

Öğretmen Algularına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*

Cemalettin İpek

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı alguları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyetlerine, görev yaptıkları okulun türüne (genel lise/meslek lisesi) ve deneyimlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmekte, ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algularının örgütsel kültür algularından istatistiksel olarak kestirilip kestirilemeyeceği belirlenmeye çalışılmaktadır. Rize il merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenlerle gönüllülük esasına göre gerçekleştirilen araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Kültür Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgüt kültürü algularının geleneksel örgüt kültürü boyutunda cinsiyetlerine (bayanlar lehine) ve görev yaptıkları okul türüne göre (meslek liseleri lehine) istatistiksel olarak farklılaştığı, örgütsel vatandaşlık davranışı algularının ise bireysel sorumluluk boyutunda cinsiyete göre farklılaştığı gözlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algularının örgütsel kültür algularından istatistiksel olarak kestirilebildiği belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, klasik örgüt kültürü, çağdaş örgüt kültürü

* Bu araştırma, 26-28 Ekim 2011 tarihleri arasında Eskişehir'de düzenlenen *Değerler Eğitimi Sempozyumunda* sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Atıf için/Please cite as:

İpek, C. (2012). Öğretmen algularına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(3), 399-434.

Secondary School Teachers' Perceptions about Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior

Background. Cultural variables such as artifacts, shared values and basic assumptions about the organizational reality constitute different organizational cultures and influence the quality of work life in organizations. Organizational culture has been defined differently in the organizational literature. These definitions range from the simple to the complex, such as social glue; organizational blinders; the way we do things around here (Shaw & Reyes, 1992).

Organizational culture determines leadership styles and work strategies and thus it shapes organizational behaviors and the way things are done in organizations (De Brentani & Kleinschmidt, 2004). Shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, expectations, attitudes and norms constitute organizational culture. Organizational culture produces norms in the formal structure of organizations, and it develops a social system of certain values, beliefs and habits. This system support employees to get an organizational awareness to decide which behaviors are appropriate in the organization (Halis, 2003). In brief, organizational culture forms a social system and shared behavior pattern which holds the employees together in the organization (Martins & Terblanche, 2003).

Organizational citizenship behaviors are defined as discretionary behaviors which are not formally recognized by the organizational reward system. Organizational citizenship behaviors may range from helping voluntarily a co-worker to wearing the organizational logo on a sweatshirt. In organizational life, it is difficult to reward organizational citizenship behaviors or to punish the absence of such citizenship behaviors (Moorman & Blakely, 1995). Organizational citizenship behavior is accepted as organizational members' extra-role behaviors which are not described in their formal job descriptions. Some examples of these discretionary behaviors include cooperation with peers, performing voluntarily extra duties for the organization, punctuality, volunteering and helping others, using time efficiently, conserving resource, and positively representing the organization (Ahmadi, 2010).

Organizational citizenship behavior has been studied as an impetus for better organizational performance. Moreover, it has been examined in relation to some other organizational variables like organizational commitment, job satisfaction, or procedural justice (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). However, the studies examining the relationships between organizational citizenship behavior and organizational culture are very rare.

Organizational citizenship behavior has been described as having two or more dimensions. For example, Smith, Organ, and Near (1983) described organizational citizenship behavior in two dimensions as altruism and generalized compliance. Organ (1988), in another study, explains five categories of organizational citizenship behavior such as altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue. Moorman and Blakely (1995) defined identified organizational citizenship behavior in four categories. On the other hand, Dipaola and Tschannen-Moran (2001) proposed bipolar construct for organizational citizenship behavior; one polar refer to help the organization and second polar express helping individuals (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). Similarly, Suresh, and Venkatammal (2010) examined organizational citizenship behavior in two dimensions like individual oriented and organizational oriented behaviors. In this study organizational citizenship behavior was measured in two dimensions as organizational responsibility and individual responsibility.

In organizational literature organizational culture is generally described in four dimensions. For examples, Hofstede (1980) defined four cultural orientations (power distance, masculinity-femininity, individualist-collectivist and uncertainty avoidance) in organizations. Harrison (1975) explained organizational culture through four different organizational ideologies as power culture, role culture, task culture and individual culture. Handy (1981), adapted Harrison's organizational culture classification orderly into four ancient Greece Gods; Zeus, Apollo, Athena, and Dionisus. Pheysey (1983) by taking into consideration the classifications of Harrison and Handy, proposed four organizational culture types as power culture, role culture, achievement culture and support culture.

In this study Pheysey's (1983) organizational culture classification was taken into considerations, but after explanatory and confirmatory factor analysis organizational culture was measured in two factors as classic organizational culture, corresponding Pheysey's power and role cultures, and contemporary organizational culture, corresponding Pheysey's achievement and support cultures.

Purpose. This study aims to examine organizational culture and organizational citizenship behavior perceptions of the secondary school teachers in Rize Province. In order to reach this main aim the following research questions are formulated:

1. How do secondary school teachers perceive organizational culture and organizational citizenship behavior in their schools?

2. Do secondary school teachers' perceptions of organizational culture and organizational citizenship behavior show difference significantly according to their genders, school types, and teaching experiences?
3. Can primary teachers' perceptions of organizational citizenship behavior be predicted from their perceptions of organizational culture?

Method. The study was conducted with voluntary participation of 291 teachers working in academic and vocational secondary schools located in Rize Province. 110 of 291 teachers were female and 181 teachers were male; 157 teachers were working in academic secondary schools and 134 teachers were working in vocational secondary schools.

Two different instruments were used in data gathering process. The first instrument was *organizational culture scale* previously developed by İpek (1999) and the second one, *organizational citizenship behavior scale* was previously developed by Vigoda-Gadot & others (2007) and translated and adapted into Turkish by the author. The organizational culture scale contains four dimensions as power culture, role culture, achievement culture, and support culture in its original form. In this study, explanatory and confirmatory factor analyses results indicated that the items in the organizational culture scale appeared to have two factorial components. The factors of the organizational culture scale were named as classic organizational culture and contemporary organizational culture. The factor analyses showed that the items of power culture and role culture in the original scale constituted classic organizational culture dimension while the items of achievement culture and support culture in the original scale formed contemporary organizational culture dimension.

The organizational citizenship behavior scale had three dimensions in its original form. These dimensions were named as organizational responsibility, personal responsibility, and individual performance. Explanatory and confirmatory factor analysis results indicated that the items in the organizational citizenship behavior scale loaded on two factors. These factors were named as institutional responsibility and personal responsibility. The factor analyses indicated that the items of personal responsibility and individual performance dimensions in the original scale loaded on one factor, named as personal responsibility, and the items of organizational responsibility dimensions in the original form loaded on second factor, named as institutional responsibility.

The items of the both scales were rated on a five-point Likert type ranging from 1 (disagree) to 5 (strongly agree). In data analysis process, the

means corresponding to the secondary school teachers' perceptions about the dimensions of the organizational culture and organizational citizenship behavior were compared firstly. Secondary school teachers' perceptions on these dimensions were compared by using two-way ANOVA according to variables as gender, experience and school types. Moreover the secondary school teachers' organizational citizenship behaviors were predicted from their organizational culture perceptions by using multiple regression analysis.

Results and Discussion. The study results revealed that organizational culture perceptions of the secondary school teachers showed difference significantly between female and male teachers at classic organizational culture dimension. Female teachers expressed more classic organizational culture ($M = 3.74$) than their male counterparts ($M = 3.49$). However, teachers' organizational culture perceptions at contemporary organizational culture dimension did not vary according to gender. On the other hand, teachers with 16 or more years teaching experience expressed higher classic ($M = 3.68$) and contemporary ($M = 3.69$) organizational culture than teachers having teaching experience between 6 and 10 years ($M = 3.42$ and $M = 3.31$). This result supports the previous study by Flores (2004) on teachers' organizational culture perceptions revealing that beginner teachers were uninterested and insensitive towards their schools. Moreover, the study results revealed that secondary school teachers working in vocational secondary schools had higher classics organizational culture perceptions than the teachers working in academic secondary schools. This results support the results of a previous study by Sönmez (2006) showing that vocational school teachers perceive their schools' organizational culture more oriented towards classic organizational culture dimensions, namely role culture and power culture.

The study results also indicated that organizational citizenship behavior perceptions of the secondary school teachers showed difference according to gender at the personal responsibility dimension. Female teachers perceived more personal responsibility ($M = 3.97$) than male teachers ($M = 3.71$). Teachers' organizational citizenship behaviors perceptions did not show difference according to gender at institutional responsibility dimension. The study results related to the comparison of organizational citizenship behavior perceptions of the secondary school teachers according to their gender differences support some previous study results (Sökmen & Boylu, 2011; Titrek, Bayrakçı, & Zafer, 2009). However, the study results also contradict the results of the previous studies by Eres (2010), Titrek, Bayrakçı, and Zafer (2009).

The study results showed that secondary school teachers' perceptions did not show difference according to school type and experience at both dimensions of the organizational citizenship behavior. The study results also indicated that organizational citizenship behavior perceptions of the secondary school teachers could be regressed from their perceptions of organizational culture. Regression analysis showed that secondary school teachers' perceptions of classic and contemporary organizational cultures had significant effects on their organizational citizenship behaviors perceptions at personal and institutional responsibility dimensions. Secondary school teachers' classic and contemporary organizational culture perceptions explained 31 per cent of the variance in their institutional responsibility perceptions. On the other hand, 32 per cent of the variance in secondary school teachers' personal responsibility perceptions was explained by their classic and contemporary organizational culture perceptions.

The study results indicated that organizational citizenship behavior perceptions of secondary school teachers at personal responsibility dimensions correlates positively with their perceptions of classic and contemporary organizational culture. However, there are not any significant relationships between organizational citizenship behavior perception of secondary school teachers at institutional responsibility dimension and their classic organizational culture perceptions. As mentioned above, organizational citizenship behavior perceptions of the secondary school teachers can be predicted significantly from their organizational culture perceptions. The contemporary culture seems to be the most significant predictor of organizational citizenship behavior at institutional and personal responsibility dimensions. The study findings pointing out the relationships between organizational culture and organizational citizenship behaviors support some previous studies (Asgari & Others, 2008; Çelik, 2007; Gök, 2007; Maignan & Others, 1999; Moorman & Blakely, 1995; Sezgin, 2009; Uçanok, 2008).

Suggestions. Based on the study results the following recommendations can be developed;

- Since female secondary school teachers perceive more classic organizational culture in their schools than their male counterparts, school managements should give more opportunities to female teachers in order to participate to school management activities.

- Since the secondary school teachers working in vocational secondary schools perceive more classic organizational culture in their schools than the teachers working in the academic secondary schools, school

management should attach more importance for democratic and participatory implementations in school activities.

- Since the secondary school teachers with more teaching experience expressed higher classic and contemporary organizational culture than teachers having less teaching experience, the school managements should give more opportunities to beginner teachers in order to participate to school activities.

- Since the contemporary organizational culture seems to be the most significant predictor of organizational citizenship behaviors at institutional and personal responsibility dimensions in the secondary schools, school principals may be aware of the importance of contemporary organizational culture orientations in order to improve secondary school teachers' organizational citizenship behaviors.

Keywords: *Organizational culture, organizational citizenship behavior, classics organizational culture, contemporary organizational culture*

İş doyumu, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel özellikler örgüt çalışanlarının örgüt içi performans ve davranışlarını belirlemektedir. Literatürde, örgütlerin sahip oldukları bu özelliklerin, performans, etkililik, verim ve başarı gibi örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini doğrudan inceleyen araştırmalar olduğu gibi, söz konusu özelliklerin birbirleri ile ilişkisini inceleyen araştırmalar da mevcuttur. Son guruptaki araştırmaların genelde örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kültür arasındaki ilişkinin incelendiği yeterince araştırma olmadığı görülmektedir. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin inceleneceği bir araştırmanın, literatüre katkı yapacağı değerlendirilmektedir.

Örgüt Kültürü

Çalışanların örgütsel performansını, dolayısı ile örgütsel etkililiği belirleyen örgütsel özelliklerden biri de örgüt kültürüdür. Nasıl ki bir toplumun kültürü o toplumun işleyişinde/yaşamını sürdürmesinde hayati öneme sahipse, örgüt kültürü de örgütün işleyişinde o denli önemli rol oynamaktadır (Denison ve Mishra, 1995). Araştırmalar okul kültürü ile okulların etkililiği arasında pozitif yönde ilişki olduğunu göstermektedir (Ayık ve Ada, 2009). Yine araştırmalar okul kültürünün öğrencilerin akademik başarıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Demirtaş, 2010).

Örgüt literatüründe basitten karmaşığa doğru farklı örgüt kültürü tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları sosyal çimento, örgütsel lens veya örgütte işlerin yapılış tarzı gibi tanımlardır (Shaw ve Reyes, 1992). Okulların sahip olduğu fiziksel özellikler, okullarda paylaşılan değerler ve okulun ne olduğuna ilişkin temel varsayımlar okullarda kendilerine özgü bir okul kültürü oluştururlar ve bu kültür okulun iş kalitesini etkiler (Shaw ve Reyes, 1992).

Örgütsel kültür konusunda otorite isimlerden biri olan Schein (1992) bu kavramı, örgüt çalışanlarının içselleştirdikleri ve davranışlarını şekillendiren değer, norm ve inançlar olarak tanımlamaktadır (akt. Jandeska ve Kraimer, 2005). Örgüt kültürü, örgütün çalışma iklimini, liderlik biçimini, strateji seçimini belirlemenin yanında, çalışanların örgüt içi davranışlarını ve örgütte işlerin yapılış tarzını da belirlemektedir (De Brentani ve Kleinschmidt, 2004). Kısaca örgüt kültürü, örgüt üyelerini bir arada tutan

bir sosyal sistem ve ortak davranış kalıpları oluşturur (Martins ve Terblanche, 2003).

İlgili literatürde örgüt kültürü konusunda genelde dört boyutlu sınıflamalar yapılmaktadır. Örneğin; Hofstede (1980) örgüt kültürünü güç mesafesi, erillik/dişillik, bireysellik ve belirsizlikten kaçınma* olmak üzere dört farklı eğilimde açıklarken, Harrison (1975) örgütlerde güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü, birey kültürü olmak üzere dört farklı ideolojik eğilim olduğunu ileri sürmüştür. Handy (1981) ise Harrison tarafından ileri sürülen bu eğilimleri eski Yunan tanrılarına uyarlayarak örgütlerin güç kültürü (Zeus), rol kültürü (Apollo) görev kültürü (Athena), birey kültürü (Dionisus) olmak üzere dört farklı kültürel özellik taşıdığını ifade etmiştir. Harrison ve Handy tarafından yapılan sınıflamaları esas alan Pheysey (1993) ise örgütlerin kültürel özelliklerini güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü olmak üzere dört kategoride açıklamıştır.

Bu araştırmada, başlangıçta Pheysey (1993) tarafından yapılan örgüt kültürü sınıflamasının esas alınması düşünülmüş, ancak toplanan veriler üzerinde yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden sonra örgüt kültürü, klasik ve çağdaş olmak üzere iki boyutta betimlenmeye çalışılmıştır. Bu sınıflamada klasik örgüt kültürünün Pheysey'in güç kültürü ve rol kültürü ile örtüştüğü gözlenirken, çağdaş örgüt kültürünün ise Pheysey'in başarı kültürü ve destek kültürü ile örtüştüğü anlaşılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Barnard'dan (1938) başlayarak yönetim bilimcilerin, örgütlerin işleyişi için örgüt üyelerinin kendilerinden beklenenin ötesinde örgüte gönüllü katkı sağlamalarının gerekli olduğu konusunda hemfikirdirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı söz konusu gönüllü katkı bağlamında değerlendirilen bir kavram olarak kabul edilmektedir (Organ, 1990). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının, Katz (1964) tarafından örgüt üyelerince sergilenen isteğe bağlı (discretionary) ve içten (spontaneous) davranışlar betimlemesiyle kullanıldığı bilinmektedir. Bu davranışların, örgüt üyelerinden resmi olarak beklenen görev ve sorumluluklar içinde yer almamakla birlikte, örgütsel etkililik için gerekli/elzem olduğu ifade edilmektedir (Farh, Zhong ve Organ, 2004; Katz, 1964).

1980'lerde Organ tarafından ortaya atılan kavram; herhangi bir ödeme veya ödüllendirme karşılığı gözetmeksizin, çalışanın çalıştığı örgüte gönüllü katkı sağlamasını ifade etmektedir (Organ, 1988). Çalışanlardan

* Hofstede, 1990 yılında yapmış olduğu bir araştırmada bu dört eğilime beşinci eğilim olarak zaman eğilimini de ilave etmiştir.

kurumlarında, doğrudan görev alanlarına girmeyen konularda da oynamaları beklenen roller (sergilemeleri beklenen davranışlar) vardır ve bu roller örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilebilir. Çalışanların bu tür davranışları, örgütün resmi ödül sistemi içerisinde tanımlanmamış olmakla birlikte, örgütün verimi ve etkililiği üzerinde etkilidir (Neuman ve Kickul, 1998).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın kendi takdirine kalmış davranışlar olmakla birlikte, örgütün işlevlerini etkili şekilde gerçekleştirebilmesi için olmazsa olmaz davranışlardır (Truckenbrodt, 2000). Kısacası örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel çıktı üzerinde belirleyici etkisi vardır (Podsakoff vd., 1997). Özetle, örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt üyelerinin resmi iş tanımlarında açıkça belirtilmemiş olan fazladan rol davranışları (extra-rol behaviors) olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar iş arkadaşları ile işbirliği yapma, örgüt için gönüllü olarak fazladan çalışma, işe tam zamanında gelme, örgütte gönüllü işler yüklenme, iş arkadaşlarına yardım etme, iş zamanını etkili kullanma, örgüt kaynaklarını tasarruflu kullanma ve örgütü olumlu şekilde temsil etme gibi çalışanın kendi isteğine bağlı davranışlardır (Ahmadi, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, ikiden yediye kadar, farklı boyutlarda ele alınıp incelenmektedir. Bu davranış ikili boyutlandırılmada, *bireye dönük* ve *örgüte dönük* örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ele alınmaktadır (Vigoda-Gatod vd., 2007).

Smith, Organ ve Near (1983) örgütsel vatandaşlık davranışını diğerkâmlık/fedakarlık (altruism) ve genel uyum (general compliance or conscientiousness) olmak üzere iki boyutta açıklamışlardır. Diğerkâmlık, işbirliği yapma ve yardım etme gibi, çalışanın resmi/yasal görev ve sorumlulukları içerisinde yer almayan bireysel fazladan rol davranışları şeklinde ifade edilmektedir. Örneğin, işe yeni başlayanlara kalacak yer ayarlama, hasta olan iş arkadaşının yanında kalma, amirlere ya da çalışma arkadaşlarına destek olma gibi davranışlar diğerkâmlık kapsamında değerlendirilmektedir. Uyum davranışı ise çalışanın işe zamanında gelmesi, fazla çay-kahve-yemek molası vermemesi ve işten erken ayrılmaması gibi davranışlardır (Truckenbrodt, 2000).

Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışını ikiden çok boyutta inceleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Organ (1988) bir başka çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını, diğerkâmlık, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş kategoride incelerken, Moorman ve Blakely (1995) bu davranışı, kişilerarası yardımlaşma, kişisel inisiyatif, kişisel gayret ve sadık destek olmak üzere dört kategoride açıklamaya çalışmıştır. Podsakoff, Mackenzie, ve Bommer (1996) ise

örgütsel vatandaşlık davranışını yardımseverlik, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, üyelik erdemi ve kendini geliştirme olmak üzere yedi farklı boyutta incelemişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını belirleyen özellikler, örgütsel ve kişisel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. İş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi gibi örgütsel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Öte yandan yaş, cinsiyet, deneyim gibi kişilik özelliklerinin yanında, örgüt üyelerinin sahip olduğu kişilik tipinin de örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği bilinmektedir (Singh ve Singh, 2009; Suresh ve Venkatammal, 2010). Örneğin, Singh ve Singh (2009) tarafından yapılan çalışmada, nevroitik (duygusal dengesiz) kişilik tipinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif etkisi söz konusu iken, uyumlu, dışa dönük ve sorumlu kişilik tipleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

Dipaola ve Tschannen-Moran (2001) örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt üyelerine katkı sağlamaya ve örgüte hizmet etmeye yönelik davranışlar olmak üzere iki boyutta incelemişlerdir. Söz konusu çalışmada, profesyonel normların hâkim olduğu bir okul ikliminin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı gözlenmiştir. Benzer şekilde akademik başarıya dönük bir okul ikliminin de örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği görülmüştür. Kısaca çalışmada güçlü bir okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği gözlenmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmalar da örgütsel vatandaşlık davranışı ile akademik başarı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin, Özdevecioğlu (2003) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada, öğrencilerin başarı seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada Vigoda-Gadot ve diğerleri (2007) tarafından yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı sınıflaması esas alınmıştır. Bu sınıflamada örgütsel vatandaşlık davranışı bireye dönük, örgüte dönük ve rol-göreve dönük vatandaşlık davranışı olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Bu sınıflamada, bireye dönük örgütsel vatandaşlık davranışı, herhangi bir konumdaki bireye yardım eğilimini; örgüte dönük örgütsel vatandaşlık davranışı, normal örgüt faaliyetlerine yönelen kolektif bir vicdan ve sorumluluk eğilimini; rol ve göreve dönük örgütsel vatandaşlık davranışı ise işteki biçimsel görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili kolektif eğilimi ifade etmektedir.

İlgili alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılan sınıflamalara bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının ikiden yediye

kadar farklı boyutlarda ele alınıp tanımlandığı görülmektedir. Bütün bu sınıflandırmaların aslında *bireye dönük* ve *örgüte dönük* örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere iki temel boyutta ele alındığı görülmektedir (Suresh ve Venkatammal, 2010; Vigoda-Gadot vd., 2007; Williams ve Anderson, 1991). Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı, yöntem başlığı altında açıklandığı şekilde, *kurumsal sorumluluk* ve *bireysel sorumluluk* olarak iki boyutta ele alınmıştır.

Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgüt literatüründe örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel performansı artıran bir etken olarak ele alınmaktadır. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel adalet gibi diğer örgütsel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da yaygın olarak yapılmaktadır (Jahangir, Akbar ve Haq, 2004). Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kültür arasındaki ilişki üzerinde yeterince durulmamaktadır.

Araştırmalar çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Dolan, Tzafir ve Baruch, 2005; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Polat ve Celep, 2008; Tepper ve Taylor, 2003). Benzer şekilde araştırmalar, örgütsel adaletin yanında, dönüşümcü liderlik anlayışının (Arslantaş ve Pekdemir, 2007), ayrıca iş doyumunun (Gürbüz, 2008) çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul iklimi arasında da manidar ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin, Dipaola ve Tschannen-Moran (2001) tarafından yapılan araştırmada güçlü bir okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği gözlenmiştir. Öte yandan araştırmalar, öğrenen örgüt ikliminin çalışanların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine katkı sağladığını göstermektedir (Türker, 2008). Yine araştırmalar güvenilir bir okul ortamında, öğretmenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermektedir (Yücel ve Samancı-Kalaycı, 2009). Bununla birlikte, pozitif örgüt ikliminin yanında örgüt kültürünün de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Chien, 2003). Benzer şekilde, araştırmalar, açık ve paylaşımcı bir örgüt ikliminin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Suresh ve Venkatammal, 2010). Noor, Bhatti, Khan ve Khan (2011) tarafından yapılan araştırmada da örgütlerde, adalet ve işbirliğine dayalı ikliminin çalışanların örgütsel vatandaşlık algıları üzerinde

etkili olduğu (örgütsel iklimin örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığı) görülmüştür.

Örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde kolektif örgüt kültürünün pozitif etkisinin olduğu gözlenirken (Ueda, 2001), bürokratik örgüt kültürünün bu davranışlar üzerindeki etkisinin negatif olduğu (Stamper ve Van Dyne, 2001) belirlenmiştir. Bu konuda yurtiçinde yapılan sınırlı araştırmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt kültürü arasında ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin, Çelik (2007) tarafından yapılan araştırmada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgütsel kültür algılarından kestirilebildiği, bir başka ifadeyle çalışanların örgütsel kültür algılarının örgütsel vatandaşlık algılarını belirlediği gözlenmiştir. Benzer şekilde, Sezgin (2009) tarafından yapılan araştırmada da örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Amaç

Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda;

- Öğretmenlerin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyetlerine, görev yaptıkları okulun türüne (genel lise/meslek lisesi) ve deneyimlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı,
- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak kestirilip kestirilemeyeceği, belirlenmeye çalışılmaktadır.

Yöntem

İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evren ve örnekleme ile veri toplama araçları ve veri çözümleme süreci aşağıda alt başlıklar halinde açıklanmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Rize il merkezinde yer alan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Uygulamanın yapıldığı 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Rize il merkezinde bulunan 10 genel ortaöğretim kurumundan 6'sı, 6 mesleki ve teknik

ortaöğretim kurumundan ise 4'ü uygun örnekleme yöntemi ile örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma, bu ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan toplam 486 öğretmenden 291'i ile gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak İpek (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Kültür Ölçeği ile Türkçeye araştırmacı tarafından uyarlanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (Vigoda-Gadot vd., 2007) kullanılmıştır. Ölçekler üzerinde önce açımlayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda, hem orijinal formunda dört faktörden oluşan Örgütsel Kültür Ölçeği'nde yer alan, hem de orijinal formunda üç faktörden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nde yer alan maddelerin ikişer faktör altında toplandığı görülmüştür.

Phesey'in (1993) örgütsel kültür sınıflaması esas alınarak, İpek (1999) tarafından geliştirilmiş olan *Örgütsel Kültür Ölçeği* güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada toplanan veriler üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin, biri orijinal ölçekte güç kültürü ve rol kültürü boyutları içinde yer alan, diğeri ise başarı kültürü ve destek kültürü boyutları içinde yer alan maddelerin bulunduğu iki faktör altında toplandığı görülmüştür. İlk faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .38 ile .81 arasında değiştiği, açıkladığı varyansın %27 olduğu; ikinci faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin ise .45 ile .69 arasında değiştiği ve açıkladığı varyansın %18 olduğu gözlenmiştir. İki faktörün açıkladığı toplam varyans ise %45 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değerleri ise birinci faktör için .94, ikinci faktör için .84 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen bu boyutlarda yer alan maddeler üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, biri 8 maddeden diğeri ise 14 maddeden oluşan iki faktörlü bir *Örgütsel Kültür Ölçeği* formu oluşturulmuştur. İlgili alanyazın da göz önünde bulundurularak, örgütsel kültür ölçeği içerisindeki maddelerin toplandığı bu faktörler, *geleneksel örgüt kültürü* ve *çağdaş örgüt kültürü* olarak adlandırılmıştır.

Vigoda-Gadot ve diğeri (2007) tarafından geliştirilen *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği* ninin 25 maddeden oluşan orijinal formunda kurumsal sorumluluk, bireysel sorumluluk ve bireysel performans olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Toplanan veriler üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, orijinal ölçekte kurumsal sorumluluk boyutu içinde yer alan maddelerin bir faktör altında toplandığı, bireysel sorumluluk ve bireysel performans boyutları içinde yer alan maddelerin de ikinci bir

faktör altında toplandığı gözlenmiştir. İlk faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .51 ile .82 arasında değiştiği, açıkladığı varyansın %28 olduğu; ikinci faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin ise .46 ile .80 arasında değiştiği ve açıkladığı varyansın %25 olduğu gözlenmiştir. İki faktörün açıkladığı toplam varyansın %53 olarak hesaplandığı ölçekte, Cronbach's Alpha değerleri birinci faktör için .89, ikinci faktör için ise .90 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen bu boyutlarda yer alan maddeler üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, biri 8 maddeden diğeri ise 10 maddeden oluşan iki faktörlü bir *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği* formu oluşturulmuştur. Ölçeği oluşturan faktörler, ilgili alan yazın da göz önünde bulundurularak, *kurumsal sorumluluk* ve *bireysel sorumluluk* şeklinde adlandırılmıştır.

Her iki ölçek üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Uyum İndeksleri)

Boyutlar	X^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	LO 90	HI 90	SRMR
Örgüt Kültürü	1.601	.906	.951	.944	.046	.036	.055	.048
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1.798	.919	.962	.956	.052	.042	.063	.051

Tablo 1'deki uyum indeksleri incelendiğinde, her iki ölçek üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizinin de kabul edilebilir olduğu görülmektedir. İlgili alanyazında belirtildiği gibi, X^2/df oranının 3'ün altında olması uyumun mükemmel olduğunu, CFI ve GFI'nın .90'ın üzerinde, RMSEA ve SRMR'nin ise .80'den küçük olması iyi uyumu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Her iki ölçek de 5'li Likert (1: hiç katılmıyorum; 5: tamamen katılıyorum) tipinde derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi

SPSS programında yapılan veri çözümleme sürecinde uygulama yapılan öğretmenlerin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin alt boyutlarına ilişkin algıları aritmetik ortalama ve standart sapma ile betimlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için iki yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgütsel kültür algularından kestirilip kestirilemeyeceği ise çoklu regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Bulgular

Çözümlenen verilerin tablolaştırılarak açıklanmasında öncelikle, örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiş, daha sonra anlamlılık testi sonuçları sunulmuştur. Anlamlılık testlerinden sonra ise örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel kültürden kestirilmesine yönelik regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü olmak üzere, örgütsel vatandaşlık davranışı algıları ise kurumsal sorumluluk ve bireysel sorumluluk olmak üzere iki alt boyutta betimlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin söz konusu alt boyutlara ilişkin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları (n = 291)

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Örgüt Kültürü	Geleneksel kültür	3.58	.60
	Çağdaş kültür	3.51	.66
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kurumsal sorumluluk	3.58	.72
	Bireysel sorumluluk	3.81	.65

Tablo 2’de, ortaöğretim öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların geleneksel örgüt kültürü boyutunda 3.58, çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise 3.51 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına ilişkin aritmetik ortalamalar ise kurumsal sorumluluk boyutunda 3.58 olarak gerçekleşirken, bireysel sorumluluk boyutunda 3.81 olarak gerçekleşmiştir.

Öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarına ilişkin betimsel istatistikler cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve deneyimlerine/kıdemlerine göre Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdemlerine Göre Geleneksel Örgüt Kültürü Algıları

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Cinsiyet	Kadın	110	3.74	.55
	Erkek	181	3.49	.60
Lise türü	Genel	157	3.45	.55
	Meslek	134	3.74	.61
Kıdem	1-5 yıl	67	3.65	.62
	6-10 yıl	77	3.42	.61
	11-15 yıl	72	3.59	.57
	16 +	75	3.68	.57
Toplam		291	3.58	.60

Tablo 3'te görüldüğü gibi, uygulama yapılan toplam 291 öğretmenin 110'u bayan, 181'i ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin 157'si genel liselerde, 134'ü ise meslek liselerinde görev yapmaktadırlar. Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında 67'sinin 1-5 yıl, 77'sinin 6-10 yıl, 72'sinin 11-15 yıl arası, 75'inin ise 16 yıl ve üzeri öğretmenlik deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarına ilişkin aritmetik ortalama bayan öğretmenler için 3.74, erkek öğretmenler için ise 3.49 çıkmıştır. Öte yandan, bu boyuta ilişkin aritmetik ortalamaların, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler için 3.74, genel liselere görev yapmakta olan öğretmenler için ise 3.45 olduğu görülmektedir. Geleneksel örgüt kültürü boyutunda öğretmenlerin kıdem gruplarına göre aritmetik ortalamalar incelendiğinde, en düşük aritmetik ortalamanın 3.42 ile 6-10 yıl kıdem grubunda yer alan öğretmenlere, en yüksek aritmetik ortalamanın ise 3.68 ile 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmen grubuna ait olduğu gözlenmektedir. Bu konuda uygulama yapılmış olan toplam 291 öğretmenin geleneksel örgüt kültürü algısına ilişkin toplam aritmetik ortalama ise 3.58 olarak gerçekleşmiştir.

Ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarının cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için iki yönlü varyans analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarının cinsiyete, görev yapılan lise türüne ve kıdeme bağlı olarak istatistiksel yönden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4

Geleneksel Örgüt Kültürü Algısının Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark (Scheffe)
Cinsiyet	5.696	1	5.696	18.255	.000	Kadın > Erkek
Lise	4.876	1	4.876	15.626	.000	Meslek > Genel
Kıdem	2.317	3	.772	2.475	.062	6-10 yıl < 16 + yıl
Cinsiyet*Lise	.719	1	.719	2.304	.130	
Cinsiyet*Kıdem	.962	3	.321	1.027	.381	
Lise*Kıdem	1.808	3	.603	1.932	.125	
Cinsiyet*Lise*Kıdem	.978	3	.326	1.044	.373	
Hata	85.811	275	.312			
Toplam	3839.984	291				

Tablo 4, Tablo 3 ile birlikte incelendiğinde, geleneksel örgüt kültürü boyutunda bayan öğretmenlerin algılarının ($\bar{X} = 3.74$) erkek öğretmenlerin algılarından ($\bar{X} = 3.49$), meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarının ($\bar{X} = 3.74$) ise genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarından ($\bar{X} = 3.45$) istatistiksel olarak daha yüksek düzeyde gerçekleştiği gözlenmektedir. Kıdeme bağlı olarak yapılan karşılaştırmada ise 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen grubunun geleneksel örgüt kültürü algılarının ($\bar{X} = 3.68$), 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmen grubunun algılarından ($\bar{X} = 3.42$) istatistiksel olarak daha yüksek çıktığı anlaşılmaktadır. Tablo 4'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyet, görev yaptıkları lise türü ve kıdemlerinin geleneksel örgüt kültürü algıları üzerindeki ortak etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin çağdaş örgüt kültürü algılarına ilişkin betimsel istatistikler cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve kıdemlerine göre Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdemlerine Göre Çağdaş Örgüt Kültürü Algıları

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Cinsiyet	Bayan	110	3.57	.54
	Erkek	181	3.48	.73
Lise türü	Genel	157	3.48	.65
	Meslek	134	3.56	.68
Kıdem	1-5 yıl	67	3.53	.67
	6-10 yıl	77	3.31	.69
	11-15 yıl	72	3.53	.64
	16 +	75	3.69	.60
Toplam		291	3.51	.66

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin çağdaş örgüt kültürü algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların bayan öğretmenler için 3.57, erkek öğretmenler için 3.48 olduğu; bu boyutta, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 3.56; genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ise 3.48 olduğu görülmektedir. Çağdaş örgüt kültürü boyutuna ilişkin öğretmenler algıları kıdem gruplarına göre incelendiğinde, en düşük aritmetik ortalamanın 3.31 ile 6-10 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere, en yüksek aritmetik ortalamanın ise 3.69 ile 16 yıl ve üstü kідeme sahip öğretmen grubuna ait olduğu gözlenmektedir. Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin çağdaş örgüt kültürü algılarına ilişkin toplam aritmetik ortalama 3.51 olarak gerçekleşmiştir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin çağdaş örgüt kültürü algıları cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak iki yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış ve analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Çağdaş Örgüt Kültürü Algısının Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Cinsiyet	1.195	1	1.195	2.824	.094	
Lise	.109	1	.109	.259	.612	
Kıdem	3.127	3	1.042	2.465	.063	6-10 yıl < 16 + yıl
Cinsiyet*Lise	.036	1	.036	.084	.772	
Cinsiyet*Kıdem	1.628	3	.543	1.283	.280	
Lise*Kıdem	2.001	3	.667	1.577	.195	
Cinsiyet*Lise*Kıdem	.350	3	.117	.276	.843	
Hata	116.313	275	.423			
Toplam	3723.194	291				

Tablo 6 incelendiğinde, ortaöğretim öğretmenlerinin çağdaş örgüt kültürü algılarının cinsiyet ve lise türüne bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, ancak bu algıların öğretmenlerin kıdemlerine bağlı olarak 6-10 yıl kıdem grubu ile 16 yıl ve üzeri kıdem grubu arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuç Tablo 5'teki bulgularla birlikte incelendiğinde 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin çağdaş örgüt kültürü algılarının 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin algılarından istatistiksel olarak daha üst düzeyde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Tablo 6'da öğretmenlerin cinsiyet, görev yaptıkları lise türü ve kıdemlerinin çağdaş örgüt kültürü algıları üzerindeki ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmediği görülmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları kurumsal sorumluluk ve bireysel sorumluluk olmak üzere iki boyutta betimlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin kurumsal sorumluluk boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına ilişkin betimsel istatistikler cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve deneyimlerine/kıdemlerine göre Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdemlerine Göre Kurumsal Sorumluluk Algıları

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Cinsiyet	Kadın	110	3.59	.68
	Erkek	181	3.57	.74
Lise türü	Genel	157	3.52	.73
	Meslek	134	3.64	.70
Kıdem	1-5 yıl	67	3.60	.71
	6-10 yıl	77	3.47	.70
	11-15 yıl	72	3.56	.72
	16 +	75	3.68	.73
Toplam		291	3.58	.72

Tablo 7 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sorumluluk boyutunda bayan öğretmenlerin algılarına ilişkin aritmetik ortalamanın 3.59, erkek öğretmenlerin algılarına ilişkin aritmetik ortalamanın ise 3.57 olduğu görülmektedir. Ayrıca bu boyutta meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarını yansıtan aritmetik ortalama 3.64, genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarını yansıtan aritmetik ortalama 3.52 olarak gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin kurumsal sorumluluk boyutuna ilişkin algıları kıdem gruplarına göre incelendiğinde, en düşük aritmetik ortalamanın 3.47 ile 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere, en yüksek aritmetik ortalamanın ise 3.68 ile 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere ait olduğu gözlenmektedir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sorumluluk boyutuna ilişkin algıları cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak iki yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış ve analiz sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8'de görüldüğü gibi ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sorumluluk boyutuna ilişkin algıları cinsiyetlerine, görev yapmakta oldukları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 8

Kurumsal Sorumluluk Algısının Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Cinsiyet	.491	1	.491	.967	.326
Lise	.840	1	.840	1.653	.200
Kıdem	2.099	3	.700	1.377	.250
Cinsiyet*Lise	.603	1	.603	1.187	.277
Cinsiyet*Kıdem	1.614	3	.538	1.059	.367
Lise*Kıdem	2.626	3	.875	1.723	.163
Cinsiyet*Lise*Kıdem	.528	3	.176	.346	.792
Hata	139.701	275	.508		
Toplam	3881.375	291			

Tablo 8’de ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, görev yaptıkları lise türü ve kıdemlerinin kurumsal sorumluluk algıları üzerindeki ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmediği gözlenmektedir.

Öğretmenlerin bireysel sorumluluk boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına ilişkin betimsel istatistikler cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve deneyimlerine/kıdemlerine göre Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdemlerine Göre Bireysel Sorumluluk Algıları

Değişken	Grup	n	\bar{X}	S
Cinsiyet	Kadın	110	3.97	.57
	Erkek	181	3.71	.68
Lise türü	Genel	157	3.74	.67
	Meslek	134	3.88	.62
	1-5 yıl	67	3.92	.56
Kıdem	6-10 yıl	77	3.72	.56
	11-15 yıl	72	3.85	.75
	16 +	75	3.75	.70
Toplam		291	3.81	.65

Tablo 9 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel sorumluluk boyutuna ilişkin olarak bayan öğretmenlerin algılarını yansıtan aritmetik ortalamasının 3.97, erkek öğretmenlerin algılarını yansıtan aritmetik ortalamasının ise 3.71 olduğu görülmektedir. Öte yandan, bu boyutta meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 3.88, genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ise 3.74 olduğu gözlenmektedir. Bu boyuttaki öğretmen algıları kıdem gruplarına göre incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamasının 3.92 ile 1-5 yıl arası kıdem grubuna, en düşük aritmetik ortalamasının ise 3.72 ile 6-10 yıl arası kıdem grubuna ait olduğu anlaşılmaktadır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel sorumluluk boyutuna ilişkin algıları cinsiyetlerine, görev yaptıkları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak iki yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış ve analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Bireysel Sorumluluk Algısının Cinsiyet, Lise Türü ve Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Cinsiyet	4.839	1	4.839	11.780	.001	Kadın > Erkek
Lise	1.048	1	1.048	2.550	.111	
Kıdem	.853	3	.284	.692	.558	
Cinsiyet*Lise	.425	1	.425	1.034	.310	
Cinsiyet*Kıdem	.275	3	.092	.223	.880	
Lise*Kıdem	1.389	3	.463	1.127	.338	
Cinsiyet*Lise*Kıdem	.512	3	.171	.416	.742	
Hata	112.955	275	.411			
Toplam	4345.450	291				

Tablo 10'da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel sorumluluk boyutuna ilişkin algılarının cinsiyetlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuç Tablo 9 ile birlikte incelendiğinde, bayan öğretmenlerin bireysel sorumluluk boyutuna ilişkin algılarının ($\bar{X} = 3.97$) erkek öğretmenlerin algılarından

($\bar{X} = 3.71$) daha üst düzeyde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, öğretmenlerin bireysel sorumluluk boyutuna ilişkin algılarının görev yapmakta oldukları lise türüne ve kıdemlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet, görev yaptıkları lise türü ve kıdemlerinin kurumsal sorumluluk algıları üzerindeki ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gerçekleşmediği gözlenmektedir. Ancak, bireysel sorumluluk boyutunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyetlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F = 11.780; p = .001$). Bu sonuç Tablo 9 ile birlikte incelendiğinde bireysel sorumluluk boyutunda bayan öğretmenlerin algılarının ($\bar{X} = 3.97$) erkek öğretmenlerin algılarından ($\bar{X} = 3.71$) istatistiksel daha üst düzeyde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları, kurumsal sorumluluk boyutunda örgütsel kültür algılarından kestirilmeye çalışılmış ve bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Kurumsal Sorumluluk Algılarının Örgütsel Kültür Algularından Kestirilmesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tutum boyutu	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.339	.224		5.988	.000		
Geleneksel kültür	.082	.077	.068	1.071	.285	.40	.05
Çağdaş kültür	.554	.069	.512	8.055	.000	.56	.39

$R = .56; R^2 = .31$

$F(2, 288) = 65.27; p = .000$

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, kurumsal sorumluluk boyutunda, geleneksel ve çağdaş örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği görülmektedir ($R = .56; F = 65.27; p = .000$). Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü algılarının kurumsal sorumluluk boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışı algılarındaki varyansın, %31’ni açıkladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 11’de, öğretmenlerin kurumsal sorumluluk boyutuna ilişkin algıları ile örgütsel kültür boyutları arasındaki korelasyon birlikte incelendiğinde, kurumsal sorumluluk boyutu ile geleneksel örgüt kültürü

boyutu arasındaki korelasyonunun .40, kurumsal sorumluluk boyutu ile çağdaş örgüt kültürü boyutu arasındaki korelasyonun ise .56 olduğu gözlenmektedir. Örgütsel kültür boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sorumluluk boyutu arasındaki korelasyon ayrı ayrı incelendiğinde (örgütsel kültür boyutlarının birbiri üzerindeki etkisi sabitlendiğinde) ise çağdaş örgüt kültürü boyutu ile kurumsal sorumluluk boyutu arasındaki korelasyonun .39 ($p = .000$), geleneksel örgüt kültürü ile kurumsal sorumluluk boyutu arasındaki korelasyonun ise .05 ($p = .285$) olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının bireysel sorumluluk boyutunda geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü algılarından kestirilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Bireysel Sorumluluk Algılarının Örgütsel Kültür Algılarından Kestirilmesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tutum boyutu	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.585	.203		7.821	.000		
Geleneksel kültür	.228	.069	.208	3.285	.001	.47	.16
Çağdaş kültür	.400	.062	.407	6.421	.000	.54	.31

$R = .56$; $R^2 = .32$

$F(2, 288) = 66.92$; $p = .000$

Tablo 12’de, ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, bireysel sorumluluk boyutunda, geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü algılarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kestirilebildiği görülmektedir ($R = .56$; $F = 66.92$; $p = .000$). Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü algılarının bireysel sorumluluk boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışı algılarındaki varyansın, %32’sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin bireysel sorumluluk boyutuna ilişkin algıları ile örgütsel kültür boyutları arasındaki korelasyon birlikte incelendiğinde, bireysel sorumluluk boyutu ile geleneksel örgüt kültürü boyutu arasındaki korelasyonunun .47, bireysel sorumluluk boyutu ile çağdaş örgüt kültürü boyutu arasındaki korelasyonun ise .54 olduğu gözlenmektedir. Örgütsel kültür boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sorumluluk boyutu arasındaki korelasyon ayrı ayrı incelendiğinde ise çağdaş örgüt kültürü boyutu ile bireysel

sorumluluk boyutu arasındaki korelasyonun .31 ($p = .000$), geleneksel örgüt kültürü ile bireysel sorumluluk boyutu arasındaki korelasyonun ise .16 ($p = .001$) olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Tartışma

Araştırma sonucunda ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları her iki boyutta da birbirine yakın ve orta düzeyde gerçekleşmiştir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin görev yaptıkları ortaöğretim kurumlarında hem geleneksel hem de çağdaş örgüt kültürünü aynı düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında, bayan öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarının erkek öğretmenlerinin bu boyuta ilişkin algılarından istatistiksel olarak daha üst düzeyde gerçekleştiği; ancak çağdaş örgüt kültürü algılarının, öğretmenlerin cinsiyetine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı gözlenmiştir. Bu sonuç, bayan öğretmenlerin okullarındaki kültürü, erkek öğretmenlere göre daha otoriter ve bürokratik algıladıklarını göstermektedir. Bu bulgu, daha önce yapılmış olan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Örneğin, Narsap (2006) tarafından yapılan araştırmada, erkek öğretmenlerin okullarda görüşlerini daha rahat ifade ettikleri ve işbirliğine daha yatkın oldukları gözlenirken, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerle karşılaştırıldıklarında, okuldaki yönetmelik, prosedür ve kurallara daha bağımlı hareket ettikleri, karar verirken yöneticilere daha çok danışma ihtiyacı hissettikleri gözlenmiştir.

Öte yandan araştırma sonucunda, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarının, genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarından istatistiksel olarak daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bu sonuç, meslek liselerinde genel liselerle karşılaştırıldığında daha otoriter ve bürokratik uygulamalara yer verilmekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, daha önce Sönmez (2006) tarafından yapılan araştırma sonucuyla da örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada, öğretmenlerin meslek liselerinin sahip olduğu örgüt kültürü ile ilgili olarak, geleneksel örgüt kültürünü yansıtan rol ve güç kültürü konusundaki algılarının çağdaş örgüt kültürünü yansıtan başarı ve destek kültürü algılarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu araştırma sonucunun desteklediği bir başka araştırma Narsap (2006) tarafından genel ve mesleki liselerdeki örgüt kültürü üzerine yapılan araştırmadır. Söz konusu araştırmada, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin, kurumlarında diğer kurumlarda görev yapan öğretmenlerden daha güçlü ve olumlu bir örgüt kültürü algıladıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları deneyimlerine göre karşılaştırıldığında ise hem geleneksel örgüt kültürü boyutunda, hem de çağdaş örgüt kültürü boyutunda öğretmen algılarının deneyime bağlı olarak arttığı görülmektedir. Bu sonuç, Flores (2004) tarafından Portekiz okullarında yapılmış olan araştırma sonucunu desteklemektedir. Söz konusu araştırmada, göreve yeni başlayan öğretmenlerin, daha deneyimli öğretmenlerle karşılaştırıldığında, okullarına karşı daha duyarsız ve ilgisiz oldukları gözlenmiştir. Bu araştırmada ise her iki örgütsel kültür boyutunda da 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan öğretmen grubunun örgütsel kültür algılarının, 6-10 yıl deneyim grubundaki öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, deneyimi düşük olan öğretmenlerin okullarına karşı duyarsız ve ilgisiz olduklarından, görev yaptıkları okulda hem geleneksel örgüt kültürü hem de çağdaş örgüt kültürü algılarının düşük olduğu, deneyim ilerledikçe söz konusu algılarının her iki boyutta da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları cinsiyetlerine bağlı olarak karşılaştırıldığında, bireysel sorumluluk boyutunda bayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, erkek öğretmenlerin algılarından istatistiksel olarak daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu sonuç, Sökmen ve Boylu (2011) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan ve bayan çalışanların diğerkâmlık ve nezaket boyutlarında karşı cinslerinden daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı algısına sahip olduklarını gösteren araştırma sonucunu desteklemektedir. Bununla birlikte kurumsal sorumluluk boyutunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığı gözlenmektedir. Bu sonuç ise Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) tarafından öğretmenler üzerine yapılan ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığını ortaya koyan araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyete göre karşılaştırıldığı araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin, Eres (2010) tarafından meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada bayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları erkek öğretmenlerin algılarından daha düşük çıkmıştır. Sökmen ve Boylu (2011) tarafından, otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada ise erkek çalışanların sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında, bayan çalışanların ise diğerkâmlık ve nezaket boyutlarında, karşı cinslerinden daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı algısına sahip oldukları gözlenmiştir. Wayne ve Cordeiro (2003) tarafından yapılan araştırmada ise erkek çalışanların bayan çalışanlardan daha çok

alturist/diğerkâm örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri gözlenmiştir. Buna karşılık Lin (2008) tarafından yapılan araştırmada ise bayan çalışanların diğerkâmlık boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışı algıları, erkek çalışanlardan daha yüksek çıkarken, erkeklerin sportmenlik ve nezaket boyutlarında vatandaşlık davranışı algıları bayarlardan daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının görev yaptıkları okul türü ve deneyimlerine bağılı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar, Eres (2010) tarafından meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yapılan ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının deneyim arttıkça düştüğü gözlemlenen araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Benzer şekilde bu araştırmada ulaşılan sonuçlar Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) tarafından yapılan ve genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarından yüksek olduğunu, ayrıca bu algılar arasında deneyime bağılı olarak, daha deneyimliler lehine farklılık gözlemlendiğini gösteren araştırma sonuçları ile de örtüşmemektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgüt kültüründen kestirilmesine yönelik olarak ulaşılan sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, hem kurumsal sorumluluk hem de bireysel sorumluluk boyutlarında örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak yordanabildiği görülmektedir. Öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü ve çağdaş örgüt kültürü algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarındaki varyansı hem kurumsal sorumluluk hem de bireysel sorumluluk boyutunda hemen hemen aynı düzeyde açıkladığı gözlenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılarının, örgütsel vatandaşlık algıları üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelendiğinde, çağdaş örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışının her iki boyut üzerindeki etkisinin de geleneksel örgüt kültürünün bu boyutlar üzerindeki etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç Gök (2007) tarafından yapılan ve örgüt kültürünün çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişki konusunda, araştırmada elde edilen sonuçların desteklediği başka araştırmalar da vardır. Örneğin bu araştırmada ulaştığımız sonuç, Çelik (2007) tarafından Savunma Sanayi içerisinde yer alan şirketlerde çalışanlar üzerine yapılan ve çalışanların örgüt kültürü algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif

yönde bir korelasyon olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçların desteklediği bir başka araştırma ise Sezgin (2009) tarafından yapılan çalışmadır. Söz konusu çalışmada çalışanların örgütsel kültür algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında anlamlı ve pozitif yönde korelasyon olduğu görülmüştür. Bu kapsamda değerlendirilebilecek bir başka çalışma Uçanok (2008) tarafından çalışanların benimsedikleri iş değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmadır. Söz konusu çalışmada, benimsenen iş değerlerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını belirlediği/yordadığı gözlenmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçların desteklediği bazı yurtdışı araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Maignan vd. (1999) tarafından yapılan çalışmada pazar (market) eğilimli ve hümanist eğilimli örgüt kültürleri ile örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, pozitif ve anlamlı yönde bir korelasyon olduğu görülmüştür. Öte yandan, Asgari vd. (2008) tarafından yapılan ve Hofstede'nin örgütsel kültür sınıflamasının esas alındığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile sadece örgütsel kültürün güç mesafesi boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki gözlenmiştir. Yine Hofstede'nin örgütsel kültür sınıflamasına göre Moorman ve Blakely (1995) tarafından yapılan çalışmada, kolektivist (toplumsal) kültürel değer ve normlarla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada da Hofstede'nin kolektivist (toplumsal) kültür eğilimini yansıtan çağdaş örgüt kültürünün, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu ve çağdaş örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu gözlenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel kültür algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyet, okul türü ve deneyime bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik olarak yapılan analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin okullarına ilişkin geleneksel örgüt kültürü algılarının cinsiyetlerine (bayanlar lehine) ve görev yaptıkları okul türüne göre (meslek liseleri lehine) istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür. Bir başka ifadeyle, bayan öğretmenler görev yaptıkları okulun örgüt kültürünü erkek öğretmenlerden daha fazla geleneksel olarak algılamışlardır. Öte yandan meslek liselerinde görev yapan öğretmenler okullarındaki örgüt kültürünü,

genel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha geleneksel algılamışlardır.

- Öğretmen algılarının, örgüt kültürünün her iki boyutunda da 6-10 yıl deneyim grubu ile 16 yıl ve üzeri deneyim grubu arasında, ikinci deneyim grubunun lehine istatistiksel olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Yani, 16 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin hem geleneksel hem de çağdaş örgüt kültürü algılarının, 6-10 yıl deneyim grubundaki öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, bireysel sorumluluk boyutunda cinsiyete göre farklılaştığı, bayan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda, bireysel sorumluluk boyutunda erkek öğretmenlerden daha üst düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı algıladıkları görülmüştür. Ancak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının her iki boyutta da öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ve deneyimlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgütsel kültür algılarından kestirilmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının, örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak kestirilebildiği belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı algılarındaki varyansı hem kurumsal hem de bireysel sorumluluk boyutunda aynı düzeyde açıkladığı görülmüştür.

- Öğretmenlerin örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin algıları arasındaki korelasyon pozitif ve anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin görev yaptıkları okula ilişkin örgüt kültürü algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının da buna paralel olarak arttığı belirlenmiştir.

- Öğretmenlerin çağdaş örgüt kültürü algıları ile hem kurumsal sorumluluk hem de bireysel sorumluluk boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki korelasyon aynı düzeyde gerçekleşmiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algıları ile hem kurumsal sorumluluk hem de bireysel sorumluluk boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki korelasyon birbirine yakın düzeyde çıkmıştır.

- Çağdaş örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki korelasyon, geleneksel örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık

davranışı boyutları arasındaki korelasyondan daha yüksek çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin ortaöğretim kurumlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının geleneksel örgüt kültüründen çok çağdaş örgüt kültürü ile ilişkili olduğu görülmüştür.

- Özetle ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin, kurumlarına ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak kestirilebildiği, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını geleneksel örgüt kültürü algılarından çok çağdaş örgüt kültürü algılarının belirlediği görülmüştür.

Araştırmada ulaşılan ve yukarıda özetle belirtilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- Araştırmada ortaöğretimde görev yapmakta olan bayan öğretmenlerin okullarına ilişkin geleneksel örgüt kültürü algılarının erkek öğretmenlerin bu konudaki algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bayan öğretmenlerin okul yönetimi ile ilgili işlerde daha fazla yer almaları sağlanabilir.

- Araştırmada meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin geleneksel örgüt kültürü algılarının genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle meslek liselerinde daha demokratik ve katılımcı yönetim uygulamalarına yer verilerek, öğretmenlerin okullarının kültürünü daha çağdaş algılamaları sağlanabilir.

- Araştırmada, ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının gerek kurumsal sorumluluk, gerekse bireysel sorumluluk boyutunda örgütsel kültür algılarından kestirilebildiği, çağdaş örgüt kültürü algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki yordayıcı etkisinin geleneksel örgüt kültürü algısından daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerine, okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını yükseltebilmek için, okullarında demokratik ve katılımcı yönetim uygulamalarına ağırlık vermeleri önerilebilir.

Kaynaklar/References

- Ahmadi, F. (2010). Survey relationship between OCB and internal & external factors impact on OCB. *European Journal of Social Sciences*, 16(3), 460-478.
- Arslantaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Asgari, A. S., Abu Daud, A. A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between organizational characteristics, task characteristics, cultural context and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* [<http://www.eurojournals.com/ejefas13.htm>], 13, 94-107.
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (200). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Barnard, C. I. (1938). *The function of the executives*. Cambridge, MA: Harvard Universtiy Press; in Tayyab, S. (2005), "Organisational citizenship behaviour: validating factorial structure and invariance among employees", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1/2), 49-64.
- Chien, M. H. (2003). A study to improve organizational citizenship behaviors, *International Congress on Modelling and Simulation (MODSIM03)*, Integrative Modelling of Biophysical, Social, and Economic Systems for Resource Management Solutions, 14-17 July 2003, Townsville, Australia; 1364-1367. <http://www.mssanz.org.au/MODSIM03/Media/Articles/Vol%203%20Articles/1364-1367.pdf> [21.11.2011].
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çokluk, Ö. B., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010) *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik, SPSS ve LISREL uygulamalar*, Ankara: Pegem Akademi.
- De Brentani, U., & Kleinschmidt, E. J. (2004); Corporate culture and commitment: Impact on performance of international new product development programs, *The Journal of Product Innovation Management*, 21, 309-333.
- Demirtaş, Z. (2010). Liselerde okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 208-223.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in school and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 425-447.

- Dolan, S. L., Tzafirir, S. S., & Baruch, Y. (2005). Testing the causal relationships between procedural justice, trust and organizational citizenship behavior. *Revue de Gestion Des Ressources Humaines*, 57, 79-89.
- Eres, F. (2010). Organizational citizenship behaviors of teachers in vocational high schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 39, 111-126.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China, *Organizational Science*, 15(2), 241-253.
- Flores, M. A. (2004). The impact of school culture and leadership on new teachers' learning in the workplace. *International Journal of Leadership in Education*, 7(4), 297-318.
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Gürbüz, S. (2008). İş tatmini ve adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 49-77.
- Handy, C. B. (1981). *Understanding organizations* (2nd ed.). Great Britain: Hazell Watson & Viney Ltd.
- Harrison, R. (1975). Diagnosing organizational ideology. *Annual handbook for group facilitators* (Edited by Jones, J. E. and Pfeffer J. W.). University Associates Inc.; in Handy, C. B. (1981): *Understanding organizations*. 2nd edition, Hazell Watson & Viney Ltd. Great Britain.
- Hofstede G., Bram N., Ohayv D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hofstede, G. (1980). *Culture consequences: International differences in work related values*. London: Sage.
- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Jandeska, K. E., & Kraimer, M. L. (2005). Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors. *Journal of Managerial Issues*, XVII(4), 461-478.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146; in Farh, J. L., Zhong, C. B. ve Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China, *Organizational Science*, 15(2), 241-253.
- Lin, C. P. (2008). Clarifying the relationship between organizational citizenship behaviors, gender, and knowledge sharing in workplace organizations in Taiwan. *Journal of Business Psychology*, 22, 241-250.

- Maignan, I., Ferrell, O. C., & Hult, G. T. M. (1999). Corporate citizenship: cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 455-469.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.
- Moorman, R. H., Blakely G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management*, 41(3), 351-357.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.
- Neuman, G. A., & Kickul, J. R. (1998). Organizational citizenship behaviors: achievement orientation and personality. *Journal of Business and Psychology*, 13(2), 263-279.
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M. A. A., & Khan, M. Y. (2011). The impact of employees perception of organizational climate on organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational commitment and moderating impact of social network ties in Pakistani context. *European Journal of Social Sciences*, 22(1), 81-96.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations, *California Management Review*, 31(4), 9-25, in Staw, B. M. (1995), (Editor). *Psychological dimensions of organizational behavior*, 2nd Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.; in Tayyab, S. (2005). Organisational citizenship behaviour: validating factorial structure and invariance among employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1/2), 49-64.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Phesey, D. C. (1993). *Organizational cultures: Types and transformations*. London: Routledge.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice)*, 4, 307-331.
- Sezgin, O. (2009). *Exploring the relationship between the concepts of organization culture, organizational justice and organizational citizenship behavior* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Shaw, J., & Reyes, P. (1992). School cultures: Organizational value orientation and commitment. *The Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.
- Singh, A. K., & Singh, A. P. (2009). Does personality predict organizational citizenship behaviour among managerial personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 291-298.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice)*, 45, 85-108.
- Stamper, A. L., & Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 517-536.
- Suresh, S., & Venkatammal, P. (2010). Antecedents of organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 276-286.
- Tepper, B. J., & Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 46(1), 97-105.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-28.
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, Summer 2000. 233-244.

Cemalettin İpek

- Türker, M. (2008). Organizational citizenship behaviour and organizational learning climate relationship. *Lex et Scientia International Journal*, XV(1), 182-188.
- Ueda, Y. (2011). Organizational citizenship behavior in a Japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, 1-14.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991), Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yücel, C. ve Samancı-Kalaycı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

İletişim/Correspondence:

Doç. Dr. Cemalettin İpek
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Rize
e-posta: cemalettinipek@yahoo.com

Received: 06/04/2012

Revision received: 10/07/2012

Second revision received: 15/08/2012

Approved: 17/08/2012