarak ifade etmiştir. Ona göre , iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir

geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir. Kurumdaki toplantılara düzenli olarak katılmak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, gelişmelere ayak uydurmaya çalışmak, kurumdaki değişimleri yakından izlemek, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta vb.) faydalanmaya çalışmak, organizasyonla ilgili konular üzerinde düşünmek ve bu düşüncelerini arkadaşlarıyla paylaşmak gibi davranışlar örgütsel erdem boyutunda yer alabilecek özellikte davranışlardır. Örgütsel erdem davranışı organizasyonu etkileyen olaylara karşı iş görenlerin kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılmasıdır (İşbaşı, 2000: 30; Çınar, 2000: 32).

Graham'ın örgütsel erdem tanımlamasında yer alan “sorumlu” kelimesi, bu kavramın anahtar tanımlayıcısıdır. Çünkü, çalışanlar organizasyonun işleyişine aktif bir şekilde katılıp, fikirlerini açıkça ifade ederken disiplinsiz ve yapıcı olmayan davranışlar sergileyebilirler. Bu tür davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutuna ters düşen davranışlardır. Bu davranışların örgütsel erdem boyutunda yer alması söz konusu değildir. Organ'a göre örgütsel erdem boyutundaki davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini gerektirmektedir. “Organizasyonun Vatandaşı Olma” bilinciyle açığa çıkan ve çalışanların organizasyonun politik yaşamında söz sahibi olmaları sonucunu doğuran bu davranışlar pek çok yönetici tarafından desteklenmeyebilir. Bunlar, çalışanların kısa sürede karşılaşılabilecekleri engellerdir. Fakat, uzun sürede bu davranışlar çalışanları örgüt içindeki politik süreçlerle daha fazla bilgi sahibi olmaları ve örgüt içi politikaların şekillenmesinde yönlendirici güç olmalarını kolaylaştıracak bir bakış açısı geliştirmelerini sağlayacaktır. Yöneticiler tarafından desteklenmesi ihtimali düşük olduğu ve çalışanlara bazı maliyetler yüklediği için örgütsel erdem davranışı, en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000: 30).

## **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

**1-Örgüte bağlılık:** Örgütsel bağlılık iş görenin örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000: 13). O'Reilly ve Chapman 1986 yılında yaptıkları araştırmada, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğunu saptamışlardır (Kamer, 2001: 14). Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu; bireyin, örgütteki diğer kişilere kendini yakın hissetmesi, içselleştirme boyutu ise; bireyin, örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi ve bunları kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirmesini ifade eder (Balay, 2000: 13).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık ile bağlılık arasındaki ilişkiyi, bireyin bağlılık durumunu, bir davranış, niyet, tutum, ya da güdüsel bir etkileşim olarak görüp görmemesine bağlamıştır. Birey eğer bağlılığı bu şekilde görüyorsa, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme olasılığı daha fazlalaşacaktır. Steers, Mowday ve Porter bağlılığı örgütte kalmayı isteme, örgütsel hedef ve değerleri kabullenme ve örgüt yararına dikkate değer bir çaba gösterme olarak tanımlayarak bu şekilde hem bir niyet hem de bir tutum içerdiğini belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık geliştirmiş bireylerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olanlara göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme ihtimallerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Kamer, 2001: 14-15).

**2-Bireyin ruhsal durumu:** Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin diğer kam davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001: 16).

Organ'a göre, moral faktörleri fazladan rol davranışlarının belirleyicisi iken, iş süreçleri veya becerileri ise örgütsel rol performansını belirlemede önemlidir. Bunun yanında insanların bazı zamanlardaki duygusallık (affectivity) durumlarının , onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini sağladığını belirtmiştir. Brief ve Motowidlo'ya göre, iyi bir ruh haline sahip kişi, yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterme

eğiliminde olmaktadır. Ayrıca olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. George 'a göre, olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır. Ayrıca çalışanların olumlu ruhsal özellikleri sosyal farkındalığın yanında ve buna bağlı olarak prososyal davranış göstermedeki gönüllülüğü arttırmaktadır (İşbaşı, 2000: 21-23).

**3-Kişilik Özellikleri:** Smith, Organ ve Near'a göre, dışa dönük özelliğe sahip bireyler, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkındırlar. İçe dönük ve daha çok nevrotik bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedir (Kamer, 2001: 16-17).

Kişilik özellikleri, kişilerin hayat karşısındaki zorluklara bakış açısı, onların bir iş yapmaya ya da sürdürmeye yönelik çabalarını belirler. İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. Bir şeyler yaparsam sonuç değişir inancında olup boş vermişlik gibi bir tutum sergilemezler. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş, 2002: 185).

Kişilerin örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyerek davranışlarını şekillendiren diğer bir özellik ise iç ve dış denetim odaklı olmalarıdır. İş denetim odaklı kişiler örgütte kalmayı bir tercih olarak görerek örgüte bağlılık duymadıklarında örgütte kalmamaktadırlar. Dış denetim odaklı bireyler ise örgütte bulunmalarını tercih olarak değil şans, kader olarak görerek örgüte karşı fazla bir bağlılık hissetmemelerine rağmen örgütte kalmaktadırlar. Böylece iç denetim odaklı bireyler, dış denetim odaklı bireylere göre daha faal olmaktadır (Balay, 2000: 102).

**4-İşe karşı tutumlar ve iş tatmini:** İş tatmini en basit şekliyle, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan

olumlu ruh halidir. İş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996: 231).

Karşılıklılık ilkesine göre bireyler, kendilerine iyiliği dokunanlara karşılık verme eğilimindedirler. Bireyin işinden duyduğu etki olumlu ise yani iş tatmini varsa, birey duyduğu bu olumlu etkiyi çevresine yansıtmakta ve iş yerini kendisini mutlu eden bir ortam olarak görerek, etrafındakilere daha yardımsever davranmaya yönelmektedir (Kamer, 2001: 15).

Davis'e göre, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşmesi olarak görülmektedir. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler gözlenmektedir. İş tatmininin düştüğü bir işletmede yapılan araştırmada dört yıl içinde personele ait sorunlu davranışların arttığı gözlenmiş ve devamsızlık yüzde 5, iş gücü devri yüzde 70 artmış; yakınmalar yüzde 38, disiplin cezaları yüzde 44 yükselmiştir ve bu problemlerin kaynağı olarak iş tatmini görülmüştür (Ege, 2000: 9).

**5-Örgütsel Adalet:** Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda en çok vurgulanan bilişsel faktör, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç açıdan değerlendirilmektedir. Cohen'e göre, dağıtım adaleti; görevler, hizmetler, fırsatlar, ödüller, cezalar, ücretler, terfiler vb. gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıdır. Kişiler tarafından bu adalet şeklinin olumsuz algılanması sonucunda, iş performanslarının ve iş kalitesinin düştüğü ve vatandaşlık davranışlarını sergilemedikleri, bunun yanı sıra çalışma ortamında daha az işbirliği yaparak gergin davranışlar ortaya koydukları görülmüştür. Folger'e göre, prosedür adaleti; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil uygulanmasına yönelik olan adalet şeklidir. Kişilerin bu adalet şeklini olumsuz algılamaları sonucunda, yöneticilere ve örgüte karşı olan bağlılıklarını azaltarak, performanslarını düşürdüğü ve buna bağlı olarak daha az vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür. Niehoff ve Moorman'a göre, etkileşim adaleti ise; yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulamaları sırasında sergiledikleri adil davranışları kapsamaktadır. Greenberg, alınan kararların niçin

alandığının açıklanmasının ve bu amaçla çalışanlar ile dürüst ve samimi bir iletişim kurulmasının onların algılarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemiştir (İşbaşı, 2000: 50-54).

Organ'a göre, çalışanların işe ve iş ortamına yönelik tutumları bilişsel ve duygusal tutumlar şeklinde olmaktadır. İş tatmini ölçümlerinin yansıttığı bilişsel süreç ise, algılanan adalete ve eşitliğe dayanmaktadır. Schnake'in ve diğer araştırmacıların ortak görüşüne göre de; bireyler, adaletsizliği algıladıkları zaman üretim hızını ve kalitesini düşürmek yerine örgütsel vatandaşlık davranışları gibi gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da saklama eğilimi göstermektedirler. (İşbaşı, 2000: 23-24) Örgütsel adaletsizliği algılayan birey, biçimsel iş tanımında belirtilen görevleri tam olarak yerine getirmediği takdirde biçimsel ödüllerden mahrum kalabileceğini bildiği için örgütsel vatandaşlık davranışlarından vazgeçmektedir (İşbaşı, 2000: 84).

**6-İhtiyaçlar:** Schnake'e göre, bireylerin, onları belirli bir şekilde hareket etmeye yönelten tamamıyla içsel bir güdüyle ortaya çıkan birtakım ihtiyaçları vardır. İnsan davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçlardan sosyal bir gruba yönelik olan sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireyin rol gereklerini aşan davranışlar göstermesine neden olabileceği saptanmıştır. Başarı odaklı kişiler performanslarından ileri derecede tatmin olmakta ve üstün olma ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilme ihtimalleri de arttırmaktadır (Kamer, 2001: 17).

**7-İşin özellikleri:** Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar. Van Dyne, Graham ve Dienesch ile Farh, Podsakoff ve Organ'a göre, anlamlı görev özellikleri, amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı bir otonomi ortamı ve geri bildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri, iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını en üst düzeye yükselterek örgütsel bağlılığı artırır. Örneğin, bireyin çalışmasının örgütsel performans üzerindeki etkisini anlaması aidiyet ve sorumluluk duygusu oluşturarak vatandaşlık davranışlarının oluşmasını sağlar (Kamer, 2001: 19).

**8-Liderin özellikleri ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güven:** Liderin davranışlarının astların rol gereklerinin üstünde davranış göstermelerinde büyük etkisi



vardır. Smith, Organ ve Near lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, diğerkamalık boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya çıkarması karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır (Kamer, 2001: 20).

Çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000: 85).

Yöneticilerin çalışanlarla düzenli olarak bilgi alış verişinde bulunmaları, karşılıklı etkileşime açık olmaları, inisiyatif kullanımını teşvik etmeleri gibi tutumları çalışanların onlara güven duymalarını kolaylaştıracaktır. Butler'e göre, gerektiğinde çalışanların yanında olabilme, görevinde yeterlik ve tutarlılık gösterme, verdiği sözleri yerine getirme, tarafsız, adil ve dürüst olma, açıklık gibi özellikler çalışanların yöneticilerine olan güvenlerini arttırmaktadır. Çalışanların vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri, yöneticilerine karşı oluşan bu güvene karşılık vermek istemeleriyle ortaya çıkmaktadır. Deluga'ya göre, yöneticilerinin sadakatine inanan çalışanlar, örgütteki çalışmalarının samimi bir şekilde değerlendirileceğine ve taktir edileceğine inanarak örgüt içindeki önemsiz sorunları büyütmeden kaçınırlar (sportmenlik davranışı) veya geçerli mazeretleri olsa bile çalışmalarını sürdürürler (vicdanlılık davranışı) (İşbaşı, 2000: 86-87).

**9-Kıdem ve hiyerarşik düzey:** Van Dyne ve Graham'a göre, uzun süre bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı kuvvetli bir bağlılığı ve aidiyet duygusu olup, işlerini yerine getirmede yüksek bir özgüvenleri bulunmaktadır. Böylece bu özellikteki çalışanların olumlu duygu ve davranışlar gösterme ihtimalleri de artmaktadır. Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları, çevreleri üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi ayrıcalıklarının olmasından dolayı alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılık davranışı göstermektedirler (Kamer, 2001: 20-21).

Morrison'a göre, kıdemin artmasıyla birlikte işverene olan güven ve bağlılık artmakta buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük hisseden birey daha fazla

aktiviteyi rol kapsamında algılayarak örgütsel vatandaşlığa yönelik davranışları göstermektedirler. Bucharan geliştirdiği modelde çalışanların bağlılığını kıdemin nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu sonuçlara göre, birinci yıl çalışanın güvenlik ihtiyacı ile beklentileri arasında denge kurmaya çalıştığı, ikinci ve dördüncü yıllar başarıya ve statü arttıracak katkılar sağlamaya çalıştığı ve başarısızlık korkusu taşıdığı, beşinci yıldan sonra ise bağlılığını arttırdığı olgunluk aşamasını yaşadığı dönemlerdir. Bu modele bağlı olarak yapılan çalışmalarda, iki ve sekizinci yıllar arasında, kıdemin bireylerin bağlılıklarının artmasına sebep olduğu buna bağlı olarak da rol gereklerini aşan davranışlara sebep olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001: 20-21-28-29).

**10- Örgütün özellikleri:** Van Dyne, Graham ve Dienesch'a göre, çalışanlar, örgütlerinin kaliteli ürün ve servislere değer verdiğini düşünürlerse, yüksek kaliteye neden olacak davranışları daha çok gösterirler. Katılıma önem verdiğini düşünürlerse, bağlanma ve katılımcı vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterirler. Yine yeniliğe ve işbirliğine önem verdiğini düşünürlerse, yenilikçi ve işbirlikçi davranışları arttırırlar. Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterecektir (Kamer, 2001: 21).

**11- Örgütsel Vizyon:** Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmez. Bir vizyona bağlandığını hisseden iş gören ise daha çok çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Balay, 2000: 80).

Little tarafından yapılan araştırmalara göre, öğretmenlerin birbirlerinden uzaklaşarak ve kendilerine özgü bir alan içinde yaşayarak diğer mesleklere göre daha düşük mesleki bilgi paylaşımında oldukları görülmektedir. Başarılı bir okul yöneticisi öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu etrafında toplayabilmeli ve her öğretmenin bu vizyon içinde rolünü görmesini sağlamalıdır. Okulların etkililiği, yöneticinin bu vizyoner liderlik özelliğine bağlıdır. Kendini örgüt içinde vizyonun bir parçası olarak gören öğretmen örgüt yararına daha çok çalışmak isteyecektir (Özden, 2002: 44).

**12- Karara Katılım:** Karara katılım, öğretmenlerin okulda alınan stratejik kararlar üzerinde etkili olmalarıdır. Bu kararlar öğretmenlerin içsel güdülenmesini

artırarak başarı için daha çok emek harcamalarına neden olmaktadır. Karara katılan ve okulda daha etkili olan öğretmen uzun dönemde örgüte bağlılık duyarak örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok sergilemektedir. Ayrıca karara katılımın sağlandığı okullardaki öğretmenlerin daha yüksek düzeyde özsaygı ve okulu sahiplenme duygusu yaşadığı, buna bağlı olarak öğrencileriyle daha fazla etkileşim içinde oldukları bulunmuştur (Balay, 2000: 88).

**13- Kişi Örgüt Bütünleşmesi:** Bir örgütte en önemli faktör insandır. Çünkü insan örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren ve teknolojiyi kullanandır. Örgütte bulunan kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları kişi örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Modern davranış bilimleri, bireyleri, örgüt içinde birleştirmek ve istenir kişiliğe sahip olma yönünde yol gösterici bir eğilimdedir. Birey örgüt içinde gereken sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa o kadar örgütle bütünleşmiş olacaktır. Yöneticilerin görevleri, aynı özelliklere ve uyuma sahip kişileri bir araya getirerek sosyalleştirmek ve örgüt ilişkilerinde daha verimli ve çalışma düzeni ile daha uyumlu olacak şekilde çalışanları güdülemektir. Kişi örgüt bütünleşmesi ; çalışanlar arasındaki etkileşimi arttırdığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesini en üst düzeyde sağladığı, işten kaçmanın az olduğu ve üretim seviyesini en üst düzeyde tutan bir ortam oluşturduğu için çok önemlidir (Oktay, 1996: 290-295).

### **ÖTGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLGİLİ SON YILLARDA YAPILAN TEZLER**

Örgütsel vatandaşlık davranışı da eğitimciler tarafından oldukça önem verilen ve çeşitli açılardan araştırılan konulardan biridir.

Zahide Ünal “Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek; hayat mutluluğu, öz güven, güçsüzlük ve engellenme hissi, fırsat tanınma, takdir edilme, okulun adalet düzeyi, yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hal ve iş doyumu faktörleri incelenmiş ve bu faktörler Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının %21’lik bölümünü açıklamıştır. Bu konuda yapılacak diğer araştırmalarda; çalışanların kişilik özellikleri, hayata bakış açıları, örgüt iklimi, yöneticinin liderlik yeteneği, örgüte bağlılık, örgütsel

vizyon, örgüte yabancılaşma ve kendini değersiz hissetme v.b. gibi konulara ağırlık verilmesini önermektedir. (Ünal, 2003)

Sevim Keskin “Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek, hayat mutluluğu, öz güven, örgütsel adalet, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri faktörleri incelenmiş ve bu faktörler Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının %42’lik bölümünü açıklamıştır. Bu konuda yapılacak diğer araştırmalarda; çalışanların kişilik özellikleri, kişilerin yetiştirme tarzları ve aileleri, hayata bakış açıları, yöneticilerin tutumları v.b. gibi konulara ağırlık verilmesini önermektedir. (Keskin, 2005)

İlker Atalay “ Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek, çalışanlara fırsat tanınması, takdir edilme, özgüven ve örgütsel adalet faktörleri incelenmiş ve bu faktörler Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının %13’lük bölümünü açıklamıştır. Ayrıca bu çalışma ile örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında dolaylı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu konuda yapılacak diğer araştırmalarda; Örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer faktörlere önem verilmesini ve bu faktörlerin güçlendirilmeye çalışılmasını ayrıca araştırmacıların bundan sonra yapacakları çalışmalarında korelasyon tipi çalışmalardan ziyade yapısal eşitlik (lisrel) modellerini kullanmalarının daha yararlı olacağını önermektedir. (Atalay, 2005)

## **ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI**

Organ’a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırmakta, anlaşmazlıkları azaltmakta ve etkinliği arttırmakta, bunların sonucu olarak da performansı fazlalaştırmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı arttırması sonucunda yönetsel fonksiyonlara kaynakların tahsisi azaltılmış olur. Böylece serbest kalan bu kaynakların (finansal ve insan kaynakları) daha verimli amaçlar için kullanılması sağlanır ve örgütsel başarı arttırılır. Podsakoff ve MacKenzie’ye göre, kıdemli olan çalışanların yeni elemanların

eğitim ve oryantasyonları için çalışmaları örgütün bu gibi aktivitelere aktarması gereken kaynak açısından tasarruf sağlar (Kamer, 2001: 22).

MacKenzie, Podsakoff, Fetter ve Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile yönetici ve çalışanların verimlilikleri artar (Kamer, 2001: 22).

Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie'ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş gurupları arasındaki aktiviteleri etkili bir Şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar (Kamer, 2001: 22).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü Őekme ve elinde tutma yeteneğini sağlar (Kamer, 2001: 22).

Podsakoff ve MacKenzie'ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen evre koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırılabilir (Kamer, 2001: 22) .

MacKenzie'ye göre, vatandaşlık davranışlarının yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkilediğini saptamıştır. Performans değerlendirme sonuçlarının terfi, transfer, eğitim, işten çıkarma gibi fonksiyonlarda rol oynadığı düşünülürse örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat alışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır (Kamer, 2001: 22-23).

## II. ÖZ-YETERLİK İNANCI VE ÖĞRETMEN ÖZ-YETERLİĞİ

Birey ve toplumların gelişmesinde en önemli faktör, eğitimidir. Bu alanda uğraş veren öğretmenler ise, öğrencilerin davranışlarını değiştiren ve geliştiren kişiler olarak, eğitim sisteminin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemi hayata geçirip, uygulayacak olan öğretmenin başarısından ayrı tutulamaz.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanı sıra, bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgilidir.

### Öz-yeterlik İnancı

Öz-yeterlik inancı, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda (Sosyal Bilişsel Kuram) öne çıkan önemli bir kavram olup, *“bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç”* olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1994).

Bandura'ya göre öz-yeterlik inancı, yeteneklerimiz üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmek için gereklidir (Schmitz ve Schwarzer, 2000).

Yeterlik inançları, öz-yeterlik ve sonuç beklentisi olarak adlandırılan iki farklı yapıdan oluşan bilişsel bir güdüleyicidir. Öz-yeterlik, verilen bir işi/görevi etkileyen bireysel yeterliklerle ilgili inançları, sonuç beklentisi ise, belirli eylemlerin belirli sonuçlar doğuracağına ilişkin insanların sahip oldukları inançları kapsamaktadır (Bandura 1982; 1995). Gibson ve Dembo (1984), bu iki yapının birbirinden farklı olduğunu belirtirken, bireylerin belirli etkinlikleri yapamayacaklarına inanmaları durumunda, gerekli olan davranışı ya hiç yapmayacaklarını ya da o davranışı gerçekleştirse bile bunda ısrarcı olmayacaklarını belirtmektedirler.

Bandura'ya göre, öz-yeterlik inancı, birbiri ile etkileşim hâlinde olan başlıca dört bilgi kaynağına dayandırılmaktadır (Bandura, 1977, 1994; Yavuzer ve Koç, 2002). Bunlar:

1. *Performans Başarıları (Yapılan İşler ve Erişilen Hedefler)*: Bireyin giriştiği işlerde gösterdiği başarı onun daha sonra benzer işlerde başarılı olacağını göstergesidir. Dolayısıyla yaşanan başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışlara güdülemektedir.

2. *Dolaylı Yaşantılar (Başkalarının Deneyimleri)*: Pek çok beklenti diğer kişilerin deneyimlerinden kaynaklanır. Başka kişilerin başarılarını gözlemek, kişinin başarılı olabileceği beklentisine girmesini sağlayabilir.

3. *Sözel İkna*: Bir davranışın başarıyla yapılabileceğine ilişkin teşvik ve öğütlerle bireyin cesaretlendirilmesi, öz-yeterlik beklentilerinin değişmesine neden olabilir.

4. *Duygusal Durum*: Bireyin davranışa girişeceği sırada bedensel ve duygusal olarak iyi durumda olması girişimde bulunma olasılığını artırır.

Bu kaynaklardan en etkili olanı bireyin bizzat yaşadığı deneyimlerdir. Öz-yeterlik inançları insanların kendileri için belirledikleri amaçları, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcayacaklarını, amaçlarına ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkilemektedir.

Bandura (1977) insanların, yaşamları boyunca edindikleri deneyimlere dayalı olarak, kendi baş etme yeteneklerine ilişkin özel inançlar geliştirdiklerini ve sahip oldukları öz-yeterlik inançları büyüdükçe davranış değişikliğinin de arttığını belirtmiştir. Böylelikle, bir davranışın başarı ile yapılmasında, kişinin sahip olduğu yeterlik inancının, o davranışın yapılmasını etkilediği ve yönlendirdiği söylenebilir. Bandura'ya göre, öz-yeterlik duruma özgüdür ve genel olarak belirlenemez.

Zimmerman, yeterlik inancının, çok boyutlu olup farklı alanlarla bağlantılı olduğunu ve öz-yeterlik ölçümlerinin duruma bağımlı olduğunu belirtmiştir (Bıkmaz, 2002).

### **Öğretmen Yeterliği**

Toplum ve dünya değiştikçe öğretmenlere yüklenen görev ve sorumlulukların da değişip, çeşitlenmesi ve artması kaçınılmazdır. Gelişen eğitim anlayışında öğretmenlerin yerine getirmesi gereken temel görevin, *“ulusal ve evrensel değerleri benimseyen ve sorunlara çözüm üreten, millî eğitimin ve alanı ile ilgili ders programlarının amaçlarını davranışa dönüştüren, öğrenmeyi öğrenen bireyleri, her bireyin gereksinimini de dikkate alarak yetiştirmek”* olduğu bildirilmektedir (MEB, 2004). Bu görev ve sorumlulukları içinde barındıran öğretmenlik mesleğini yapabilecek yeterlikteki öğretmenlerin, eğitim sisteminde yerlerini almaları büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin sahip olması gereken genel ve özel yeterlikler ayrıntılı olarak araştırılıp, tartışılmakta ve belirlenmektedir. Nitekim, hazırlanan “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı”nda, iyi bir öğretmenin sahip olması gereken genel yeterlikler altı başlık altında toplanmıştır (MEB, 2004). Bunlar aşağıdaki gibidir:

1. Kişisel ve Meslekî Değerler-Meslekî Gelişim
2. Program ve İçerik Bilgisi
3. Öğreneni Tanıma
4. Öğrenme ve Öğretme Süreci
5. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme
6. Okul, Aile ve Toplum İlişkileri

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanı sıra, bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgilidir.



Araştırmalar insanların sahip olduğu inançların, davranışlarını etkilediğini ortaya koymaktadır (Bandura, 1977; Enochs ve Riggs, 1990). Bu nedenle, insanların inanç sistemlerinin sorgulanması, davranışları açıklamak ve anlamakta yardımcı olabilmektedir.

### **Öğretmen Öz-yeterlik İnancı**

Öz-yeterlik inançları ile ilgili olarak eğitim alanında yapılan çalışmaların üç kategoride ele alındığı görülmektedir. Bunlar; öz-yeterlik inançlarının akademik başarı ve performans üzerindeki etkileri ile ilgili araştırmalar, öz-yeterlik inançlarının uzmanlık alanının seçimi ve meslek tercihlerine etkilerini konu alan araştırmalar ve öğretmenlerin öz-yeterlik inançları ile öğretimde gerçekleştirdikleri uygulamalar ve farklı öğrenci ürünleri arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalardır (Pajares,1997).

İnsan davranışını açıklamak için kullanılabilen Bandura'nın öz-yeterlik inancı kuramı, kendileri de birer “*davranış değiştirme mühendisi*” (Senemoğlu, 2001) olan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirebileceklerine ilişkin inançlarının hangi düzeyde olduğunu ortaya çıkararak; öğretmenlik görev ve sorumlulukları ile ilgili davranışlarını tahmin etmede kullanılabilir. Bu durumun, bireylerin gelişimini etkileyebilen öğretmen davranışlarının anlaşılmasında ve geliştirilmesinde önemli bilgiler verebileceği düşünülmektedir.

Araştırmalarda, insanların davranışı gerçekleştirmeden önce, öz-yeterlik düzeylerine bağlı olarak, davranışla ilgili iyimser ya da kötümser düşüncelere sahip oldukları; bunun da davranışa hazırlanmalarını etkilediği belirtilmektedir. Ayrıca, öz-yeterliği yüksek insanların davranış yapıldıktan sonra öz-yeterliği düşük insanlara oranla daha fazla çaba gösterdiği ve bu çabalarını uzun süre sürdürdükleri bildirilmektedir. Buna bağlı olarak, öz-yeterliği yüksek olan kişilerin engellerle karşılaştıklarında daha hızlı toparlanabildikleri ve hedeflerine bağlılıklarını sürdürdükleri belirtilmekte ve öz-yeterliğin yüksek olmasının aynı zamanda insanların zorlayıcı ortamlar seçmesine, çevrelerini araştırmasına ya da yeni çevreler yaratmasına olanak verdiği de söylenmektedir (Bandura, 1977; 1994; Scholz et al., 2002). ).

Sosyal Bilişsel Kuramcılarına göre kişinin öz-yeterlik algısı bireylerin yaptıkları seçimleri, bir işi başarmada harcadıkları çabayı ve yaşadıkları endişe derecesini güçlü bir biçimde etkilemektedir.

Öz-yeterlik inancının, eğitim alanında, öğretmen etkinliklerindeki bireysel farklılıkları açıklamak amacıyla kullanılabileceği ve öğretmen davranışını anlama ve geliştirmede önemli katkılar sağlayacağı bildirilmektedir (Enochs ve Riggs, 1990; Riggs ve Enochs, 1990). Öğretmen öz-yeterlik inancı, öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli davranışları gösterecekleri konusundaki inanışları olarak tanımlanmaktadır (Atıcı, 2000). Öz-yeterlik inançlarına bağlı olarak, öğretmenlerin öğretime harcadıkları çabanın, hedeflerinin ve istek düzeylerinin değiştiği bildirilmiştir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Öz-yeterliği yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında sınıf düzeni, yeni yöntemler kullanma, öğretim ve öğrenme zorluğu çeken öğrencilere dönütler gibi konularda davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğrenci motivasyonu ve başarısını etkilediği ortaya çıkmıştır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001; Özkan vd., 2002). Schmitz (2000), öz-yeterlik beklentisinin, meslek stresine karşı koruyucu bir faktör olduğunu belirterek, öz-yeterli öğretmenlerin mesleklerine daha çok yönelen ve memnuniyeti yüksek olan öğretmenler olduklarını söylemektedir. Etkin öğretimle öğrenmenin etkilenebileceğine inanan ve öğretme yeteneklerine güvenen öğretmenlerin, uzun süre sebat edeceği ve farklı dönütler vereceği belirtilmektedir (Gibson ve Dembo, 1984).

Öğretmenin öz-yeterlik inancı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve öğretmen öz-yeterliğinin öğrenci başarısını ve tutumunu olumlu olarak etkilediği gibi, öğretmenin sınıf içi davranışlarını, yeni fikirlere açık olmasını ve öğretmeye yönelik olumlu tutumlar geliştirmesiyle de doğrudan ilgili olduğu bulunmuştur (Gibson ve Dembo, 1984; Tschannen-Moran et al., 1998). Öz-yeterliği yüksek ve düşük olan sınıf öğretmenleri arasında önemli sınıf içi davranış farklılıklarının olduğu (sınıf düzeni, öğretim ve öğrenme zorluğu çeken öğrencilere öğretmenler tarafından verilen dönütler gibi) ve bunun da öğrencinin başarısında farklılaşmalara neden olduğu ortaya çıkmıştır (Özkan vd., 2002). Bandura, öğrencileri bilişsel açıdan geliştirmeyi amaçlayan bir öğretim ortamının

hazırlanmasında, öğretmenin yeterliğinin ve öz-yeterlik beklentisinin önemli bir rolü olduğunu bildirmiştir (Yavuzer ve Koç, 2002).

Ashton (1984) öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarını, öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitelerine olan inançlar olarak tanımlarken, başka hiçbir öğretmen özelliğinin öğrenci başarısı ile bu kadar tutarlı bir ilişki sergilemediğini belirtmektedir. Ashton'a göre, öğretmen yetiştirme programları hizmet öncesi öğretmenlerin inançlarını açıklamak üzere ve bu inançların davranışa nasıl yansıdığı konusunda iyi organize edilmiş bir kavram geliştirmek üzere bu öğretmenlere destek olmak amacıyla öz-yeterlik inancı araçlarını kullanabilir. Ancak, öğretmen yetiştirme programları geleceğin öğretmenleri için belirli bir alanın içeriği ve kullanılabilen yöntemlerden daha fazlasını sunmalıdır (Enochs ve Riggs, 1990).

Rauden ve arkadaşları da, öğretmen öz-yeterliğinin global bir nitelik olmadığını ve öğretmen öz-yeterliğine ilişkin algıların durumsal olabileceğini belirtir (Welch, 1995). Ashton, Webb ve Doda, öğretmenlerin bazı öğrenci gruplarında kendilerini daha etkili bulduğunu belirtir. Bu ilköğretim birinci kademe öğretimi için de geçerlidir ve öğretilen konuya göre değiştiği de kanıtlanmıştır (Riggs ve Enochs, 1990).

Öğretmenlerin öz-yeterliği hakkında yapılan çalışmalar, genel olarak öz-yeterlik inançlarını araştırmaya odaklanmış olmasına rağmen, öz-yeterlik inancı özel öğretim durumuna dayandığından, son yıllarda özel alanlardaki öz-yeterlik inançları da araştırılmaktadır. Öğretmenlerin genel öz-yeterlik inançları, belirli bir alandaki eğitimi verme yeteneklerine ilişkin inançlarını yeterince yansıtmayabileceğinden, bunun yanı sıra, öğretmenlerin özel alanlardaki öz-yeterliğinin saptanması da önem taşımaktadır. Örnek vermek gerekirse, fen ve biyoloji öğretimi ve bilgisayar kullanma gibi özel alanlardaki öz-yeterliklerinin incelenmesi ele alınabilir. Riggs ve Enochs (1990), fen öğretimi öz-yeterlik inançlarına ilişkin spesifik bir ölçünün, fen eğitimi davranışının daha yetkin bir göstergesi olabileceğini belirtmişler ve öğretmenin inanç sistemlerini fen dersindeki davranış örüntülerinin olası nedeni olarak ele almışlardır. Türkiye’de de fen alanında yapılan hem ölçek uyarlama, hem de öz-yeterliği belirleme çalışmaları bulunmaktadır (Bıkmaz, 2002; Özkan vd., 2002; Savran ve Çakıroğlu, 2003).

Öğretmenlerin biyoloji öğretimini etkili ve verimli bir şekilde yapabileceklerine ve öğrencinin başarısını arttırabileceklerine yönelik kendi yetenekleri hakkındaki yargı ve inançları olarak tanımlanan biyoloji öğretimi öz-yeterlik inancı da, çeşitli araştırmalarla incelenmektedir (Özkan vd., 2002; Savran ve Çakıroğlu, 2001; Gerçek vd., 2004). Ayrıca, gelişen dünyada, öğretmenlerin bilgisayar kullanma öz-yeterlikleri gibi inançlarının da tespit edilmesi önem kazanmaktadır. Compeau ve Higgins (1995) bilgisayar kullanma öz-yeterliğini “bireyin bilgisayar kullanma kapasitesine dair yargısı” olarak tanımlamaktadır ve bilgisayar kullanma öz-yeterliği inancının, iyi araştırılmış öz-yeterlik kavramını baz aldığı bildirilmektedir (Karsten ve Roth, 1998).

“Öğretmen öz-yeterliği” kavramı 20 yılı aşkın bir süredir kullanılmaktadır. Öğretmen ve öğrenci davranışlarını açıklamak için kullanılabilen öz-yeterlik inancı üzerindeki araştırmalar, 1970’li yılların sonundan itibaren, geliştirilen çeşitli ölçeklerle devam etmektedir. Ashton ve Webb 1970’li yıllarda geliştirilmeye çalışılan ölçeklerden yola çıkarak öğretmen öz-yeterliğini Bandura’nın sosyal bilişsel teorisine dayandırmışlardır (Schmitz ve Schwarzer, 2000). Gibson ve Dembo (1984) ise, öğretmen öz-yeterliğini ölçmeye ilişkin bir ölçek geliştirmişlerdir, ancak daha sonra, bu ölçeğin kavramsal açıdan zayıf olduğu vurgulanmıştır (Schmitz ve Schwarzer, 2000; Henson et al., 2001; Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Günümüze dek popülerliğini korumuş olan bu ölçek farklı öğretmenlik alanları için kullanılmıştır (Riggs ve Enochs, 1990). Öğretmen öz-yeterliğini belirlemede kullanılabilir, geçerli ve güvenilir yeni araçlara ihtiyaç duyulduğundan, bu konudaki araştırmalar devam etmektedir (Tschannen-Moran et al., 1998; Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Nitekim, Schmitz ve Schwarzer (2000), kökenini sosyal bilişsel teoriye dayandırdıkları yeni bir öğretmen öz-yeterliği ölçeği geliştirmişlerdir ve bu ölçeğin Türkçe uygulanabilmesi yönünde yapılan uyarlama çalışmaları da bulunmaktadır (Yılmaz vd., 2004).

Eğitimde, öz-yeterlik inancı belirleme çalışmalarının yapılması ile, öğretmen ve öğrencilerin öz-yeterlik inançlarıyla ilgili önemli veriler elde edilebilir. Elde edilen bu veriler, sonraki uygulamalarla gerek hizmet içi ve gerekse hizmet öncesi meslek eğitimlerinde kullanılabilir. Böylelikle, eğitim programlarının ve sistemlerin, kişilerin öz-yeterlik inançlarını sağlama ve geliştirmeye yönelik düzenlemeleri de içerecek

şekilde gözden geçirilmesi sağlanabilir. Bu araştırmaların, öğretmenlik mesleği yeterliklerini taşıyan ve sürdüren öğretmenlerin varlığı ve öğretmen kalitesinin arttırılmasına önemli katkılarının olacağı umulmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerden toplanan verilerin analiz aşamaları, verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ile ölçme aracına yönelik bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI MADDE ANALİZLERİ

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL tarafından geliştirilmiş olan ÖVD anketi kullanılmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarını kaç boyutta ölçtüğünü ortaya çıkarmak amacıyla varimax rotasyonu kullanılarak temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur. Yine aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışları ölçmeye yönelik hazırlanan anket maddeleri daha önce yapılan araştırmalarda kendi içinde temel bileşenler analizine varimax rotasyonu kullanılarak incelenmiş ancak bu araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları maddelerin kendi arasında 4 boyuta ayrıldığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkla ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar içinde bir araya geliş özellikleri incelenerek bu boyutlar, konuyla ilgili literatürüne göre bu araştırmalarda:

- Gönüllü olma (Erdemlilik; görev almada gönüllü olma)
- Yardım severlik (Altruizm, Başkalarının yardımına koşma)
- Titiz olma (Vicdanlılık)
- Fevri olmayan (Sportmenlik, atlan alan,)

şekilde isimlendirilmiştir.

Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile ilgili algılamalarını ölçmek amacıyla yapılan bu araştırmada ise, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçmeye yönelik hazırlanan anket maddelerinin yine bahsedilen araştırmada olduğu gibi 4 boyutta ayrıldığı görülmüştür. Boyutlar içinde bir araya geliş özellikleri incelenmiş ve yine ilgili literatüre göre boyutlar;

- Yardımseverlik (Altrurizm, Başkalarının yardımına koşma)
- Gönüllülük (Erdemlilik; görev almada gönüllü olma)
- Sportmenlik (Fevri olmayan, atlan alan)
- Vicdanlılık (Titiz olma)

şekilde isimlendirilmiştir. Bu boyutların güvenilirlikleri ise şu şekilde bulunmuştur:

- 1, 2, 9, 10, 11, 12, nolu sorulardan oluşan **gönüllülük boyutunun** güvenilirlik katsayısı alfa %76 (0,76)'dır.
- 14, 15, 16, 17 nolu sorulardan oluşan **vicdanlılık boyutunun** güvenilirlik katsayısı alfa %83 (0,83)'tür.
- 3, 4, 5, 13 nolu sorulardan oluşan **sportmenlik boyutunun** güvenilirlik katsayısı alfa %68 (0,68)'dir.
- 7, 6, 8 nolu sorulardan oluşan **yardımseverlik boyutunun** güvenilirlik katsayısı alfa %87 (0,87)'dir.
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışını ölçen maddelerin **genel** güvenilirlik katsayısı ise alfa %91(0,91)'dir.

Temel bileşenler analizinde soruların oluşturduğu boyutlar birbirinden farklı olduğu için, Varimax Rotasyonu yapılmasına karar verilmiştir. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp, bunun üzerinde kaç boyut olduğu incelenmiş, her boyut bir dizi maddeden oluştuğu için, bu boyutlardaki maddelerden her öğretmen için bir ortalama hesaplanmış böylece her öğretmenin her boyut için bir puanı hesaplanmıştır.

**Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu)**

Anket maddeleri	FAKTÖRLER			
	Gönüllülük	Vicdanlılık	Sportmenlik	Yardımsverlik
ocb10	,777			
ocb9	,701		,378	
ocb2	,654			
ocb1	,646			
ocb11	,617			
ocb12	,476		,400	
ocb16		,795		
ocb14		,758		
ocb15		,754		
ocb17		,689		
ocb5			,827	
ocb13			,750	
ocb4			,661	
ocb3			,622	
ocb7				,830
ocb6				,732
ocb8	,450			,634
Aygen Değeri	3,317	2,880	2,837	1,887
% Varyans	19,513	16,940	16,685	11,098
% Birikimsel	19,513	36,453	53,139	64,237
Güvenilirlik	,79	,83	,68	,87
Genel Güvenilirlik		,91		



## II. ÖZ-YETERLİK MADDE ANALİZLERİ

Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile ilgili literatür taranarak, Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel'in denetiminde bir öğretmen öz-yeterliği anketi geliştirilmiştir. Geliştirilen anket maddeleri pilot okullarda uygulanmıştır. Elde edilen verilerin tümü öncelikle güvenilirlik (alfa) analizine tabi tutulmuştur. Elenmesi gereken maddelerin olup olmadığına karar vermek için istatistiksel madde analizi incelemesinde “Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu” (corrected item total corelation) verilerine bakılmıştır. Bunun sonucunda düzeltilmiş toplam madde korelasyonu negatif değerli 5 maddenin silinmesi düşünülmüş ve bu maddeler silindiğinde alfa değerinde önemli bir yükselme olmayıncaya kadar en düşük maddeden başlanarak madde eksiltmesi yapılmıştır. Bu aşamada silinme kararında üst sınır 0.25 olarak kabul edilmiş, düzeltilmiş toplam madde korelasyonu 0.25'in altında kalan 54 maddenin her seferinde tek tek silinmesine karar verilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin öz-yeterliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen anket maddelerinden 42 tanesinin düzeltilmiş toplam madde korelasyonunun 0.25'in üstünde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin öz-yeterliklerini ölçen maddelerin genel güvenilirlik katsayısı alfa %94 (0,94)'tür.

Geliştirilen anketinin öğretmenlerin öz-yeterliklerini kaç boyutta ölçtüğünü ortaya çıkarmak amacıyla veriler, varimax rotasyonu kullanılarak temel bileşenler analizine tabi tutulmuştur. Bunun sonucunda öğretmenlerin öz-yeterliklerinin ölçmek için hazırlanan anket maddelerinin 9 boyutta ayrıldığı görülmüştür. Boyutlar içinde bir araya geliş özellikleri incelenerek yine konuyla ilgili literatürüne göre adlandırılmış ve güvenilirlikleriyle birlikte aşağıdaki gibi oluşmuştur:

- Disiplin konusundaki öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %81 (0,81),
- Halkın ilgisini temin etmede öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %88 (0,88),
- Etkili olabilmede öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %84 (0,84),
- Ailesel ilgiyi temin etmedeki öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %84 (0,84),
- İletişim konusundaki öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %80 (0,80),
- Okul kaynaklarını etkili kullanmada öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %88 (0,88),
- Eğitimsel öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %79 (0,79),
- Yardımlaşma konusundaki öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %85 (0,85),
- İyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlik: Güvenilirlik katsayısı alfa %86 (0,86),

Öğretmenlerin öz-yeterliklerini ölçmek için hazırlanmış olan anket, temel bileşenler analizine tabi tutulduğunda soruların oluşturduğu boyutlar yine birbirinden farklı olduğu için, Varimax Rotasyonu yapılmasına karar verilmiştir. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınmış, bunun üzerinde kaç boyut olduğu incelenmiştir. Her boyut bir dizi maddeden oluştuğu için, bu boyutlardaki maddelerden her öğretmen için bir ortalama hesaplanmış, böylece her öğretmenin ayrı ayrı tüm boyutlardaki ortalamaları hesaplanmıştır.

**Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler**

	N	ORT.	SS
ocbgenel	,60916	372	3,7181
yardim	,71369	372	3,6702
vicdanlilik	,72661	372	3,9066
gonululuk	,80435	372	3,5542
sportmenlik	,81952	372	3,7415
yabancilasmagenel	,71867	372	2,4133
toplanomi	1,04865	372	3,0839
engelgucsusluk	,79232	372	2,1497
normsuzlasma	,90812	372	2,0063
tukenmislik	,83979	372	2,3268
duygusaltukenmislik	,99807	372	2,0995
iliskisel tukenmislik	,94902	372	2,1393
fizikseltukenmislik	,88935	372	2,5648
ozyeterlikgenel	,54276	372	3,6195
egitimselözyet	,68885	372	3,6086
etolözyet	,79464	372	3,4146
okulkaynöy	,77889	372	3,6075
İcalmekolozyet	,79759	372	3,7007
iletkonözyet	,66670	372	4,1868
disiplinkonözyet	,58200	372	3,9222
halkinilgtemetözyet	1,10290	372	2,8582
yardimlasmakonözyet	,70866	372	3,7388
aileseliltemetözyet	,78256	372	3,5382
adalet	1,01526	372	3,4207

Tablo 5'te örgütsel vatandaşlık davranışları arasında en belirgin olanın vicdanlılık davranışı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile ilgili boyutlar arasında en belirgin olanın iletişim konusundaki öz-yeterlik boyutu olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Öz-Yeterlik Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu)**

	FAKTÖRLER								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Disipko6	,785								
Disipko7	,771								
Disipko3	,705								
Disipko4	,637								
Disipko8	,635								
Disipko5	,631								,357
Disipko2	,560								
Disipko1	,511						,356		
Halkilteözyet3		,835							
Halkilteözyet4		,828							
Halkilteözyet5		,800							
Halkilteözyet2		,787							
Halkilteözyet1		,484							
Etkolozyet3			,792						
Etkolozyet1			,774						
Etkolozyet2			,767						
Etkolozyet4			,714						
Etkolozyet5			,636						
Aileilközyet4				,760					
Aileilközyet2				,736					
Aileilközyet1				,680					
Aileilközyet5				,640					
Aileilközyet3				,585					
İletkoozyet3					,788				
İletkoozyet1					,742				
İletkoozyet2					,716				
İletkoozyet4					,608				
Okekozyet1						,831			
Okekozyet4						,785			
Okeközyet2						,710			
Okekozyet3						,590			
Egtozyet4							,707		
Egtozyet3							,674		
Egtozyet2							,645		
Egtozyet1	,364						,634		
Yardkoozyet3								,698	
Yardkoozyet2								,673	
Yardkoozyet1								,672	
Yardkoozyet4								,612	
İcmoozyet2									,816
İcmoozyet1									,714
İcmoozyet3									,576
Aygen Değeri	4,617	3,674	3,550	3,148	2,804	2,746	2,612	2,451	2,318
% Varyans	10,994	8,747	8,453	7,496	6,677	6,539	6,218	5,836	5,520
% Birikimsel	10,994	19,741	28,193	35,690	42,366	48,904	55,123	60,959	66,479
Güvenilirlik	,81	,88	,84	,84	,81	,88	,79	,85	,86
Genel Güvenilirlik				,94					

1= Disiplin Konusundaki Öz-Yeterlik,

3= Etkili Olabilmede Öz-Yeterlik,

5= İletişim Konusundaki Öz-Yeterlik,

7= Eğitimsel Öz-Yeterlik,

9= İyi Bir Çalışma Mekanı Oluşturmada Öz-Yeterlik

2= Halkın İlgisini Temin Etmede Öz-Yeterlik

4= Ailesel İlgini Temin Etmedeki Öz-Yeterlik

6= Okul Kaynaklarını Etkili Kullanmada Öz-Yeterlik

8= Yardımlaşma Konusundaki Öz-Yeterlik

**Tablo 7: Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu)**

	FAKTÖRLER		
	İLİŞKİSEL	DUYGUSAL	FİZİKSEL
Tukenmislik10	,822		
Tukenmislik9	,766		,355
Tukenmislik12	,740		
Tukenmislik11	,724		
Tukenmislik15	,704		
Tukenmislik14	,674		,353
Tukenmislik13	,632		
Tukenmislik2		,847	
Tukenmislik1		,814	
Tukenmislik3		,797	,358
Tukenmislik4		,657	,504
Tukenmislik6		,361	,795
Tukenmislik5			,753
Tukenmislik8	,538		,626
Tukenmislik7	,490		,579
Aygen Değeri	4,657	3,197	2,927
% Varyans	31,048	21,316	19,514
% Birikimsel	31,048	52,365	71,878
Güvenilirlik	,87	,91	,91
Genel Güvenilirlik		,95	

**Tablo 8: Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Yapısı (Temel Bileşenler Analizi Varimax Rotasyonu)**

	FAKTÖRLER		
	Toplumsal Anomi	Engellenmişlik Güçsüzlük Hissi	Kişisel Normları Yitirme
Yabanarcsal1	,856		
Yabanglobal3	,825		
Yabanglobal2	,820		
Yabanarcsal2	,819		
Yabanarcsal3	,808		
Yabanglobal1	,755		
Yabanengel3		,705	
Yabanbez2		,703	,386
Yabanengel4		,700	
Yabanengel1		,694	
Yabanbez3		,662	,430
Yabanbez1		,658	
Yabankisisel2			,833
Yabankisisel1			,804
Yabankisisel3			,759
Yabankisisel4			,732
Aygen Değeri	4,258	3,347	3,033
% Varyans	26,611	20,921	18,956
% Birikimsel	26,611	47,533	66,488
Güvenilirlik	,91	,85	,85
Genel Güvenilirlik		,90	

### III. OPERASYONEL TANIMLAR

#### 1. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan dikkate alınmayan; buna karşılık bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı birey davranışlarıdır.

Örn. anket soruları;

- Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.

#### 2. Yardımseverlik

Yardımseverlik, örgütle ilgili durumlarda örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik insanların gösterdikleri tüm gönüllü davranışlardır.

Örn. anket soruları;

- Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.

#### 3. Gönüllülük

Gönüllülük, örgütle ilgili işlerde zorunlu olmadığı halde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye çalışmaktır.

Örn. anket soruları;

- Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.

#### 4. Sportmenlik

Çalışanların yapıcı görüşleriyle sorunlarla mücadele etmesini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini arttırmasını sağlayan ve bu şekilde örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır.

Örn. anket soruları;

- Sürekli şikâyet eden biri gibi görünmekten sürekli kaçınan benim.

### 5. Vicdanlılık (Titizlik)

Vicdanlılık, üyelerinin kendilerinden beklenen davranışların dışında ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleridir.

Örn. anket soruları;

- Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.

### 6. Öz-yeterlik İnancı

Öz-yeterlik inancı, bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarıya ulaşma kapasitesine duyduğu inançtır.

Örn. Anket soruları;

1. Teknolojik aletleri kullanma konusunda kendinizi ne kadar yeterli hissediyorsunuz?

### 7. Öğretmen Öz-yeterlik İnancı

Öğretmen öz-yeterlik inancı, öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereken davranışları gösterme konusundaki inanışlarıdır.

Örn. Anket soruları;

1. Öğrencilere zor görevler yüklendiğinde bu görevleri sürdürebilmelerini ne ölçüde sağlayabiliyorsunuz?

### 8. Örgütsel Adalet

Bireyler arası etkileşim sırasında amir konumundaki kişinin davranışlarının çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıdır.

Örn. Anket soruları;

1. Okulda olup bitenleri ne ölçüde adaletli buluyorsunuz?

## IV. İLİŞKİSEL ANALİZLER

Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, ölçek maddeleri ile belirlenen boyutların birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek amacıyla aralarındaki korelasyonlarına bakılmış ve daha sonra da anketten elde edilen verilerin örgütsel vatandaşlık davranışını ne oranda açıkladığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu korelasyon ve regresyon analizlerine ilişkin bulgular şu şekildedir:

**Tablo 9: Değişkenler Arası Korelasyonlar**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1. ocbgenel	1,00	,80	,83	,71	,85	,67	,54	,52	,42	,51	,42	,50	,39	,58	,44	-,17	-,17	-,12	-,17	-,19	-,02	-,23	-,24	,25	,20
2. vicdanlilik		1,00	,52	,41	,65	,58	,48	,37	,35	,46	,42	,46	,30	,52	,41	-,11	-,15	-,06	-,09	-,17	,02	-,19	-,26	,16	,17
3. gonululuk			1,00	,41	,69	,55	,40	,47	,33	,38	,31	,38	,38	,48	,37	-,15	-,12	-,10	-,17	-,16	-,08	-,18	-,13	,27	,18
4. sportmenlik				1,00	,40	,39	,36	,29	,27	,34	,24	,32	,21	,30	,23	-,20	-,16	-,17	-,20	-,19	-,06	-,21	-,20	,17	,04
5. yardım					1,00	,64	,49	,53	,42	,46	,39	,46	,37	,56	,41	-,08	-,10	-,03	-,07	-,10	,06	-,15	-,18	,20	,25
6. ozyeterlikgenel						1,00	,72	,73	,69	,73	,64	,73	,62	,79	,76	-,20	-,16	-,14	-,21	-,24	-,07	-,27	-,25	,47	,09
7. eğitimsel öz-yeterlik							1,00	,43	,42	,48	,43	,62	,31	,53	,52	-,16	-,12	-,13	-,17	-,20	-,02	-,22	-,25	,27	,09
8. etkili olabilmede özyeterlik								1,00	,40	,46	,44	,45	,42	,53	,49	-,17	-,10	-,15	-,20	-,22	-,10	-,24	-,21	,47	,11
9. okulkaynöy									1,00	,49	,34	,44	,35	,52	,44	-,13	-,15	-,09	-,12	-,11	-,07	-,10	-,10	,31	-,09
10. iyibirçalmekolözyet										1,00	,49	,53	,26	,51	,52	-,15	-,19	-,13	-,11	-,17	,02	-,23	-,24	,32	,11
11. iletişimkonözyet											1,00	,54	,14	,55	,38	-,35	-,29	-,34	-,31	-,32	-,05	-,41	-,34	,39	-,03
12. disiplinönözyet												1,00	,28	,54	,50	-,17	-,15	-,14	-,17	-,20	,03	-,31	-,25	,33	,08
13. halklgtemetözyet													1,00	,43	,45	,04	,09	,12	-,04	-,02	-,09	,03	,03	,22	,11
14. yardımlasmakonözyet														1,00	,54	-,14	-,13	-,08	-,15	-,19	-,06	-,21	-,22	,30	,02
15. aileselilgtemetözyet															1,00	-,15	-,12	-,10	-,17	-,16	-,06	-,17	-,15	,40	,12
16. tükenmislik																1,00	,85	,90	,93	,73	,41	,76	,59	-,32	,10
17. duygusal tükenmislik																	1,00	,71	,65	,60	,30	,62	,53	-,21	,08
18. iliskisel tukenmislik																		1,00	,75	,62	,31	,70	,50	-,31	,07
19. fizikseltukenmislik																			1,00	,71	,45	,71	,55	-,33	,12
20. yabancilasmagenel																				1,00	,76	,83	,77	-,25	,04
21. toplanomi																					1,00	,43	,27	-,20	,09
22. engelgucsusluk																						1,00	,61	-,29	,01
23. nomsuzlasma																							1,00	-,11	-,01
24. adalet																								1,00	-,03
25. kidem																									1,00

\*0,11 ve üzeri tüm korelasyonlar 0,05 düzeyinde manidardır.(N=372)



Değişkenler arası korelasyonlar, okulla ilgili işlerde diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha düzenli ve titiz çalışan, işini diğerlerine göre daha ciddiye alan öğretmenlerin, iş arkadaşlarına karşı daha yardımsever davrandıklarını ( $r=,65$ ), mecbur olmadıkları halde okul için fazla mesai yapmada diğerlerine göre daha gönüllü olduklarını ( $r=,52$ ), sahip oldukları öğretim becerileriyle diğer öğretmenlere daha fazla yardım edebildiklerini ( $r=,52$ ) ve öğrencilerinin eğitimini etkileyen her türlü sorunun üstesinden gelebildiklerini ( $r=,48$ ) göstermektedir.

Diğer taraftan kişisel normlarını yitirmeyen, problem çıkmasını diye sık sık yanlışın yanında olmayan ve iyi görünmek için gerçeği yansıtmaktan çekinmeyen öğretmenlerin, okulla ilgili işlerde daha düzenli ve titiz çalıştıkları görülmüştür ( $r=,26$ ).

Arkadaşlarına karşı daha yardımsever olan ( $r=,69$ ), üstlendiği görevlerle başkalarına destek olabilen ( $r=,48$ ), okulda alınan kararlara etki ederek okulun etkili bir şekilde eğitimine devam edebilmesi için idare ile öğretmenler arasındaki iş birliğini geliştirebilen ( $r=,47$ ) ve toplumsal etmenlerin öğrencilerin öğrenmeleri üzerindeki olumsuz etkilerinin üstesinden gelebilen ( $r=,40$ ) öğretmenler, mecbur olmadıkları halde okulla ilgili işlerde daha gönüllü davranmakta ve diğer öğretmenleri cesaretlendirip motive etmede başkalarına göre daha başarılı olmaktadır.

Öz-yeterliği ( $r=,39$ ), özel olarak da eğitimsel öz-yeterliği ( $r=,36$ ) yüksek olan, yani öğrencilerin eğitimlerini etkileyen kişisel sorunlarına yardım edebilen, toplumsal etmenlerin öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilerinin üstesinden gelebilen veya başarısız bir öğrencinin kavrama gücünü geliştirebilen öğretmenlerin, daha centilmen oldukları, iş ortamıyla ilgili ufak tefek sorunları başkalarına oranla daha az büyüttükleri görülmektedir. Öte yandan centilmen olan, sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten özellikle kaçınan öğretmenlerin de, arkadaşlarına ve çevrelerine karşı daha yardımsever tavırlar sergiledikleri ( $r=,40$ ) gözlenmektedir.

Öz-yeterlikleri ( $r=,64$ ) yüksek olan öğretmenler, örgüt içerisinde diğer öğretmenlere oranla daha yardımsever davranışlar sergilemektedirler. Bunlar içerisinde özellikle, okulda alınan kararları etkileyebilen, okul ile ilgili görüşlerini serbest bir şekilde ifade edebilen ( $r=,53$ ) ve hem kişisel hem de toplumsal etmenlerin öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilerinin üstesinden gelebilen ( $r=,49$ ) öğretmenler dikkat çekmektedir.

Özellikle duygusal açıdan tükenmişlik yaşayan, yaptığı işten yıldığını veya sıkıldığını hisseden ( $r=-,10$ ) öğretmenlerin başkalarına yardımcı olmada çok da istekli olmadıkları görülmüştür.

Genel öz-yeterliği yüksek olan öğretmenler, örgüt içerisinde en çok yardımseverlik davranışları ( $r=,79$ ) gösteriyor. Bunun yanında, bu tür öğretmenler okulda alınan kararlara etki edebilmekte ( $r=,73$ ), çalıştığı fizikî mekanı daha kullanışlı bir hale getirebilmekte ( $r=,73$ ) ve okul içerisinde meydana gelen disiplinsiz davranışları büyük ölçüde önleyebilmektedirler ( $r=,73$ ).

Toplumsal anomiyeye kapılan, dünyanın çivisinin çıktığını düşünen, gelecek nesillerin çok şanssız olduğuna inanan öğretmenlerin ise öz-yeterlikleri düşük olmaktadır. ( $r=-,07$ )

Eğitimsel öz-yeterliği yüksek olan, yani öğrencilere zor görevler yüklendiğinde bu görevleri sürdürebilmelerini sağlayan, toplumsal etmenlerin öğrencilerin öğrenmeleri üzerindeki olumsuz etkilerinin üstesinden gelebilen, başarısız bir öğrencinin kavrama gücünü geliştirebilen öğretmenler, okulda alınan kararlara daha fazla etki edebilmekte ( $r=,43$ ), yeni teknolojileri yeterli düzeyde kullanıp materyal geliştirebilmekte ( $r=,42$ ) ve çalışma ortamını daha kullanışlı bir hale getirebilmektedirler ( $r=,48$ ). Yine bu tür öğretmenler, geçimsiz öğrencilerle daha kolay baş edebilmekte ve farklı öğrenci gruplarıyla bir sınıf yönetim sistemini çok rahat kurabilmektedirler ( $r=,62$ ).

Adaletli bir okul yönetimi olduğunda öğretmenler, okulda alınan kararlara etki edebilmekte, okulla ilgili görüşlerini serbest bir şekilde ifade edebilmekte, okulun etkili bir şekilde eğitime devam edebilmesi için idare ile öğretmenler arasındaki işbirliğini geliştirebilmektedirler ( $r=,62$ ).

Başkalarını yönlendirebilen, yani etkili olma öz-yeterliğine sahip olan öğretmenler, okul aktivitelerine aileleri daha fazla dahil edebilmekte, velilerin okula sık sık gelmelerini sağlayabilmekte ve aileleri öğrencilere gerekli eğitim-öğretim materyallerini temin etmeleri konusunda daha fazla yönlendirebilmektedirler. ( $r=,49$ )

Yeni teknolojileri kullanmada kendini yeterli hiseden, eğitim-öğretim materyallerini etkili bir şekilde kullanabilen ve yeni materyaller geliştirebilen

öğretmenler, diğer öğretmenlere nazaran çalıştıkları fizikî mekânı kullanışlı bir hale getirebilmekte, çalışma ortamlarının güzelliğini ve sağlık koşullarına uygunluğunu daha fazla sağlayabilmektedirler. ( $r=,49$ ) Stresli olan, sabahları dinç kalkmada problem yaşayan, yaptığı işten dolayı yıpranma hissine kapılan yani duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissedilen öğretmenlerin ise, iyi bir çalışma ortamı oluşturmada yetersiz kaldıkları gözlenmiştir. ( $r=,-11$ )

İletişim konusunda öz-yeterliğe sahip olan, iş ortamında dostça ilişkiler kurabilen ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlayabilen öğretmenlerin, başkalarına yardımcı olma eğiliminde davranışlar sergiledikleri ( $r=,54$ ), okul içinde meydana gelen problemleri önleyebildikleri ve disiplini sağlamada daha başarılı oldukları görülmektedir ( $r=,54$ ). Ayrıca, insanlarla iletişim konusunda kendini yeterli hissedilen öğretmenler, okul aktivitelerine ailesel ilgiyi daha kolay temin edebilmektedirler ( $r=,38$ ).

Disiplin konusunda öz-yeterliğe sahip olan, yani öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını sağlayabilen, problemleri öğrencilerle baş edebilen öğretmenler, çevrelerine karşı daha yardımsever bir tutum sergilemektedirler ( $r=,54$ ). Bu öz-yeterliğe sahip olan öğretmenler, ailelerin okul aktivitelerine katılmalarını sağlayabilmekte ve gerekli eğitim-öğretim materyallerinin temin edilmesinde aileleri yönlendirebilmektedirler ( $r=,50$ ).

Ailesel ilgiyi temin etmede yeterli olan öğretmenlerin, halkın ilgisini temin etmede daha başarılı oldukları görülmüştür ( $r=,45$ ). Ders ve okul konusunda sivil toplum örgütlerinin, resmi kurumların, firmaların, üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının işbirliğini ve desteğini sağlayabilen öğretmenlerin, yardımlaşma konusunda da öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmektedir ( $r=,43$ ).

Adaletli bir okul yönetimi, öğretmenlerin öz-yeterliklerini olumlu yönde etkilemektedir ( $r=,47$ ). Yardımsever davranışlar sergileyen öğretmenler, ailesel ilgiyi yeterli düzeyde temin edebilmekte ( $r=,54$ ), kişisel normlarını yitirmeyen öğretmenler de diğer çalışanlara karşı daha yardımsever davranmaktadırlar ( $r=,-22$ ).

Öğretmenlerin tükenmişlik davranışlarından en çok fiziksel tükenmişlik davranışlarını sergileme eğiliminde oldukları görülmüştür ( $r=,93$ ). Öğretmenler ayrıca, sabır sınırlarının zorlandığını düşünmekte, bir kenara çekilme veya yalnız kalma ihtiyacı hissetmektedirler ( $r=,90$ ). İş ortamında engellenen, yapabileceklerini yapamayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ( $r=,76$ ). Engellenen öğretmenler, en çok fiziksel yönden tükenmişlik yaşamaktadırlar ( $r=,71$ ). Fiziksel yönden tükenmiş olan öğretmenlerin duygusal yönden de tükenmiş oldukları gözlenmiştir ( $r=,65$ ). Okul yönetimi adaletli değilse, öğretmenlerdeki tükenmişlik davranışları artmaktadır ( $r=,-32$ ). İş ortamında engellenen öğretmenlerin, diğerlerine oranla daha fazla yabancılaşma davranışları gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir ( $r=,83$ ).

Öğretmenler, hizmet süreleri arttıkça okul aktivitelerine karşı daha gönüllü davranmakta ( $r=,18$ ) ve öğretmen arkadaşlarına daha çok yardımcı olmaktadır ( $r=,25$ ).

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
8 (sabit)	1,001	,202		4,953	,000
yardımlaşma konusundaki öz-yeterlik	,219	,046	,256	4,784	,000
eğitimsel öz-yeterlik	,193	,044	,220	4,398	,000
etkili olabilmede öz-yeterlik	,107	,038	,142	2,841	,005
kıdem	,011	,003	,127	3,124	,002
iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlik	,119	,037	,158	3,226	,001
cinsiyet	,133	,050	,112	2,654	,008
halkın ilgisini temin etmede öz-yeterlik	,061	,025	,115	2,496	,013
duygusal tükenmişlik	-,055	,025	-,093	-2,236	,026

Bağımlı değişken : övd

R<sup>2</sup> : ,48ΔR<sup>2</sup> : ,46

F : 37,805

modelinin manidarlığı 0,000001'dir.

Öğretmenlerin yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri, etkili olabilmede öz-yeterlikleri, iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlikleri, halkın ilgisini temin etmedeki öz-yeterlikleri ile kıdemleri, cinsiyetleri ve duygusal tükenmişlik durumları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının % 48'ini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri, etkili olabilmede öz-yeterlikleri, iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlikleri, halkın ilgisini temin etmedeki öz-yeterlikleri arttıkça öğretmenler daha çok yardımsever davranmakta, okul yararına işlerin yapılmasında daha çok gönüllü olmakta, okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz davranmakta ve sorunları büyütmeğe kaçınmaktadırlar.

Öğretmenlerin kıdem dereceleri de fazladan gönüllü görev almalarında, arkadaşlarına yardımcı olmalarında, okulla ilgili işleri diğerlerine göre daha ciddiye almalarında ve olumsuzlukları gözardı etmelerinde etkilidir. Erkek öğretmenler, bayan öğretmenlere göre fazla çaba gerektiren örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla göstermektedirler. Ayrıca öğretmenlerin duygusal tükenmişlik durumları arttıkça, yani yaptıkları işten ne kadar sıkılırlarsa veya yılandılarsa okulla ilgili işlerden o kadar kaçmakta, arkadaşlarına yardım etmekten çekinmekte ve her sorunu büyütmektedirler.

**Tablo 11: Öğretmenlerin Yardımseverlik Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli**

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
7 (sabit)	,133	,247		,538	,591
yard. konusundaki öz-yeterlik	,282	,054	,282	5,248	,000
etkili olabilmede öz-yeterlik	,210	,043	,238	4,882	,000
kidem	,020	,004	,203	4,916	,000
egitimsel öz-yeterlik	,186	,051	,181	3,646	,000
okulkaynaketkul öz-yeterlik	,116	,044	,129	2,616	,009
cinsiyet	,150	,059	,108	2,542	,011
toplantomi	,065	,028	,096	2,365	,019

Bağımlı değişken : Yardımseverlik

R<sup>2</sup> : ,47 modelinin manidarlığı 0,000001'dir.

ΔR<sup>2</sup> : ,46

F : 41,772

Öğretmenlerin yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, etkili olabilmede öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri, okul kaynaklarını etkili kullanmada öz-yeterlikleri ile kıdemleri, cinsiyetleri ve toplumsal anomi durumları, gösterdikleri yardımsever davranışların % 47'sini açıklamaktadır.

Öğretmenler yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, etkili olabilmedeki öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri, okul kaynaklarını etkili kullanmaktaki öz-yeterlikleri oranında yardımsever davranışlar sergilemektedirler.

Öğretmenlerin kıdemleri, işteki tecrübeleri ve çalışma süreleri arttıkça, daha yardımsever oldukları gözlenmektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin bayanlara oranla daha yardımsever davranışlar sergiledikleri görülmektedir.

Toplumsal normların bireysel davranış üzerindeki etkileri, global-evrensel ümitsizlik ve araçsal ilişkinin bozulması gibi yabancılaşma davranışları da öğretmenlerin yardımseverlik davranışları sergilemelerini etkilemektedir.

**Tablo 12: Öğretmenlerin Vicdanlılık Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli**

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
8,00 (sabit)	,97	,30		3,23	,00
Yard. konusundaki öz-yeterlik	,24	,06	,23	4,02	,00
disiplin konusundaki öz-yeterlik	,13	,08	,11	1,71	,09
kidem	,01	,00	,12	2,74	,01
eğitimsel öz-yeterlik	,15	,06	,14	2,42	,02
normsuzlasma	-,12	,04	-,15	-2,81	,01
iyi bir çal.mek.ol. öz-yeterlik	,09	,05	,10	1,77	,08
ilişkisel tükenmişlik	,10	,04	,13	2,47	,01
iletişim konusundaki öz-yeterlik	,13	,06	,12	1,99	,05

Bağımlı değişken : Vicdanlılık

R<sup>2</sup> : ,36 modelinin manidarlığı 0,000001'dir.

ΔR<sup>2</sup> : ,35

F : 23,943

Öğretmenlerin vicdanlılık davranışlarını, yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, disiplin konusundaki öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri, iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlikleri, iletişim konusundaki öz-yeterlikleri ile kıdemleri, kişisel normları yitirme ve ilişkisel tükenmişlik davranışları % 36 oranında açıklamaktadır.

Öğretmenler, yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, disiplin konusundaki öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri, iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterlikleri, iletişim konusundaki öz-yeterlikleri oranında daha titiz davranışlar sergilemektedirler. Bu yeterlikleri tam olduğunda, diğer öğretmenlere göre daha düzenli çalışmakta, işini diğerlerine göre daha ciddiye almakta ve okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz çalışmaktadır.

Öğretmenlerin kıdemleri ve işteki tecrübeleri arttıkça, daha titiz ve düzenli çalıştıkları gözlenmektedir. Problem çıkmasını diye sık sık yanlıştın tarafında olan, iyi görünmek için gerçeği yansıtmayan, huzuru bozmamak adına tavizler veren, arkadaşsız ve dostsuz kalmamak için doğru olmayan şeyleri yapan öğretmenler, örgütsel davranışlarında daha az titiz davranmakta, işlerini diğerlerine oranla daha az ciddiye almaktadırlar. Yine aynı şekilde iş arkadaşlarına karşı sabırsız ve süpheci olan sık sık yalnız kalma ihtiyacı hisseden öğretmenlerin okulla ilgili işlerde özensiz oldukları, titiz davranmadıkları görülmektedir.

**Tablo 13: Öğretmenlerin Gönüllülük Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli**

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
5	(Sabit)	,876	,236		3,708	,000
	yard. kon. öz-yeterlik	,254	,067	,221	3,779	,000
	etkili olabilmede öz-yeterlik	,216	,057	,213	3,827	,000
	kidem	,014	,005	,127	2,754	,006
	halk.ilg.tem.et. öz-yeterlik	,101	,037	,140	2,718	,007
	eğitimsel öz-yeterlik	,146	,064	,124	2,276	,024

Bağımlı değişken : Gönüllülük

R<sup>2</sup> : ,31 modelinin manidarlığı 0,000001'dir.

ΔR<sup>2</sup> : ,30

F : 30,541

Öğretmenlerin yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, etkili olabilmede öz-yeterlikleri, halkın ilgisini temin etmede öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri ile kıdemleri gösterdikleri gönüllülük davranışlarının % 31'ini açıklamaktadır.

Öğretmenler, yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri, etkili olabilmede öz-yeterlikleri, halkın ilgisini temin etmedeki öz-yeterlikleri, eğitimsel öz-yeterlikleri nispetinde daha gönüllü davranışlar sergilemektedirler. Bu yeterlikleri tam olduğunda, mecbur olmadıkları halde okul için fazla mesai yapmada diğer öğretmenlere göre daha gönüllü davranmakta, çalışanları cesaretlendirip motive etmede diğerlerine göre daha başarılı olmaktadır.

Öğretmenlerin kıdemleri, işteki tecrübeleri ve çalışma süreleri arttıkça, okulla ilgili işlerde daha gönüllü olduğu, mecbur olmadığı halde okul için fazla mesai yapmaktan çekinmediği görülmüştür.



**Tablo 14: Öğretmenlerin Sportmenlik Davranışı ve Öz-Yeterlikleri Regresyon Modeli**

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
4 (Sabit)	2,246	,288		7,787	,000
egitimsel öz-yeterlik	,222	,069	,187	3,198	,002
iyi bir çal.mek.ol. öz-yeterlik	,199	,058	,196	3,450	,001
fiziksel tükenmişlik	-,108	,046	-,120	-2,354	,019
halk.ilg. temin etmede öz-yeterlik	,078	,038	,107	2,030	,043

Bağımlı değişken : Sportmenlik  
 $R^2$  : ,16 modelinin manidarlığı 0,000001'dir.  
 $\Delta R^2$  : ,15  
F : 16,628

Öğretmenlerin eğitimsel öz-yeterlikleri, iyi bir çalışma mekanı oluşturmadaki öz-yeterlikleri, halkın ilgisini temin etmedeki öz-yeterlikleri ile fiziksel tükenmişlik durumları, gösterdikleri sportmenlik davranışının % 16'sını açıklamaktadır.

Öğretmenlerin eğitimsel öz-yeterlikleri, iyi bir çalışma mekanı oluşturmadaki öz-yeterlikleri, halkın ilgisini temin etmedeki öz-yeterlikleri arttıkça sportmenlik davranışlarını daha çok sergilemektedirler. Yani bu öz-yeterlikleri tam olduğunda, sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten daha çok kaçınmakta, iş ortamı ile ilgili ufak tefek sorunları başkalarına oranla daha az büyütmede, işle ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha fazla tahammül edebilmektedirler.

Buna karşılık, fiziksel olarak tükenmişlik yaşayan, yani kendini sitresli hisseden, işinden dolayı sinirleri gerilen, sabahları dinç kalkmakta problem yaşayan, iş yerinde insanlarla uğraşmanın kendisini yıprattığını düşünen öğretmenlerin ise, sürekli şikayet ettikleri, iş ile ilgili ufak tefek sorunları büyüttükleri, okulla ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha az tahammül edebildikleri görülmektedir.

## TARTIŞMA

Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışmamızın başında da belirtildiği gibi eğitimciler tarafından oldukça önem verilen ve çeşitli açılardan araştırılan konulardan biridir. Zahide Ünal tarafından yapılan “Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında, iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve bu çalışma sonucunda öğretmenlerde iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarının %21’lik bölümünü açıkladığı görülmüştür (Ünal, 2003).

Yine Sevim Keskin tarafından yapılan “Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tezde de, çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %42’lik bölümünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Keskin, 2005).

İlker Atalay’ın yaptığı “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı tez çalışmasında ise, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiş örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %13’lük bölümünü açıkladığı görülmüştür (Atalay, 2005).

Daha önce yapılan bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamada önceki çalışmalara oranla daha önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile ulaşılan bulgular, öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını %48 oranında açıkladığını göstermektedir.

Yine bu çalışma ile, bireylerin öz-yeterliklerinin önemini vurgulandığı daha önce yapılmış çalışmalarla aynı doğrultuda sonuçlara da ulaşılmıştır. Çalışmamız, örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğretmenlerin öz-yeterliklerinin doğrudan etkili olduğunu göstermekte ve bireylerin öz-yeterliklerinin yaptıkları işte önemli bir faktör olduğu gerçeğini bir kez daha ortaya koymaktadır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin sahip oldukları öz-yeterliklerinin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışına etkilerini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin eğitimsel öz-yeterliklerinin, etkili olabilmede öz-yeterliklerinin, okul kaynaklarını etkili kullanmadaki öz-yeterliklerinin, iyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterliklerinin, iletişim konusundaki öz-yeterliklerinin, disiplin konusundaki öz-yeterliklerinin, halkın ilgisini temin etmedeki öz-yeterliklerinin, yardımlaşma konusundaki öz-yeterliklerinin ve ailesel ilgiyi temin etmedeki öz-yeterliklerinin okulda sergiledikleri yardımseverlik, vicdanlılık, sportmenlik ve gönüllülük davranışlarını nasıl etkilediği incelenmiştir.

Bulgular, öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını %48 açıkladığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını en çok yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri (%7) açıklamaktadır. Yardımlaşma konusundaki öz-yeterlikleri tam olan, sahip olduğu öğretim becerileriyle diğer öğretmenlere yardımcı olan, verilen görevlerde başkalarına yardım eden, diğer öğretmenlere destek olmayı kolaylaştıracak ortamlar sağlayan, sorunları olan insanlara yardım eden ve okuldaki insanlarla iyi geçinen öğretmenler, arkadaşlarına karşı daha yardımsever davranmakta, okulla ilgili işlerde mecbur olmadığı halde daha fazla mesai harcayıp okulun başarısı için daha çok çaba sarf etmekte, meydana gelen sorunlara gerginlik yaratmadan yapıcı çözümlerle müdahale edebilmekte ve iş ile ilgili ufak tefek sorunları diğerlerine oranla daha az büyütmektedirler.

Eğitimsel öz-yeterlikleri tam olan, öğrencilere zor görevler yüklendiğinde bu görevleri sürdürebilmelerini sağlayabilen, toplumsal etmenlerin öğrencilerin öğrenmeleri üzerindeki olumsuz etkilerinin üstesinden gelebilen, öğrencilerinin eğitimlerini etkileyen kişisel sorunlarına yardım edebilen, başarısız bir öğrencinin kavrama gücünü geliştirebilen öğretmenler, sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten daha çok kaçınmakta, iş ortamı ile ilgili ufak tefek sorunları başkalarına oranla daha az büyütmekte, işle ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha fazla tahammül edebilmektedirler.

Disiplin konusundaki öz-yeterlikleri tam olan, sınıfı idare ederken öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını sağlayabilen, okul içinde meydana gelen problemleri davranışları önleyebilen, problemleri bir öğrenciyi sakinleştirebilen, farklı öğrenci gruplarıyla bir sınıf yönetim sistemini kurabilen, geçimsiz öğrencilerle baş edebilen, öğrencilerin üstlendikleri görevleri iyi bir şekilde yerine getirmelerindeki devamlılığı sağlayabilen öğretmenler, diğer öğretmenlere göre daha düzenli çalışmakta, işini diğerlerine göre daha ciddiye almakta ve okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz davranmaktadır.

Etkili olabilmede öz-yeterlikleri tam olan, okulda alınan kararlara etki edebilen, okulla ilgili görüşlerini serbest bir şekilde ifade edebilen, okulda sözünü dinletebilen, başkalarını yönlendirebilen, okulun etkili bir şekilde eğitime devam edebilmesi için idare ile öğretmenler arasındaki işbirliğini geliştirebilen öğretmenlerin mecbur olmadıkları halde okul için fazla mesai yapmada diğer öğretmenlere göre daha gönüllü davrandıkları, çalışanları cesaretlendirip motive etmede diğerlerine göre daha başarılı oldukları görülmüştür.

İyi bir çalışma mekanı oluşturmada öz-yeterliliği olan, çalıştığı fiziki mekanı kullanışlı bir hale getirebilen, çalışma ortamının güzelliğini ve sağlık koşullarına uygunluğunu sağlayabilen öğretmenler, iş ortamı ile ilgili ufak tefek sorunları başkalarına oranla daha az büyütmede ve diğer öğretmenlere göre işini daha ciddiye almakta ve okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz çalışmaktadırlar.

Fiziksel olarak tükenmişlik yaşayan, yani kendini stresli hisseden, işinden dolayı sınırları gerilen, sabahları dinç kalkmakta problem yaşayan, iş yerinde insanlarla uğraşmanın kendisini yıpratıldığını düşünen öğretmenlerin ise, sürekli şikayet ettikleri, iş ile ilgili ufak tefek sorunları büyüttükleri, okulla ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha az tahammül edebildikleri görülmektedir.

Kişisel normları yitiren, problem çıkmasın diye sık sık yanlısın tarafında olan, iyi görünmek için gerçeği yansıtmayan, huzuru bozmamak adına tavizler veren, arkadaşsız ve dostsuz kalmamak için doğru olmayan şeyleri yapan öğretmenler, örgütsel davranışlarında daha az titiz davranmakta, işlerini diğerlerine oranla daha az ciddiye almaktadırlar.

Öğretmenlerin kıdemleri, işteki tecrübeleri ve çalışma süreleri arttıkça, okulla ilgili işlerde daha gönüllü oldukları, mecbur olmadıkları halde okul için fazla mesai yapmaktan çekinmedikleri görülmüştür.

Cinsiyet faktörü ile ilgili ulaşılan sonuçlar, erkek öğretmenlerin okulla ilgili görevlerde kadınlara oranla daha yardımsever davrandıklarını, mecbur olmadığı halde okul için fazla mesai yapmada daha gönüllü olduklarını, sorunları büyütmeden halletmeye çalıştıklarını, işlerini daha titiz yaptıklarını ve okul başarısı için daha çok uğraş verdiklerini göstermektedir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin sahip oldukları öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile tükenmişlik veya yabancılaşma davranışları arasındaki ilişki incelenebilir. Öğretmenlerin öz-yeterliklerini geliştirecek faktörler üzerinde durulabilir. Ayrıca, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerine yapılan bu çalışma, liselerde görev yapan öğretmenlere de uygulanabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir. Bu çalışma daha da özelleştirilerek idarecilerin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye de bakılabilir.

## EKLER

## Ek 1: MEB'den Alınan Anket İzin Belgesi

T.C.  
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.311-636/1988  
Konu : Araştırma İzni

12/05/2006

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)


İlgi : 26.04.2006 tarih ve B.30.2.AKÜ.0.E1.00.00-510/806 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bilgen AY'ın "Öğretmenlerin Öz-yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" konulu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anketlerin, Uşak İlindeki 175 ilköğretim okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (3 sayfa - 92 sorudan oluşan) anketin belirtilen okullarda uygulanmasında Bakanlığımızca bir sakınca görülmemektedir.

Araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

  
Cumaali DEMİRTAŞ  
Bakan a.  
Müsteşar Yardımcısı

EKLER :  
EK-1: Anket Örneği (1 Adet-3 Sayfa)  
EK-2: Okul Listesi (1 Adet-7 Sayfa)

ABD ve Dalgıç  
16.05/1111  
A



## B

Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanı seçiniz. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.

Cevap seçenekleriniz: 1= HİÇ 2= ÇOK AZ 3= BİRAZ 4= OLDUKÇA 5= ÇOK

<b>I. EĞİTİMSEL ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>II. ETKİLİ OLABİLMEDE ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
İş yerinizde sözünüzü ne ölçüde dinletebiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>III. OKUL KAYNAKLARINI ETKİLİ KULLANMADA ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Yapacağınız eğitim-öğretim için ne ölçüde materyal geliştirebiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>IV. İYİ BİR ÇALIŞMA MEKANI OLUŞTURMADA ÖZ-YETERLİK</b>	
Çalıştığımız fiziki mekânı ne kadar kullanışlı bir hale getirebiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>V. İLETİŞİM KONUSUNDAKİ ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Çalışma arkadaşlarınızla ne ölçüde uyum sağlayabiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
<b>VI. DİSİPLİN KONUSUNDAKİ ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Problemlili öğrencilerin dersi engellememesini ne ölçüde başarabiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>VII. HALKIN İLGİSİNİ TEMİN ETMEDE ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Ders ve okul konusunda üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının işbirliğini ve desteğini ne ölçüde sağlayabiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>VIII. YARDIMLAŞMA KONUSUNDAKİ ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Sorunları olan insanlara ne kadar yardım edebilirsiniz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>IX. AİLESEL İLGİYİ TEMİN ETMEDEKİ ÖZ-YETERLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Okula gelen aileleri ne kadar rahat hissettirebiliyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5



<b>X. ADALET</b>	
Okulda olup bitenleri ne ölçüde adaletli buluyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>XI. TÜKENMİŞLİK</b>	
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Bir kenara çekilme, yalnız kalma ihtiyacını ne sıklıkla hissediyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
<b>XII. YABANCILAŞMA</b>	
İşyerinizde işe yaramaz biri olduğunuzu ne ölçüde hissediyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Ne sıklıkla iş ortamında kendinizi bir robot gibi hissediyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Problem çıkmasın diye ne kadar sık yanlışın tarafında oluyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Gelecek nesillerin çok şanssız olduğunu ne kadar sık düşünüyorsunuz?	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
.....	1 2 3 4 5
Doğrularla yanlışları ayırt etmenin çok zorlaşmaya başladığını ne kadar sık düşünüyorsunuz?	1 2 3 4 5

## KAYNAKÇA

- Ashton, P. T. (1984), "Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education", *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Atalay, İ., (2005), *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atıcı, M. (2000), "İlkokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetiminde Yetkinlik Beklentisi Rolünün İngiltere ve Türkiye'de seçilen Bir Araştırma Grubu Üzerinde İncelenmesi", [www.yok.gov.tr/egfak/meral.htm](http://www.yok.gov.tr/egfak/meral.htm)
- Aydın, M. (1993), *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Geliştirilmiş 3.Baskı. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Balay, R. (2000), *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (2001), *Sosyal Bilimlerde Araştırma; Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Bandura, A. (1977), "Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change", *Psychological Review*. 84 (2), 191-215
- Bandura, A. (1982), "Self-efficacy mechanism in human agency". *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1994), "Self-efficacy, In V.S. Ramachaudran(Ed.)", *Encyclopedia of Human Behavior*. (4), 71-81. Newyork: Academic Press.
- Bandura, A. (1995), Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies*. (pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.

- Baskan, G.A., (2001), *Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma*, Denge Mat. L.f.i., Ankara.
- Başaran, İ. (2000), *Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayın, Dağıtım, Ankara.
- Batlaş, A. (2002), *Ekip Çalışması ve Liderlik*. 4. Baskı. Remzi Kitapevi. İstanbul.
- Bıkmaz, F. H. (2002), *Fen Öğretiminde Öz-yeterlik İnancı Ölçeği*, Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 1 (2), 197-210
- Compeau, D.R., Higgins, C.A. (1995), *Computer Self-Efficacy: Development Of A Measure And Initial Test*, Mis Quarterly, 19, 2, 189-211.
- Çınar, F. (2000), *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ege, B. (2000), *İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İşgören Tatmini İle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Enochs L. G., and Riggs, I. M. (1990), *Further Development of an Elementary Science Teaching Efficacy Belief Instrument: A Preservice Elementary Scale*, School Science and Mathematics. 90 (8), 694-706
- Erdoğan, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Gerçek, C., Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Soran, H. (2004), *Hacettepe Üniversitesi Biyoloji Eğitimi Ana Bilim Dalı Öğrencilerinin Biyoloji Öğretiminde Öz-Yeterlik İnançları*, Uluslararası 2. Balkan Eğitim Bilimleri Kongresi, 08-10 Ekim, Edirne.
- Gibson, S., Dembo, M.H. (1984), "Teacher Efficacy: A Construct validation". *Journal of Educational Psychology*. 76,569-582

- Henson, R. K., Kogan, L. R., Vacha-Haase, T., (2001), "A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments", *Educational and Psychological Measurement*, 61 (3), 404-420.
- İşbaşı, J. (2000), "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kamer, M. (2001), *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karasar, N. (2000), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karsten, R., Roth, R. (1998), *Computer Self-Efficacy: A Practical Indicator of Student Computer Competency In Introductory Is Courses*, *Informing Science*, 1, 3, 61-68.
- Keskin, S., (2005), *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmeliği Anabilim Dalı. Afyonkarahisar.
- MEB (2004), *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı*, [http://www.oyegm.meb.gov.tr/ogr\\_yet/yeterlik/yet.htm](http://www.oyegm.meb.gov.tr/ogr_yet/yeterlik/yet.htm) (14.9.2004)
- Oktay, M. (1996), *İşletmeler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları: 187. İstanbul.
- Özden, Y. (2002), *(Eğitimde Dönüşüm) Eğitimde Yeni Değerler*. 20 Baskı, Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 20, Kayseri, s.117-135.

- Özkan, Ö., Tekkaya, C., Çakıroğlu, J. (2002), *Fen Bilgisi Aday Öğretmenlerin Fen Kavramlarını Anlama Düzeyleri, Fen Öğretimine Yönelik Tutum ve Öz-yeterlik İnançları*, V. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi, ODTÜ, Ankara.
- Pajares, F. (1997), Current directions in self-efficacy research. In M. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement*. (Vol.10,p 1-49). Greenwich, CT: JAI Pres.
- Riggs, I. M., and Enochs L. G. (1990), "Toward The Development of an Elementary Teacher's Science Teaching Efficacy Belief Instrument", *Science Education*, 74 (69), s. 625-637.
- Savran, A., Çakıroğlu, J. (2001), "Preservice Biology Teachers' Perceived Efficacy Beliefs In Teaching Biology", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21, 105-112
- Savran, A., Çakıroğlu, J. (2003), *Differences Between Elementary and Secondary Preservice Science Teacher's Perceived Efficacy Beliefs and Their Classroom Management Beliefs*, III. Uluslararası Eğitim Teknolojileri Sempozyumu , 28-30 Mayıs, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Kıbrıs.
- Schmitz, G.S. (2000), *Zur Struktur und Dynamik der Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern. Ein protektiver Faktor gegen Belastung und Burnout?* Diggitale Dissertation. FU Berlin, <http://darwin.inf.fu-berlin.de/2000/29/>
- Schmitz, G.S. und Schwarzer, R. (2000), "Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern: Längsschnitt-befunde mit einem neuen Instrument", *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 14 (1),12-25
- Scholz, U., Dona, B.G., Sud, A., Schwarzer, R., (2002), "Is general self-efficacy a universal construct?", *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (3), 242-251.
- Senemoğlu, N., (2001), *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Tschanen-Moran, M., Woolfolk A. H., (1998), "Teacher efficacy: Its meaning and measure", *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Tschanen-Moran, M., Woolfolk A. H., (2001), "Teacher efficacy: capturing an elusive construct", *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Ünal, Z., (2003), *Öğretmenlerde İş doyumunu ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Welch, A., (1995), "The Self-efficacy Of Primary Teachers In Art Education", *Issues In Educational Research*, 5, 1, 71-84, <http://cleo.murdoch.edu.au/gen/iier/iier5/welch.htm>.
- Yavuzer, Y., Koç, M. (2002), "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmen Yetkinlikleri Üzerinde Bir Değerlendirme", *Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 35-43.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., Soran, H., (2004), *Yabancı Dilde Hazırlanan Bir Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması*, Ulusal 6. Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, 9-11 Eylül, İstanbul.