

EKSTRA ROL DAVRANIŞI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI¹

EXTRA ROLE BEHAVIOR SCALE ADAPTING TO TURKISH: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Meltem KILIKLI*, İlker Hüseyin ÇARIKÇI**

* Öğr. Gör. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Akseki Meslek Yüksekokulu, meltem.kilikli@alanya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1030-0472>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ilkercaarikci@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3095-6359>

ÖZ

Bu araştırmanın amacı özel bir örgüt formu olan okullarda çalışan bireylerin ekstra rol davranışlarını ölçmeye yönelik Somech ve Zahavy (2000) tarafından geliştirilen Ekstra Rol Davranışı Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını yapmaktır. Ölçek ekstra rol davranışını bireye, örgüte ve gruba yönelik olmak üzere üç boyutta ölçülmektedir. Araştırmanın veri seti özel okullarda çalışan 420 öğretmenden anket uygulanarak elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör analizleri yapılmış ve analizler sonucunda ölçeğin faktör yapısı üç boyutlu olarak doğrulanmıştır. Güvenirlilik çalışması sonucunda ölçeğin tamamı için Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Ölçek boyutlarının birbirleriyle ilişkisinde korelasyonlarına bakıldığında, boyutlar arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları, ERDÖ'nün, birey, örgüt, grup biçiminde üç boyutlu olarak; Türkiye'de yapılacak çalışmalarda çalışanların ekstra rol davranışlarını ölçümlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekstra Rol Davranışı, Ölçek Uyarlama, Geçerlik, Güvenirlilik

Jel Kodları: M10, M54

ABSTRACT

The aim of this study is to adapt the Extra Role Behavior Scale developed by Somech and Zahavy (2000) to measure extra role behaviors of individuals working in schools, which is a special organizational form. The scale measures extra role behavior in three dimensions: individual, organization and group. The data set of the study was obtained by applying questionnaires from 420 teachers working in private schools. Exploratory and Confirmatory Factor analyzes were performed for the construct validity of the scale and the factor structure of the scale was verified in three dimensions. As a result of the reliability study, Cronbach-alpha internal consistency coefficient for the whole scale was found to be 0.90. When the correlations between scale dimensions were examined, it was found that there was a significant relationship between the dimensions. The findings of the study were as follows; people working in the work to be done in Turkey shows that there is a valid and reliable scale to measure the extra role behavior.

Keywords: Extra Role Behavior, Scale Adaptation, Validity, Reliability.

Jel Codes: M10, M54

¹ Bu makale Meltem KILIKLI'nın Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI danışmanlığında Süleyman Demirel Üniversitesi doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi ve üretkenliklerini artırması için çalışan performansının önemi büyüktür. Çalışanlar bir yandan örgüt içinde kendileri için belirlenmiş iş tanımları çerçevesinde hareket ederken, diğer yandan iş tanımları dışında, örgütün amaçlarına katkı sağlayan isteğe bağlı bir davranışlar da sergileyebilmektedir. Bu davranışlar örgüte yönelik ya da örgüt içindeki çalışma arkadaşlarına yönelik rol ötesi davranışlar olarak görülmektedir.

Bu tür davranışların ölçülmesi için kullanılan ve Türkçe geçerlemesi yapılan çeşitli ölçekler bulunmaktadır (Podsakoff vd., 1990; Basım ve Şeşen, 2006; Bitmiş vd., 2014). Ancak bu ölçekler bir örgüt formu olarak okula özgü olarak yapılandırılmamıştır.

Bu çerçevede bu çalışmanın amacı; Somech ve Zahavy (2000) tarafından geliştirilen Ekstra Rol Davranışı Ölçeğinin (ERDÖ) Türkçeye uyarlanmasıdır.

2. EKSTRA ROL DAVRANIŞI

Bireylerin işyerindeki davranışlarını inceleyen örgütsel davranışta üç temel alan bulunmaktadır. Birincisi birey davranışdır ve psikoloji bilimi temelinde tutumlar, kişilik, algılama, öğrenme ve motivasyon konuları örgütsel davranışın inceleme alanına girmektedir. Örgütsel davranışta ilgilenilen diğer bir alan; normlar, roller, takım kurma, liderlik ve çatışma konularını kapsayan grup davranışdır. Üçüncü alan ise örgütün yapı, kültür, insan kaynakları politika ve uygulamalarını içeren konulardır.

Örgütsel davranışta amaç; çalışan davranışını açıklamak, tahmin etmek ve etkilemektir. Bu bağlamda çalışan davranışlarından biri de örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ya da ekstra rol davranışı (ERD) olarak kavramsallaştırılan rol ötesi olumlu davranıştır. ERD, çalışanın resmi iş tanımında olmayan, ancak örgütün amaçlarının gerçekleşmesine katkı sunan isteğe bağlı bir davranıştır (Robbins vd., 2013:223).

Katz (1964) bütünsel olarak örgütün etkililiği ve verimliliğinin daha iyi düzeyde olması için, çalışanların görev tanımlarında ifade edilen rol içi davranışlarının yeterli olmayacağı fikrini savunmuş ve örgütün başarısı için çalışanların rol dışı davranışlarının yani ekstra çabalarının önemini vurgulamıştır. Rol içi davranış, iş tanımlarında belirtilen görev davranışlarının gerektirdiği çalışan davranışdır. Rol dışı ya da rol ötesi davranış ise, görev performansının gerçekleştiği sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen ekstra rol davranışdır (Bergeron vd., 2014:73).

Organ (1988), çalışanların isteğe bağlı davranışlarını, diğer insanlara veya kuruluşlara fayda sağlamayı taahhüt eden örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırmıştır. Uygulamalı psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında ERD ile ilgili yapılan araştırmaların büyük bir bölümü ERD'nin bireysel, grup ve örgütsel etkinliğe önemli katkılar sağladığını ortaya çıkarmıştır (Bowler vd., 2010:309).

Biçimsel performans sistemi için zorunlu olmayan ve örgütte istenilenden fazlasını yapmaya yönelik ekstra rol davranışı, Organ (1988) tarafından informal ve gönüllü bir örgütsel davranış olması nedeniyle alanyazında “İyi Asker Davranışı (Good Soldier Syndrome)” olarak da ifade edilmiştir (Houser, 1988:862; Kumar ve Goel, 2007:145).

Organ (1988), ÖVD'yi: “İsteğe bağlı, doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan ve toplu olarak örgütlenmenin etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranış” olarak tanımlamaktadır (Yoon, 2009:422). Bu tanıma göre çalışanların ekstra çaba sarf ettiği bu davranışların üç temel özelliği vardır; davranış isteğe bağlıdır, davranış bütünsel olarak örgüte yöneliktir ve bu davranış çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Yılmaz ve Taşdan, 2009:110).

ERD, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmamış, ancak

organizasyon için faydalı olup, isteğe bağlı olan bireysel davranışlar biçiminde tanımlanan özel bir iş davranışı türüdür. Bu davranışlar, çalışanların kişisel tercihidir ve ihmal edildiğinde de herhangi bir cezalandırma söz konusu değildir. ERD, çalışanların ve kuruluşların etkinliği ve verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan, kuruluşun genel verimliliğine katkıda bulunmaktadır (Kumar vd., 2009:74).

Örgüt içinde çalışanların biçimsel olmayan yani görev tanımında belirtilmemiş ancak bütünsel olarak örgüt etkililiğine olumlu katkı sunan davranışları; ilgili bilim dallarının çalışmalarında prososyal örgütsel davranış, ekstra rol davranışı, iyi asker sendromu ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları olarak benzer içerikte ifade edilmektedir (Meydan vd., 2011:44).

Prososyal örgütsel davranış kavramı; ERD ve ÖVD kavramlarına benzer şekilde alanyazında; yardım etme, paylaşma, işbirliği ve gönüllü yapma gibi sosyal davranış biçimlerinin, başkalarının iyiliğini ve bütünlüğünü korumak ve geliştirmek amacıyla olumlu sosyal davranışlara dönüştürülmesi biçiminde tanımlanmaktadır ve bu davranışların, örgütler için önemli etkileri vardır (Brief ve Motowidlo, 1986:710).

ERD; kurumsal hedeflere ulaşmada bireye, gruba, örgüte yönelik, belirlenmiş rol gereksinimlerinin ötesine geçen davranışlardır. Bu davranışlar, ilke olarak gönüllü yapılır, resmi iş görevlerinin dışındadır ve bu davranışlar için resmi olarak ödül ve ceza yoktur. ERD'nin örgütsel açıdan en önemli noktası, organizasyona fayda sağlayan davranışlar olmasıdır. Gruba yönelik ekstra rol davranışları, örgüt içinde iş arkadaşları ile yapılan paylaşımlar ve işbirlikçi davranışlar şeklinde gerçekleşmektedir (Somech ve Zahavy, 2000:650).

Ancak, aynı işi yapan ya da aynı görev unvanına sahip çalışanların ERD tanımlamaları ve uygulamaları farklı olabilmektedir. Bir çalışan görev tanımını

kesin ve sınırlı olarak algılamak diğer bir çalışan esnek ve geniş kapsamlı düşünerek görev tanımını daha fazlası olarak algılayabilir. Sosyal Değişim Teorisine göre çalışanların ERD rol tanımları; sosyal değiş tokuş ilişkileri ile kişisel yükümlülükler hakkındaki inançları olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü sosyal değişim ilişkisi, kimin ne yükümlülüğü ya da ne katkısının olacağını açıkça belirtilmediği resmi olmayan bir ilişkidir (Chiaburu ve Byrne, 2009:204).

Çalışanların örgütsel güven algılarının olumlu olması; onların örgüt yararına becerilerini paylaşma ve ekstra rol özelliklerini artırma eğilimini yükseltmektedir. Yönetim tarafından benimsenen değer ve inançları yansıtan yönetim politikaları ve uygulamaları, çalışanların örgütü nasıl gördüğünü önemli ölçüde etkileyerek, örgütsel güven algılarını belirlemektedir. Örgütsel güven düzeyi, aynı zamanda yönetimin güvenirliliği algılarıyla da ilişkilidir. Yönetim bütünlüğü ve güvenirliliği değerlendirmesi ne kadar yüksek olursa; örgütün yararına çalışanların ekstra rol davranışı gösterme olasılığı da o kadar yüksek olmaktadır (Reychav ve Sharkie, 2010).

2.1. Ekstra Rol Davranışı Boyutları

ÖVD ve ERD kavramlarının alanyazındaki açıklamalarında; her iki kavram için de bu davranışların çalışanların resmi görev tanımlarının dışında ve çalışanların gönüllü olarak yaptığı davranışlar olarak tanımlandığı görülmektedir. Ancak boyutlandırılmaları da; benzer içerik olmakla birlikte alanyazında farklı terimlerle ifade edilmektedir. Buna uygun olarak hem ÖVD hem de ERD'nin alanyazındaki boyutlandırılmaları incelenmiştir.

Örgütsel davranış alanyazında ÖVD'nin boyutlandırılması ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Smith ve diğerleri (1983) bireylere yardım etmeyi hedefleyen davranış olarak *özgecilik*; genel kurallara, normlara ve beklentilere uygunluğu yansıtan davranış olarak *genelleştirilmiş uyum* davranışı

olmak üzere ÖVD'yi, önce iki boyut olarak kavramsallaştırmışlardır (Kumar vd., 2009:74). Daha sonra çeşitli disiplinlerde devam eden çalışmalarda ERD ve ÖVD kavramları üzerinde daha da yoğunlaşarak, bu çalışmalar giderek genişletilmiştir. Smith ve diğerlerinin iki boyutlu ÖVD çalışmasından sonra, devam eden çalışmalarında Organ (1988), ÖVD'yi yeniden boyutlandırmıştır. Yoon'un (2009:422) da ifade ettiği gibi Organ 1988 yılındaki çalışmasında ÖVD'yi; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve sportmenlik olarak boyutlandırmış ve bu boyutlar ÖVD veya ekstra çaba içeren gönüllü davranışları kapsamlı bir biçimde temsil ettiği için alanyazında ÖVD türleri için genel kabul görmüştür.

Bies (1989:295), Organ'ın ÖVD'yi; örgütsel bir görev veya sorunla ilgili olarak başka bir kişiye yardım etme biçiminde özgecilik; gerekli seviyelerin ötesinde rol davranışlarını iyi uygulayarak vicdanlılık; yakınmaktan veya küçük şikâyetlerden kaçınma biçiminde sportmenlik; bir sorunu önlemek için çaba göstermek veya bir sorunu azaltmak için önceden adımlar atma biçiminde nezaket olarak karakterize ettiğini vurgulamaktadır.

Podsakoff ve diğerleri (2000:526), ÖVD ile ilgili yaptıkları literatür taramasında ÖVD türlerini yedi boyutta düzenlemişlerdir. Bunlar; davranışlara yardım etme, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel girişim, sivil erdem ve kişisel gelişimdir. Ancak ÖVD ile ilgili yapılan araştırmalar temel olarak Katz'ın 1964 yılındaki çalışmasına dayanmaktadır. Katz, ekstra rol davranışını; başkaları ile işbirliği yapmak, örgütü korumak, yapıcı fikirlere gönüllü olmak, kendi kendine eğitim ve örgüte karşı olumlu bir tavır sürdürmek şeklinde boyutlandırmıştır. Bu bağlamda diğer insanlarla işbirliği, yardım ve sportmenliği; örgütün korunması örgütsel sadakat ve sivil erdemi; yapıcı fikirlere gönüllü olma, bireysel girişimi; kişisel eğitim, kişisel gelişimi; örgüte karşı olumlu bir tavır sürdürme, örgütsel sadakat ve sportmenliği yansıtmaktadır.

Sportmenlik çalışanların örgütsel ihtiyaçlar lehine kişisel çıkarlarını ertelediği ve kuruluşlarına ilişkin olumlu bir genel tutum sürdürmelerine yönelik davranışlarıdır. Sivil erdem, çalışanın ilgi derecesini ve kuruluşun imajını yükseltmek, itibarını pekiştirmek ve kamu yararına hareket etmek gibi eylemlerle genel olarak örgüte verilen önemi karakterize eden davranışlarıdır. Ayrıca, sivil erdem çalışanların organizasyon çalışmalarına farklı yol ve yöntemlerle katılmak isteme davranışlarına da karşılık gelmektedir. Yardım etme davranışı, bir çalışanın karşılık beklemeden mesleki faaliyetlerinde belirli zorluklarla karşılaşan kuruluşun başka bir çalışanına yardım etme isteğine yönelik davranışlarıdır (Paille, 2009:135).

Özgecilik boyutu, iş ile ilgili sorunlar ortaya çıktığında gönüllü olarak başkalarına yardım etmeyi içerir. Nezaket boyutu ise iş arkadaşları açısından sorunları önleyebilmek için gönüllü olarak başkalarına yardım etmeyi içerir yani bu boyutta yardım etme davranışı, sorunları önlemeye yöneliktir. Bu bağlamda Podsakoff ve diğerlerinin ÖVD için tanımladıkları davranışlara yardım etme boyutu; Organ'ın tanımladığı özgecilik ve nezaket boyutlarını kapsamaktadır (Podsakoff vd., 2000:516).

Eğitim örgütleri açısından ÖVD'nin özgecilik boyutu örneklendirilirse; görev tanımı ve sorumluluk alanında olmamakla birlikte deneyimli bir öğretmenin göreve yeni başlayan bir öğretmene yardım etmesi söylenebilir (Yılmaz ve Taşdan, 2009:110). Çalışanın, örgütün kural, düzenleme ve süreçlerini içselleştirmesi ve kabul etmesi ÖVD'nin vicdanlılık boyutu ile ifade edilmektedir. Bu boyut genel olarak çalışan bağlılığı olsa da, vicdanlılıkta önemli olan çalışanın kimsenin kendisini izlemediği durumda da örgütün kurallarına uygun hareket etmesidir (Meydan vd., 2011:45).

Sivil erdem, çalışanın örgüte bir bütün olarak ilgi ve bağlılığını ifade eder. Örneğin toplantılara katılmak, örgütsel politika tartışmalarına katılmak, örgütün hangi stratejiyi izlemesi gerektiği hakkındaki

fikrini ifade etmek gibi yönetimsel faaliyetlere aktif olarak katılmaya istekli olma; kuruluşu etkileyebilecek sektördeki değişiklikleri takip ederek örgütsel çevreyi tehditler ve fırsatlar açısından değerlendirme gibi davranışları göstererek sorumlulukları kabul etmesidir (Podsakoff vd., 2000:525).

Eğitim örgütleri perspektifinde öğretmenlerin okullarını geliştirmeye yönelik çalışan davranışları, sivil erdem boyutu kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü öğretmen genel olarak okul veya eğitim problemleriyle ilgilenir ve bu sorunlara çözüm bulmaya çalışır. Sorunlara yönelik çözüm davranışları sivil erdem olarak düşünülebilir. Bunun yanı sıra okulun ya da öğrencilerin başarısını arttırmak için öğretmenin kişisel gelişim kurslarına katılması da sivil erdeme örnek teşkil etmektedir (Yılmaz ve Taşdan, 2009:111).

Williams ve Anderson (1991), Organ'ın (1988) beş boyutlu ÖVD'sini temel alarak, ÖVD'yi iki boyutlu olarak kavramsallaştırmışlar ve kişiye yönelik ÖVD boyutunun özgecilik ve nezaketi; örgüte yönelik ÖVD boyutunun ise vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenliği kapsadığını belirtmişlerdir (Kumar vd., 2009:75). Bu ikili boyutlandırmada amaç; bireye yönelik ÖVD ile tüm örgütün yararına yönelik ÖVD arasında ayırım yapmaktır (Maric vd., 2019:30).

Somech ve Zahavy (2000), eğitim örgütlerinde davranışa göre okullarda ekstra rol davranışını; bireye, örgüte ve gruba yönelik olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. ERD'nin bu üç boyutunda; bireye yönelik boyut, öğrenciye yönelik ERD'yi; örgüte yönelik boyut, bir bütün olarak okula yönelik ERD'yi; gruba yönelik boyut da, iş arkadaşlarına (meslektaşlarına) yönelik ERD'yi kapsamaktadır.

Bireye yönelik davranışlar, öğretmenin öğrenciler için ekstra çaba sarf ettiği davranışlar olarak; öğrencilere yardımcı olmak için ders saatleri dışında da sınıfta/okulda bulunma, düzey farklılığı olan öğrencilere özel ödevler hazırlama, derse erken gelme, öğrencilerle informal iletişim kurma biçiminde ifade edilmiştir. Bireye

yönelik ekstra rol davranışları temel olarak yardım etme eylemini içermektedir ve bu anlamda da ÖVD'nin özgecilik ve nezaket boyutları kapsamında değerlendirilmektedir. Çünkü ÖVD'nin özgecilik boyutunda sorunları çözmek için yardım etme; nezaket boyutunda ise sorunları önlemeye yönelik yardım etme davranışları söz konusudur.

Öğretmenin örgüte yönelik ekstra rol davranışları; öğretmenin, okulu geliştirmeye ve olumlu imajının oluşmasına yönelik ekstra çabalar gösterdiği davranışlarıdır. Bu davranışlar da, ÖVD'nin vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik boyutlarındaki davranışlarını kapsamaktadır. Öğretmenin, okulun bütünsel olarak daha iyi olması için ekstra sorumluluklar üstlenerek gösterdiği davranışları, ÖVD'nin sivil erdem boyutu; okula yönelik olumlu tavır içerisinde olması sportmenlik boyutu; gerekli olan davranışların ötesinde olumlu davranışlar sergilemesi de vicdanlılık boyutu olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenin okulun olumlu imajı için çaba göstermesi, okulu geliştirmek için yeni öneriler sunması, görev tanımında olmayan sorumlulukları üstlenmesi, okul için sosyal aktiviteler düzenlemesi, müdüre yardımcı olma gayreti, mecburi olmayan rol ve görevleri üstlenmesi, okulun dekorasyonu ile ilgilenmesi, bu bağlamda okula yönelik olumlu tavır içerisinde olması; sonuç olarak öğretmenin okula yönelik ekstra rol davranışları, onun ÖVD boyutunda sivil erdem, vicdanlılık ve sportmenlik davranışları gösterdiğini açıklamaktadır.

Öğretmenin gruba yönelik ekstra rol davranışları ise, okuldaki diğer öğretmenlere yani arkadaşlara yönelik olumlu davranışlarıdır. Okula yeni gelen öğretmenlerle ilgilenme, onların uyum sürecine yardımcı olma, iş yükü fazla olan öğretmenlere ve vekil öğretmenlere destek olma, toplantılara ve komitelere aktif katılma, arkadaşları ile işbirliği ve uyum içinde çalışma, geliştirici uygulamaları diğerleri ile paylaşma; öğretmenin arkadaşlarına gösterdiği bu ekstra rol davranışları, onun ÖVD'nin özgecilik ve

nezaket boyutlarındaki davranışları göstermiş olduğunu açıklamaktadır.

Öğretim faaliyetinde bireylere yardım etme güçlü bir şekilde vurgulandığından ve ERD'nin bazı yönlerinin öğretim sorumluluklarıyla örtüşmesinden dolayı; öğretmenin ekstra rol davranışlarının, öğretmenlik mesleğinin bir parçası olup olmadığını tanımlama bazen zorlaşabilmektedir. Çünkü eğitim kurumlarında öğretmenin sınıf içindeki ve dışındaki rolü, geniş bir görev ve sorumluluk alanını kapsamaktadır (Neves vd., 2014:2).

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın katılımcıları, hem pilot hem de asıl çalışma için Antalya ve Denizli illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Özel Öğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Böylece, Antalya ve Denizli illerindeki özel okullarda ilk, orta, lise kademelerinde çalışan öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri 20 özel okulda çalışan 420 öğretmenden anket aracılığı ile elde edilmiştir. Veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından öğretmenlerle yüz yüze iletişim kurularak anket uygulandığından, 420 anketin tamamı geri alınmış ve analizler bu sayıdaki örneklem ile yapılmıştır.

Ölçek geçerleme çalışması kapsamında öncelikle 40 öğretmen ile bir ön çalışma yapılmıştır. Daha sonra ölçek ana grup üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin uygulandığı ana grupta bulunan katılımcılar içinde 76 (%18,1) ilkokul, 152 ortaokul (%36,2) ve 192 (%45,7) lise öğretmenleri bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine göre, örneklem grubu içerisinde 290 (%69) kadın öğretmen ve 130 (%31) erkek öğretmen yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralığı, 23 ile 60 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması, 32,97 (ss=8,27) dir. Öğretmenlerin çalışma yılı 1 ile 42 arasında (ort=9,24; ss. 9,072) değişmektedir. Araştırmaya 22 farklı branştan öğretmen katılmıştır.

3.2. Ekstra Rol Davranışı Ölçeği

Ekstra Rol Davranışı Ölçeği Somech ve Zahavy (2000) tarafından eğitim ortamında uygulama için ERD'nin ölçülmesine yönelik geliştirilmiş ilk ölçme aracıdır. Ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal hali ve Türkçe formatı EK-1'de bulunmaktadır.

Ölçekteki sorular, 5'li Likert tipinde "(5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum" olarak düzenlenmiştir. Soru maddelerinde, öğretmenlerden ölçekteki ifadelerden onlara göre en uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte bulunan "(5) Kesinlikle Katılıyorum" ifadesi, maddede belirtilen cümleye tümüyle katılımı, "(1) Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesi ise maddede belirtilen cümlenin tamamen reddedildiğini göstermektedir. Ölçekteki maddeler "Çalışmama katkıda bulunan yeni konularda uzmanlık kazanmaya çalışırım.", "Öğrencilerimi dinlemek için teneffüs süresince (gönüllü olarak) sınıfta kalırım." gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Ölçek 24 soru ile 3 boyutu ölçümlenmektedir. Boyutlar, Bireye Yönelik Ekstra Rol Davranışı, Örgüte Yönelik Ekstra Rol Davranışı, Gruba (İş Arkadaşlarına) Yönelik Ekstra Rol Davranışı olarak isimlendirilmiş ve her biri 8 soru ile ölçümlenmektedir. Ölçeğin toplam sayısal değeri, 24 ile 120 arasında ortaya çıkmaktadır. Alınan yüksek puanlar yüksek ekstra rol davranışını göstermektedir. Ölçümlenen boyutlar ve bu boyutları ölçümlemeyi hedefleyen madde numaraları Tablo 1. de bulunmaktadır.

Tablo 1: Ekstra Rol Davranışı Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyut Sayısı	Boyutlar	Ölçekteki Madde Numarası
1	Bireye Yönelik Ekstra Rol Davranışı	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2	Örgüte Yönelik Ekstra Rol Davranışı	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
3	Gruba Yönelik Ekstra Rol Davranışı	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

Somech ve Zahavy (2000) ölçeğin faktörleri için iç tutarlılık seviyelerini 0,81, 0,79 ve 0,83 olarak tespit etmiştir. Ölçeğin bir boyutu Alparslan (2016) tarafından daha önceki yapılan bir çalışmada kullanılmış, bu çalışmada Örgüte Yönelik Ekstra Rol Davranışı boyutunun iç tutarlılık seviyesini 0,89 olarak tespit etmiştir. Bir başka çalışmada Alparslan ve Kılınç (2015) ölçeğin örgüte yönelik ekstra rol davranışı boyutunu araştırmalarında kullanmışlar ve bu boyutun iç tutarlılık seviyesini 0,88 olarak tespit etmişlerdir. Ölçek daha önce farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda kullanılarak güvenilirliği ve geçerliği test edilmiştir. Ölçeğin tamamı için Belogolovsky ve Somech (2010), Cronbach-alfa katsayısını 0,84; Neves ve diğerleri (2014) ise, Cronbach-alfa katsayısını 0,90 olarak tespit etmişlerdir.

3.3. Uyarlama Çalışması:

Öncelikle ölçeğin orijinalini geliştiren araştırmacıardan (Somech ve Zahavy, 2000) izin alınmıştır. Uyarlama çalışmasında Brislin ve diğerleri (1973) tarafından önerilen beş adımlı yöntem uygulanmıştır.

Öncelikle ölçek Türkçe'ye çevrilmiş, bunun için orijinal ölçek 5 İngilizce öğretmeni tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Yapılan bu çeviri İngilizce'ye hakim 5 alan uzmanı ile paylaşılmış, çevirinin okuyucular açısından anlaşılabilirliği ve çeviri ifadelerinin doğruluğu hakkında uzmanlardan geri bildirim alınmıştır. Uzman değerlendirmesinden sonra Türkçe çeviri farklı 5 İngilizce öğretmeni tarafından yeniden İngilizce'ye çevrilerek, böylece ölçek uyarlama çalışmasında ters çeviri aşaması gerçekleştirilmiştir. Geri çeviri işleminin ardından yeniden alan uzmanları

tarafından son bir değerlendirme daha yapılmıştır.

Ayrıca, ölçek için 10 öğretmenle ön çalışma yapılmış ve soru ifadelerinin anlaşılabilirliği kontrol edilmiştir. Bu çalışma ile ölçekteki soruların doğru bir şekilde anlaşılıp anlaşılmadığı ve öğretmenlerin ekstra rol davranışlarını gönüllü yapıp yapmama konusunun soru ifadelerinden tam olarak anlaşılabilirliği tespit edilmiştir. Öğretmenlerden alınan geri bildirimlere göre ölçeğin bazı sorularında gönüllülüğü pekiştirmek için parantez içerisinde (gönüllü olarak) ifadesine yer verilmiştir. Ölçeğin bazı sorularında ifadeler için açıklayıcı olmak amacıyla parantez içerisinde örnekler verilmiştir. Daha sonra 40 öğretmenden oluşan bir örneklem ile ön çalışma yapılmıştır.

İstatistiksel analizleri gerçekleştirilmeden önce veri seti incelenmiştir. Bu çerçevede veri setinin doğruluğu, eksik veri analizi, normallik testi ve çoklu bağlantı analizi dikkate alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Veri setinin analizinde; ölçekteki her bir maddenin minimum ve maksimum değerinin 1 ile 5 arasında olduğu, çalışmada tüm ortalamaların standart sapmalardan büyük olduğu, hesaplanan "z" değerlerinde aykırı değer olmadığı, veri setinde eksik veri olmadığı, ölçekteki madde bazında normal dağılıma aykırı basıklık ve çarpıklık değerleri olmadığı, Mahalanobis Uzaklık değerlerinin uygun olduğu görülmüştür. Ölçek geçerlemesi çalışmalarında sırasıyla Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve iç tutarlılık analizleri SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

3.4.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) hem değişken azaltan hem beliren faktörleri isimlendiren, hem de kuramsal benzerlikleri ortaya koyan bir analizdir (Çokluk vd., 2016:177; Özdamar, 2017:132).

Faktör analizine ölçeğin kuramsal temeli Bireye Yönelik Ekstra Rol Davranışı, Örgüte Yönelik Ekstra Rol Davranışı, Gruba (İş Arkadaşlarına) Yönelik Ekstra Rol Davranışı boyutlarıyla ele alınmıştır.

AFA uygulanmadan önce, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı ve verilerin uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testleriyle tespit edilmiştir. Barlett testinde ki kare değerinin anlamlı çıkması, KMO testinde ise indeks değerinin, 0,50'den büyük olması veri setine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceği anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2014:322).

KMO değerinin 0,60'ın üzerinde (0,83), Barlett Spricity testinin (926,492; $p < 0.01$) ise anlamlı olduğu görülmüştür; bu nedenle verilerin faktör analizi için uygun olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2012).

ERD ölçeğinde AFA sonucunda ölçeğin orijinal boyutlandırmasına uygun olarak, bir boyutla ilgili maddelerin faktör yüklerinin bir faktörde toplandığı ancak 7, 8, 22. maddelerin ilgili faktörlere yüklenmediği ve dördüncü bir faktör oluşturduğu görülmüştür. Bu soru ifadelerinin içerikleri

incelendiğinde bu maddeler farklı şeyleri ölçtüğünden, ortak bir isim verilememiştir. Ayrıca hâlihazırda bulunan bir ölçeğin geçerlemesi yapıldığından yeni bir faktör arayışına girilmemiştir.

Dolayısıyla kuramsal olarak ERD ölçeğinde dördüncü bir boyutlandırma yapılamadığından; ERD ölçeği AFA sonucunda bu 3 madde çıkarılmıştır. Ayrıca 5. maddenin binişik faktör olduğu tespit edilmiştir. Analiz devamında ölçeğin geçerlemesi 20 madde üzerinden yapılmış ve diğer analizlere de ERD ölçeği için 20 madde üzerinden devam edilmiştir. Ayrıca ERD ölçeği AFA için 3 faktörlü yapı için faktör zorlaması yapılmış ancak açıklanan varyansın 54,23 olduğu, buna karşılık özdeğeri 1'den büyük olan faktörler tespit edildiğinde ise açıklanan varyansın 59,27 olduğu görülmüştür (Tabachnik ve Fidell, 2001). Dolayısıyla ölçek geçerleme çalışmasında bu üç madde ölçekten çıkarıldıktan sonra diğer analizler buna göre yapılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, faktör yükü değerlerinin bireye yönelik ERD maddeleri için 0,67-0,47, örgüte yönelik ERD maddeleri için 0,83-0,53, gruba yönelik ERD maddeleri için 0,79-0,45 arasında değiştiği görülmüştür. Faktör yükleri incelendiğinde faktör yükü değerlerinin tavsiye edilen değer olan 0,40'dan yüksek olduğu görülmektedir (Hair, vd., 2010). Dolayısıyla bu maddelerin ilgili oldukları bileşenleri (faktörleri) ölçtüğü söylenebilir. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.'de verilmiştir.

Tablo 2: ERD Ölçeğinin AFA Sonuçları

Madde No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
ekstrarol2.11	,833			
ekstrarol2.15	,797			
ekstrarol2.13	,783			
ekstrarol2.14	,747			
ekstrarol2.16	,728			
ekstrarol2.12	,727			
ekstrarol2.9	,702			
ekstrarol2.10	,534			
ekstrarol3.23		,792		
ekstrarol3.24		,774		
ekstrarol3.20		,735		
ekstrarol3.17		,719		
ekstrarol3.19		,681		
ekstrarol3.21		,491		
ekstrarol3.18		,451		
ekstrarol1.1			,670	
ekstrarol1.6			,669	
ekstrarol1.4			,611	
ekstrarol1.3			,588	
ekstrarol1.2			,478	
ekstrarol1.8				,701
ekstrarol1.7				,609
ekstrarol3.22				,586

3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin faktör yapısının araştırmacıların geliştirdiği orijinal yapıya uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA); değişkenler arası ilişkiye göre belirlenen modelin, yapılan araştırmanın örnekleme için de benzer olup olmadığını test eden bir analizdir (Meydan ve Şeşen, 2015:21).

DFA için büyük gruptan toplanan veri değerlendirmeye alınmıştır. DFA birincil analiz sonuçlarında AMOS'un model uyum değerlerini iyileştirme önerilerine ve

kuramsal bilgiye uygun olarak modifikasyon yapılarak; model uyum değerlerini iyileştirmek için her boyutu ölçen maddeler önerilere uygun olarak kovaryanslarla birleştirilerek, model yeniden test edilmiş (Kaplan, 1989; Hayduk, 1990) ve doğrulanmıştır.

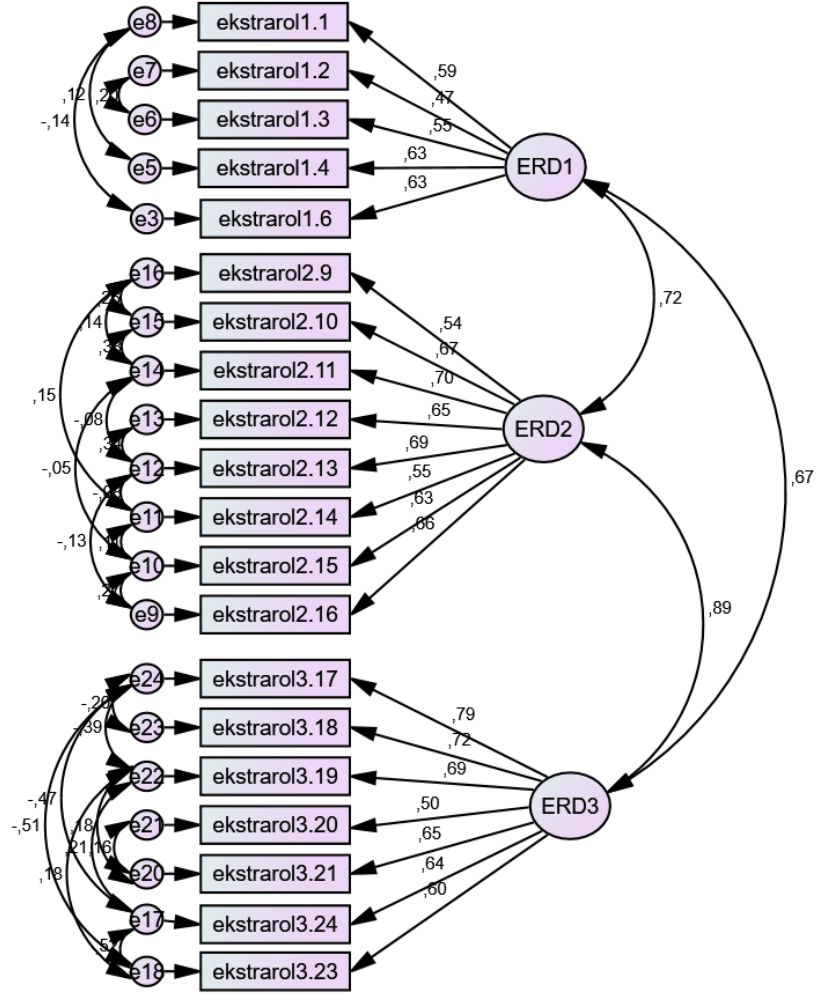
Sonuçlar geçerlemesi yapılan ölçeğin orijinal ölçeğin faktör yapısı ile uyumlu olduğunu göstermektedir. DFA sonucunda elde edilen model uyum indeks değerlerine göre, modelin uyumlu olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015:37). DFA model uyum sonuçları Tablo 3., Tablo 4. ve Şekil 1.'de yer almaktadır.

Tablo 3: ERD Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2/df$	RMSEA	CFI	IFI	TLI	GFI
ERD	464,375	144	3,225	0,073	0,91	0,91	0,88	0,90

ERDÖ: RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; CFI = Comparative Fit Index; IFI = Incremental Fit Index; GFI=Goodness Fit Index

Şekil 1: ERD Ölçeği DFA Sonuçları



Şekil 1. ve Tablo 4.'de görüldüğü üzere ölçeğin standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) bireye yönelik ERD maddeleri için 0,47-0,63, örgüte yönelik ERD maddeleri için 0,54-0,70, gruba yönelik ERD maddeleri için 0,50-0,79

arasında değişmektedir. Faktör yükleri incelendiğinde faktör yükü değerlerinin DFA için de tavsiye edilen değer olan 0,40'dan yüksek olduğu görülmektedir (Hair, vd., 201

Tablo 4: Regresyon Katsayıları

			Tahmin	Standardize Edilmiş Tahmin (beta)	P
ekstrarol1.6	<---	ERD1	1,000	,631	
ekstrarol1.4	<---	ERD1	1,005	,632	***
ekstrarol1.3	<---	ERD1	,630	,552	***
ekstrarol1.2	<---	ERD1	,725	,474	***
ekstrarol1.1	<---	ERD1	,954	,590	***
ekstrarol2.16	<---	ERD2	1,000	,661	
ekstrarol2.15	<---	ERD2	,920	,633	***
ekstrarol2.14	<---	ERD2	,756	,549	***
ekstrarol2.13	<---	ERD2	,703	,687	***
ekstrarol2.12	<---	ERD2	,615	,653	***
ekstrarol2.11	<---	ERD2	,858	,701	***
ekstrarol2.10	<---	ERD2	,824	,665	***
ekstrarol2.9	<---	ERD2	,651	,538	***
ekstrarol3.24	<---	ERD3	1,000	,642	
ekstrarol3.23	<---	ERD3	1,020	,603	***
ekstrarol3.21	<---	ERD3	1,332	,653	***
ekstrarol3.19	<---	ERD3	1,258	,691	***
ekstrarol3.18	<---	ERD3	1,401	,716	***
ekstrarol3.17	<---	ERD3	2,010	,786	***
ekstrarol3.20	<---	ERD3	1,242	,503	***

3.4.3. İç Tutarlılık Analizi

Ölçeğin iç tutarlılığının tespit edilmesi için (güvenirlik) için Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı ve test yarı hesaplamaları yapılmış ve ölçeğin tamamı için alfa katsayısı 0,909, yarı-test katsayıları 0,839 ve 0,857 olarak tespit edilmiştir. Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısının 0,60 ve üzeri olması ölçeğin iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir (Lorcu, 2015:208).

Boyutlar için Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı ise bireye yönelik ERD için 0,72, örgüte yönelik ERD için 0,853, gruba yönelik ERD için 0,843 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir.

Son olarak ölçek boyutlarının birbirleri ile ilişkisi korelasyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 5.)

Tablo 5: Boyutları Arası Korelasyonlar

	Bir. Yön.	Örg. Yön.	Öğc. Yön.
Bireye_Yönelik	-		
Örgüte_Yönelik	,751*	-	
Gruba_Yönelik	,538*	,592*	-

*p<0,05

Korelasyon analizi alt boyutların birbirleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir.

4. SONUÇ

Ekstra rol davranışı; bireylerin kurumsal hedeflere ulaşmak için belirlenmiş rol gereksinimlerinin ötesinde davranış göstermesini ifade etmektedir. Bu davranışlar; gönüllü olarak yapılır, resmi iş görevlerinin dışındadır ve bu davranışlar için açıkça biçimlendirilmiş ödül ve ceza yoktur. ERD, çalışanların bütünsel olarak örgüte fayda sağlayan davranışlarıdır (Somech ve Zahavy, 2000). Ekstra rol davranışı; iş performansının, örgütsel gelişmenin, esnekliğin, verimliliğin ve değişime karşı uyumun öncülleri durumunda olduğundan bu davranışların artması örgütsel performansı artırmaktadır.

Ekstra rol davranışlarının ölçülmesi için kullanılan ölçekler bulunmakla birlikte (Podsakoff vd., 1990; Basım ve Şeşen, 2006; Bitmiş vd., 2014), bu ölçeklerin okula özgü olarak yapılandırılmamış olduğu değerlendirilmiştir. Bu araştırmayla; eğitim örgütü olan okullardaki ekstra rol

davranışlarını ölçmeye yönelik Somech ve Zahavy (2000) tarafından geliştirilen Ekstra Rol Davranışı Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin ERD düzeyi ölçülmüştür. Araştırma verileri, özel okullarda görev yapan 420 öğretmenle anket yapılarak toplanmıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olduğunu göstermiş ve yine orijinal ölçeğe uyumlu şekilde bireye yönelik ERD, örgüte yönelik ERD ve gruba yönelik ERD olmak üzere 3 boyuttan oluştuğu görülmüştür.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile özellikle eğitim kurumlarındaki ERD'nin ölçülmesine faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte okul formunda olduğu gibi birey, örgüt ve grup şeklinde bölümlendirmeye uygun örgütlerde de kullanılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. ALPARSLAN, A.M., Keskin Kılınc, U. (2015). The power of informal communication and perceived organizational support on energy at work and extra role behavior: a survey on teachers, *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 113-138.
2. ALPARSLAN, A.M. (2016). "Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?", *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 203-215.
3. BASIM, H. N. ve Şeşen, H., (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61, 83-102.
4. BELOGOLOVSKY, E., Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents, *Teaching and Teacher Education An International Journal of Research and Studies*, 26(4), 914-923.
5. BERGERON, D.M., Schroeder, T.D., Martinez, H.A. (2014). Proactive Personality at Work: Seeing More to Do and Doing More?, *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 71-86.
6. BIES, R. J. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Dennis W. Organ Book-Review, *Academy of Management Review*, 14(2), 294-297.
7. BİTMİŞ, M. G., Sökmen, A., Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
8. BOWLER, W.M., Halbesleben, J.R.B., Paul, J.R.B. (2010). If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader-member relationships in follower, leader, and

- coworker attributions of organizational citizenship behavior motives, *Human Resource Management Review*, 20(4), 309-316.
9. BRIEF, A.P., Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors, *The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
 10. BRISLIN, R., Lonner W., Thorndike, R. (1973). *Cross-Cultural Research. Methods*, John Wiley, New York.
 11. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 11. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
 12. CHIABURU, D.S., Byrne, Z.S. (2009). Predicting OCB Role Definitions: Exchanges with the Organization and Psychological Attachment, *Journal of Business & Psychology*, 24, 201-214.
 13. ÇOKLUK, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 4.Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
 14. HAIR, J.F., William, C.B., Barry, J.B., Rolph, E.A. (2010). *Multivariate data analysis 7th Edition*.
 15. HAYDUK, L. A. (1990). Should model modifications be oriented toward improving data fit or encouraging creative and analytical thinking? *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 193-196.
 16. HOUSER, H. F. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Dennis W. Organ Book-Review, *Personnel Psychology*, 41(4), 862-865.
 17. KALAYCI, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Edt. Kalaycı, Ş.) 6.Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
 18. KAPLAN, D. (1989). Model modification in covariance structure analysis: Application of the expected parameter change statistics, *Multivariate Behavioral Research*, 24(3), 285-305.
 19. KATZ, D. (1964). Motivational basis of organizational behavior, *Behavioral Science*, 9, 131-146.
 20. KUMAR, R., Goel, A. (2007). The article reviews the book "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences," by Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenzie, *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 32(1), 145-147.
 21. KUMAR, R., Bakhshi, A., Rani, E. (2009). Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
 22. LORCU, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Ankara: Detay Yayıncılık.
 23. MARIC, M., Tomislav, H., Vuyicic, M.T., Cerne, M. (2019). Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: A Multisource Study On The Role Of Work Engagement, *Drustvena Istrazivanja*, 28(1), 25-45.
 24. MEYDAN, C.H., Şeşen, H., Basım, H.N. (2011). Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü, *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 41-62.
 25. MEYDAN, C.H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, 2.Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
 26. NEVES, P.C., Paixao, R., Alarcao, M., Gomes, A.D. (2014). Organizational Citizenship Behavior in Schools: Validation of a Questionnaire, *Spanish Journal of Psychology*, 17, 1-8.
 27. ORGAN, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The "Good Soldier Syndrome"*, MA: Lexington Books, 1-132.
 28. ÖZDAMAR, K. (2017). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Eskişehir: Nisan Kitabevi.

29. PAILLE, P. (2009). Assessing Organizational Citizenship Behavior in the FRENCH Context: Evidence for the Four-Dimensional Model, *The Journal of Psychology*, 143(2), 133-146.
30. PODSAKOFF, P.M., Mackenzie, S.B., Moorman, R.H., Fetter, R. (1990), "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors" *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
31. PODSAKOFF, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
32. REYCHAV, I., Sharkie, R. (2010) Trust: an antecedent to employee extra- role behaviour", *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 227-247.
33. ROBBINS, S., Decenzo, D.A., Coulter, M. (2013). *Yönetimin Esasları*, (Çvr.Edt. Öğüt, A.) 8.Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
34. SMITH, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship BEHAVIOR: Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
35. SOMECH, A., Zahavy, A.D. (2000). Understanding Extra-Role Behavior in Schools: the Relationships Between Job Satisfaction, Sense of Efficacy, and Teachers' Extra-Role Behavior, *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659.
36. TABACHNIK, B.G., Fidell, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics (4th ed.), *Pearson: Needham Heights, MA*.
37. WILLIAMS, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior, *Journal of Management*, 17, 601-17.
38. YILMAZ, K., Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools, *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
39. YOON, C. (2009). "The Effects of Organizational Citizenship Behaviors on ERP System Success", *Computers in Human Behavior*, 25(2), 421-428.

EK-1

EKSTRA ROL DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

ERD Ölçeği Türkçe	ERD Ölçeği İngilizce
Öğrenciye Yönelik Ekstra Rol Davranış (Faktör 1)	Extra-role behavior towards the student (Factor 1)
1. Öğrencilere sınıf materyalleri konusunda yardımcı olmak için ders saatleri dışında sınıfta kalırım.	Stay after school hours to help students with class materials.
2. Derse erken gelirim.	Arrive early for class.
3. Çalışmama katkıda bulunan yeni konularda uzmanlık kazanmaya çalışırım.	Acquire expertise in new subjects that contribute to my work.
4. Öğrencilerimi dinlemek için teneffüs süresince (gönüllü olarak) sınıfta kalırım.	Stay in class during breaks in order to listen to my students.
5. Sınıftaki sorunları önlemek için (gönüllü olarak) boş günlerimde okula giderim.	Go to school on my free days to prevent problems in my class.
6. Üst ve alt düzey öğrenciler için (gönüllü olarak) özel ödevler hazırlarım.	Prepare special assignments for higher and lower level students.
7. Öğrencilerimin doğum günü gibi özel kutlamalarına katılırım.	Participate in private celebrations of my students (e.g., birthdays).
8. Öğrencilerimi evime davet ederim. (Ders çalıştırma, sorun çözme, birlikte aktivite yapma vb.)	Invite students to my home.
Okula Yönelik Ekstra Rol Davranış (Faktör 2)	Extra-role behavior towards the organization (Factor 2)
1. Okulum için (gönüllü olarak) sosyal aktiviteler düzenlerim.	Organize social activities for school.
2. Mecburi olmayan roller ve görevler için gönüllü olurum.	Volunteer for roles and tasks that are not required.
3. İşimin bir parçası olarak tanımlanmayan sorumluluklarını da (gönüllü olarak) üstlenirim.	Assume responsibilities that are not a prescribed part of my job.
4. Okulu geliştirmek için yenilikçi önerilerde bulunurum.	Make innovative suggestions to improve the school.
5. Zorunlu olmayan ancak okulun (olumlu) imajının oluşmasına yardımcı olan işlemlere/aktivitelere katılırım.	Attend functions not required but which help the school's image.
6. Ebeveynlerle standartların üzerinde (gönüllü olarak) ortak aktiviteler düzenlerim.	Organize joint activities with parents above the norm.
7. Okulun dekorasyonu ile (gönüllü olarak) ilgilenirim.	Decorate the school.
8. Boş saatlerimde (gönüllü olarak) Müdüre yardım ederim.	Assist the principal in my free hours.

ERD Ölçeği Türkçe	ERD Ölçeği İngilizce
İş Arkadaşlarına Yönelik Ekstra Rol Davranış (Faktör 3)	Extra-role behavior towards the team (Factor 3)
1. Okul komitesi için gönüllü olurum.	Volunteer for school committee.
2. Zorunlu olmasam bile yeni gelen öğretmenlerle ilgilenir ve yönlendirme yaparım.	Orient new teachers even though it is not required.
3. Sınıfım için hazırladığım çalışmaları, iş arkadaşlarıma da öneririm.	Offer my colleagues work sheets that I have prepared for my class.
4. Vekil öğretmenler için (ders işleyişlerinde sorun yaşamamaları vb.) öğrenme programları hazırlarım.	Prepare learning programs for substitute teachers.
5. Ağır iş yükü olan diğer öğretmenlere yardımcı olurum.	Help other teachers who have heavy work loads.
6. Sınıfına öğrenme görevleri (ödev, sınıf için aktivite gibi) vererek okulda bulunmayan bir meslektaşına yardım ederim.	Help an absent colleague by assigning learning tasks to the class.
7. Öğretmen toplantılarına aktif olarak katılırım.	Participate actively in teachers' meetings.
8. İş arkadaşlarımla işbirliği içinde çalışırım. (planlama ödevleri, ortak projeler vb.)	Work collaboratively with others (planning assignments, joint projects, etc.)