

# *Araştırma Görevlilerinin Değerleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*

Emine ÖNDER\*

Ali TAŞ\*\*

*“Başarısı sadece formal sistemce tanımlanmış davranış çıktılarına dayanan bir örgüt çok kırılğan bir sosyal yapıya sahiptir” Katz (1964: 132)*

## **Öz**

Araştırmada, araştırma görevlilerinin bireysel değerleri ve ÖVD arasında ilişki olup olmadığı ile bireysel değerlerinin ÖVD üzerine etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında veriler, “Değerler, Suç Anlayışı ve Ahlaki Hüküm Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu SDÜ ve MAEÜ araştırma görevlileri oluşturmuştur. Araştırma, betimsel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Araştırmada, aritmetik ortalama, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma görevlilerinin bireysel değerleri siyasi, ahlaki, estetik, ekonomik, bilimsel, sosyal ve dini değerler olarak sıralanırken ÖVD, nezaket, vicdanlılık, yardımlaşma, sivil erdem ve centilmenlik olarak sıralanmıştır. ÖVD’nin yardımlaşma boyutu ile dini, sosyal, estetik ve siyasi değerler arasında ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca estetik değer, nezaket ÖVD üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Araştırma görevlisi, örgütsel vatandaşlık davranışları, değer, bireysel değerler.

## *The Relationship Between Research Assistants’ Values and Organizational Citizenship Behaviors*

*“An organization, of which achievement depends only on behavior outputs identified by formal system has a very delicate social structure.” Katz (1964: 132)*

## **Abstract**

In this study, it was aimed to present whether there was a relationship between research assistants’ individual values and organizational citizenship behaviors or not and the effect of individual values on organizational citizenship behaviors. Within the scope of this object, data were obtained through “Values, Sense of Crime, Moral Judgment Scale” and “Organizational Citizenship Scale”. The study group included the research assistants of Süleyman Demirel University and Mehmet Akif Ersoy University. The study was designed according to descriptive survey model. In this study, arithmetic mean, standard deviation, correlation and regression analysis were presented. While individual values of research assistants were specified as political, moral, aesthetics, economic, scientific, social and religious values. Organizational citizenship behaviors were specified as kindness, conscience, cooperation, civil virtue and gentleman ship. It was found that there was a relationship between cooperation aspects of organizational citizenship behaviors and religious, social, aesthetics and political values. Besides, it was found that aesthetics value was a meaningful predictor on kindness organizational citizenship behaviors.

**Keywords:** Research assistant, organizational citizenship behaviors, value, individual values.

\* Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Öğretim Koordinatörlüğü, [emineonder@sdu.edu.tr](mailto:emineonder@sdu.edu.tr) / [emineonder@mynet.com.tr](mailto:emineonder@mynet.com.tr)

\*\* Doç. Dr., Kırkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, [atas865@gmail.com](mailto:atas865@gmail.com)

## 1. Giriş

Küreselleşme, rekabet, pazar ve teknolojiadaki sürekli değişimler, örgütlerin varlık ve gelişmelerini sürdürmesini zorlaştırmaktadır. Örgütlerin bu zorluğu aşmasında yeni teknoloji, üstün yönetim sistemleri, elektronik sistemler ve veritabanları önemli olmakla birlikte örgütsel başarıda asıl önemli olan, örgütün insan kaynağının niteliğidir. Çünkü teknolojik araç-gereçleri, yönetim sistem ve araçlarını kullananlar ve gerekli kararları alanlar örgütlerin çalışanlardır (Pohlman ve Gardiner, 2000). Ancak örgütün ayakta kalabilmesi ve fark yaratabilmesi sadece biçimsel iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getiren çalışanlar ile mümkün değildir. Bu bakımdan, formal iş tanımlarıyla sınırlı kalmadan, tanımlanmış görevlerin ötesinde sorumluluk üstlen ve görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için özveride bulunan, örgütsel etkililiğe ve gelişmeye katkıda bulunmaya çaba sarf eden çalışanlara ihtiyaç vardır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004; Wagner ve Rush, 2000). Bu bağlamda, örgütlerin başarıya ulaşmaları çalışanların biçimsel rol tanımlarının ötesinde gönüllülük esasına dayanan ekstra davranışları sergilemelerine bağlı olduğu söylenebilir. Örgütlerin ihtiyaç duyduğu ve geleneksel rol davranışlarının ötesindeki bu davranışlar, alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmış ve son yıllarda üzerinde yoğun bir şekilde araştırma yapılan konulardan biri olmuştur. Örgütsel vatandaşlık konusundaki araştırmaların çoğunun, çalışanların bu davranışları sergileme olasılığını artıran faktörlerle ilişkisi konusunda yapıldığı görülmektedir (Bateman ve Organ, 1983; Buluç, 2008; Celep, Polat, Elbir ve Yapıcı, 2004; Chiu ve Tsai, 2006; Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012; Demirel ve Özçınar, 2009; Farh, Podsakoof ve Organ, 1990; Feather ve Rauther, 2004; Gürbüz, 2006; Koys, 2001; Oğuz, 2011; Ölçüm-Çetin, 2004; Organ ve Ryan, 1995; Terzi, 2011; Turnipseed ve Murkison, 2000; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994; Yafang ve Shih-Wang, 2008). Birçok araştırmada bireysel ve örgütsel özellikler, iş tatmini, liderlik davranışları ile ilişkilendirilen örgütsel vatandaşlık davranışının değerleriyle olan ilişkisi sınırlı sayıda araştırmada incelenmiştir. Bu araştırmaların bazılarında örgütsel vatandaşlık davranışının çalışma de-

ğerleriyle (Ryan, 2002; Zawawi, Kamarunzaman ve Hussin, 2010), bazılarında ise bireysel değerlerle (Aktay ve Ekşi, 2009; Arthaud-Day, Rode ve Turnley, 2012; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Olson, 2004; Van-Dijk, Yaffe ve Levontin, 2008) ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırmaların yükseköğretim kurumlarını kapsamaması ve alanyazına katkıda bulunma düşüncesiyle, bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarındaki araştırma görevlilerinin değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile bunlar arasındaki ilişki ve etki incelenmiştir.

### 1.1. Örgütsel Vatandaşlık

Yaklaşık çeyrek asır önce ekstra-rol davranışlarını ifade etmek üzere kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı, değişik şekillerde tanımlanmış olsa da bu kavrama ilişkin en kabul görmüş tanım Organ (1988) tarafından yapılmıştır. Organ'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan, tam olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Diğer bir ifadeyle işverenle yapılan sözleşmede yer almasa da bazı görev ve davranışların gönüllü olarak üstlenilmesidir (Ünal, 2003). Bu nedenle, örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye çalışanın kendisi karar verir (Kamer, 2001). Böyle bir davranış gösterilmediği takdirde de cezalandırma söz konusu değildir.

Örgütsel vatandaşlıkla ilgili yapılan araştırmalara göre; yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, diğer çalışanlara yardım etme, üstlendiği görevlerden şikâyetçi olmama, bir görevi yapmak zorunda olmadığı halde üstlenme gibi davranış biçimleri örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilebilir.

Bu çerçeve içinde olsa da alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin farklı sınıflamalar mevcuttur (Graham, 1991; Van Dyne ve diğ., 1994; Williams ve Anderson, 1991). Ancak en çok referans gösterilen Organ'ın sınıflamasıdır. Organ'ın (1988) sınıflamasında örgütsel vatandaşlık davranışları

yardımsızlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş başlık altında verilmiştir. Bu boyutlardan yardımsızlık, çalışanların sorunlar karşısında doğrudan ve gönüllü olarak diğer bir çalışma arkadaşına yardım etmesini ifade eder (Allison, Voss ve Dryer, 2001; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Vicdanlılık, çalışanların, üstlendikleri rollerin ötesine geçerek, örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda bulunmayı gerektirir (Allison ve diğ., 2001). Centilmenlik, işin neden olduğu kaçınılmaz rahatsızlık ve zorlamalara karşı hoşgörülü olma, işler yolunda gitmediğinde pozitif tutumu koruma ve daha az şikayet etme türündeki davranışları içerir.

Nezaket, çalışanların diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek, çözümü için önerilerde bulunma, yardımcı olma ya da sorunun ortaya çıkmasına engel olma gibi önleyici nitelikteki davranışlarını içerir. Sivil erdem, bir bütün olarak ve en üst düzeyde örgüte bağlılığı ve ilgiyi, örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder. Yönetime katılma konusundaki isteklilik, örgütün önündeki fırsatları ve tehditleri gözlemlemek, örgüt için en iyiyi yapmaya çalışmak gibi davranışlar bu boyut kapsamındadır (Konovsky ve Organ, 1996; Köse, Kartal ve Kayalı, 2003; Podsakoff ve diğ., 2000). Çok sayıda davranış biçiminin ortaya bulunduğu örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlar arasında aktivitelerin koordinasyonuna yardımcı olur, anlaşmazlıkları azaltır.

Böylece örgütün sosyal yapısını sağlamlaştırır (Taşçı ve Koç, 2007), kıt kaynakların daha üretken amaçlarda kullanılmasını ve örgütün değişikliklere daha etkin bir şekilde adapte olmasını sağlayarak örgüt performansına olumlu etki eder.

Bunların sonucu olarak da; başta örgütsel başarı olmak üzere örgüte pek çok katkı sağlar (Podsakoff ve diğ., 2000). Bu nedenle her örgüt, çalışanlarının örgütsel başarıda oldukça etkili olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesini ister. Bu bakımdan, her çalışanın bu tür davranışları sergilememe nedeni ile çalışanların bu tür davranışları sergilemesinde etkili olan öncüllerin bilinmesi önemlidir. Örgütsel vatandaşlık üzerine yapı-

lan araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde lider davranışlarının, örgütsel özelliklerin, çalışanın ve işin özelliklerinin etkili olduğu belirlenmiştir (Aslan, 2009; Cropanzano, Rupp ve Byrn, 2003; Dilek, 2005; Motowidlo, 2000; Organ, 1994; Yoon ve Suh, 2003). Ayrıca, çalışanların geçmişte benzer tutum ve davranışlar sergilemesinin, örgüt bütünleşmesinin, çalışanların örgüte güçlü duygular beslemesinin, örgüte duyulan güvenin, örgütsel adaletin çalışanların bu davranışları sergilemelerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra bireyin ruhsal durumu, ihtiyaçları ve bireysel değerleri de örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine katkıda bulunmaktadır (Williams, Pitre ve Zainuba, 2002).

## 1.2. Değerler

Rokeach'a (1973) göre güçlü bir inanç, tercih ve davranış olarak görülen değerler, erken çocukluk döneminden başlayarak ölüme kadar sosyalleşme süreci ile öğrenilir. Bir bakıma sosyal sistemin ya da kültürün ürünüdür. Değerler, insanları ortak hedefler doğrultusunda çalışmaya yönelten, bir araya getiren (Yılmaz, 2007), diğer bir ifadeyle, bir grup insanın arasında gezinen ve onları tıpkı mıkna-tısa yapışan metal parçacıklar gibi toplayan, birleştiren olgulardır (Blanchard ve O'Connor, 1998). Kısacası değerler, yapıştırıcı, bütünleştirici özellik taşıyor, sürekliliğin ve istikrarın temel kaynağını oluşturur (Turan Durceylan ve Şişman 2005).

Değerler toplumun bütünleştirici olguları olsa da sosyalleşme ve öğrenmeye dayandığı için ırk, yaş, cins, din, gelir ve eğitime göre toplumdan topluma, bireyden bireye farklılık gösterebilir (Rokeach, 1973) Öznel ve kişisel olan değerler (Meglino ve Ravlin, 1998), bireyin bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçasıdır (Murphy ve diğ., 1997; Russell, 2000). Bu bakımdan herkes değerleri kavramsal olarak bilir, coşkusal olarak yaşar, ortaklaşa paylaşır, ciddiye alır ve normlar gibi kullanır (Fichter, 1996) ve diğer insanlara kendilerini değerleriyle tanıtır. Sahip olunan değer temel alınarak başkaları değerlendirilir ve yargılanır (Erdem, 2003); davranışlar biçimlendirilir; tercihlerde bulunulur ve kararlar verilir (Şişman, 2002). Bir diğer ifadeyle, değerler bir nevi kişilerin

kendileri de dahil tüm insanları ve olayları değerlendirmede kullandıkları kriterlerdir (Karakitapoğlu, 1996); bireylerin nasıl davranması gerektiğine ilişkin içsel referanslardır (Meglino ve Ravlin, 1998). Dolayısıyla dışarıdan gözlenemezler, kişilerin çeşitli durumlar karşısında gösterdikleri davranışlar yoluyla anlaşılabilirler (Turan ve diğ., 2005). Özünde soyut kavramlardır, ancak, sonuçları somuttur ve inandıklarımız ile davranışlarımız arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Hodgkinson'a (2008) göre değerlerin en önemli fonksiyonu, çeşitli durumlardaki davranışlara rehberlik eden kişiye özgü standartlar sağlamasıdır. Bir yerde değerler, davranışın adeta şemasını çizer (Avcı, 2007) ve davranışları anlamak için önemli anahtarlardan biridir (Rokeach, 1973). Öyleyse, bireylerin düşüncelerine yön veren değerleri belirlemeksizin onların davranışlarını anlamının ve açıklamanın güç olduğu söylenebilir. Bu durumda, çalışanların örgütlerde sergilemiş oldukları davranışlarının değerden bağımsız olamayacağı aşikârdır. Nitekim bazı araştırmacılara göre, çalışanların davranışlarını anlamak için örgüt kültürünü oluşturan temel değerlerin ve çalışanların bireysel değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir (Hamm, 2006).

### 1.3. Değerler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün başarısı üzerine olan katkısı nedeniyle, birçok araştırmaya konu olmuş, araştırmaların çoğu da, örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleriyle olan ilişkisini belirlemeye yönelik yapılmıştır. Bu bağlamda, alanyazında değerlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi göstermek amacıyla yapılan araştırmalara da rastlanmaktadır. Değerler davranışların şemasını çizen unsurlar olduğundan örgütsel vatandaşlık davranışlarının, bireysel değerler ile yönetilebilen bir tutum olacağı düşünülmektedir (Aktay ve Ekşi, 2009; Arthaud-Day ve diğ., 2012; Keskin, 2005; Moorman ve Blakely, 1995; Olson, 2004; Van-Dijk ve diğ., 2008). Örneğin Olson (2004), örgütsel vatandaşlık davranışının daha çok inanç ve değer sistemleri ile ilgili olduğunu, bu davranışları sergilemede içsel yönelimli güdülerin ön planda, dışsal yönelimli olanlarınsa geri planda

kaldığını ortaya koymuştur. Van-Dijk ve diğ., (2008), örgütsel vatandaşlık davranışı ile değerler arasında ilişki olduğu ve sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı biçimlerinin bireylerin değer önceliklerine göre değişebileceği sonucuna ulaşmıştır. Arthaud-Day ve diğ., (2012), bireysel değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan ve bağlamsal olarak etkilediğini, Avey ve diğ., (2008) ise, psikolojik sermaye olarak nitelendirdikleri iyimserlik, azim, umut ve gayret gibi kişisel özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde cesaretlendirici bir role sahip olduğunu bulmuşlardır. Moorman ve Blakely (1995), kolektivist değerlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü önemli bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir. Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelen Aktay ve Ekşi (2009) de, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer tercihi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Keskin (2005), mutluluk, özgüven, örgütsel adalet, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri ile çalışanlara örgütte imkan sağlanması faktörlerinin tümüyle örgütsel vatandaşlık davranışının %42'lik bölümünü açıkladığını ortaya koymuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları incelendiğinde ise, kişilerin erdemli, yardımsever, vicdanlı ve sportmen olmalarında yardımlaşmaya verdikleri değer önemli olduğu görülürken Taşçı ve Koç (2007), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel öğrenme değerleri arasında oldukça düşük düzeyli bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır.

Alanyazın tarama sonucuna göre, değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği Türkiye'de gerçekleştirilen araştırma sınırlı sayıdadır. Yükseköğretim düzeyinde bu sayı daha da azdır. Bu çalışma yükseköğretim düzeyinde alanyazına olumlu katkı sağlayabilir. Ayrıca, geleceğin öğretim üyelerini oluşturacak ve ülkenin geleceğini yön verecek araştırma görevlilerinin değer tercih sıraları, kullandıkları örgütsel vatandaşlık davranışları ve bireysel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, yükseköğretim yöneti-

cilerinin astlarını yetiştirme rollerini gerçekleştirmelerinde yol gösterici olabilir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın deseni

Bu araştırma, bireysel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan, betimsel nitelikte ilişkiisel tarama modelindedir.

### 2.2. Çalışma grubu

Çalışma grubu, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (MAEÜ) araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Ancak çalışma gurubunu oluşturan araştırma görevlilerinin üniversitelere göre dağılımları eşit olmadığından, araştırma görevlisi yönünden sayısal üstünlüğü olan SDÜ Tıp ve Diş Hekimliği Fakülteleri çalışma gurubuna dâhil edilmemiştir.

Bu bağlamda araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %72.3'ü SDÜ, %27.7'si MAEÜ çalışmaktadır. Katılımcıların 89'u (%60.1) fen bilimleri, 59'u (%39.9) ise sosyal bilimler alanındadır. Araştırma görevlilerinin %56.1'i bayan, %43.9'u erkektir. Çalışma grubunun yaşa göre dağılımları incelendiğinde, araştırma görevlilerinin 132'sinin (%89.2) 32 ve daha küçük yaşlarda, 16'sinin (%10.8) 33 ve üzeri yaşlarda olduğu bulunmuştur. Ölçekte yaş değişkeni; (22-32), (33-43), (44-54) ve (55-65) olmak üzere dört kategoride verilmiştir. Ancak analiz sonrası bazı yaş grupları arasında sayısal olarak derin uçurumların olduğu görülünce (22-32 yaş grubunda 132, 33-43 yaş grubunda 13, 44-54 yaş grubunda 3 katılımcı) araştırmada yaş kategorileri birleştirilmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, araştırma görevlilerinin kişisel değerlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için "Değerler, Suç Anlayışı ve Ahlaki Hüküm Ölçeği" ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirme düzeylerini ölçmek için de "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır.

1) Değerler, Suç Anlayışı ve Ahlaki Hüküm Ölçeği: Allport, Vernon ve Lindzey'in (1960) klasik değer tercih sıralamasına Gün-

gör'ün (1998) ahlaki değerleri ekleyerek elde etmesi ile oluşturulmuştur. Söz konusu ölçekte, kişisel değerler ahlaki, sosyal, bilimsel, ekonomik, siyasi, dini ve estetik olarak boyutlandırılmıştır. 10'lu Likert yöntemiyle (1: çok az kötü;- 10: çok kötü) derecelendirilen ölçek 28 sorudan oluşmaktadır.

2) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından hazırlanmış ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ile Moorman (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, 5'li Likert yöntemiyle (1: hiçbir zaman; 5: her zaman) derecelendirilmiş ve 20 sorudan oluşmuştur. Türkiye'de daha önceki araştırmalarda kullanılmış ve çevirisi yapılmış olan ölçek yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olarak boyutlandırılmıştır.

Her iki ölçme aracının yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğu ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi ile incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda bireysel değerler bölümünün KMO değeri .85 olup Barlett testi değeri 2222.95 ve anlamlılık düzeyleri .00 olarak bulunmuştur. Analize alınan maddelerin faktör yük değerleri .76 ile .44 arasındadır. Varyans yük değeri ise %63.76'dir. Ölçeğin örgütsel vatandaşlık davranışı bölümünün KMO değeri ise .77 olup Barlett testi değeri 847.10 ve anlamlılık düzeyleri .00 olarak bulunmuştur. Analize alınan maddelerin faktör yük değerlerinin .82 ile .36 arasında, varyans yük değerinin %61.09 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde, iç tutarlık katsayısı dikkate alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin bireysel değerler bölümünün iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alfa) .87, örgütsel vatandaşlık davranışı bölümünün iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alfa) .71 olarak bulunmuştur.

### 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada, çalışma grubunun (183 araştırma görevlisi) tümüne ulaşmak amaçlanmış, ancak 169'una ulaşılabilmektedir. Dağıtılan ölçeklerin 156'sı ( %92.30) geri dönmüştür. Balcı'ya (2004) göre, araştırma sonuçları ile

ilgili olarak bir yargıya varılabilmek için dağıtılan ölçeklerin %80 oranında geri dönmesi gerekir. Buna göre, araştırmada anketlerin geri dönüş oranının yeterli olduğu söylenebilir. Geri dönen ölçeklerden bazılarında veri eksikliği olduğundan 148'i analize tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler, SPSS 11.5 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada öncelikle ölçeği yanıtlayan araştırma görevlilerinin kişisel bilgileri hakkında genel bir görüş elde etmek için demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra ölçeğe verilen yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak, araştırmaya katılanların değer tercih sıralamalarına ve daha çok sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek hedeflenmiştir. Bireysel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmek için korelasyon analizi, bireysel değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi ise regresyon analizi ile incelenmiştir.

### 3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

#### 3.1. Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değer Tercihleri

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma görevlilerinin değer tercih sıralamalarını tespit etmek için ölçeğe verilen yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1: Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değer Puanları**

Değerler	N	$\bar{x}$	Ss
Siyasi Değerler	148	9.15	1.19
Ahlaki Değerler	148	8.97	1.36
Bilimsel Değerler	148	8.90	2.29
Estetik Değerler	148	8.78	1.36
Ekonomik Değerler	148	8.66	1.51
Sosyal Değerler	148	8.02	1.49
Dini Değerler	148	7.99	1.71

Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırma görevlilerinin değer tercihi sıralamasında siyasi değer ( $\bar{x} = 9.15$ ) ilk sırada yer alırken dini değer ( $\bar{x} = 7.99$ ) en son sıradadır. Tablodaki bulgulara dayanarak, araştırma görevlilerinin değer tercihlerinin siyasi, ahlaki, bilimsel, estetik, ekonomik, sosyal ve dini olarak sıralandığı, bir başka ifadeyle, araştırma görevlileri için, diğer değerlere kıyasla, siyasi değer daha önemli iken dini değerlerin daha az öneme sahip olduğu söylenebilir.

#### 3.2. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Araştırma görevlilerinin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışının sırasını belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış, bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2: Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Puanları**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	N	$\bar{x}$	Ss
Nezaket	148	4.15	.58
Vicdanlılık	148	4.08	.49
Yardımlaşma	148	3.83	.63
Sivil Erdem	148	3.61	.66
Centilmenlik	148	1.68	.62

Tablo 2'deki bulgulara göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarından nezaket ilk sırada ( $\bar{X} = 4.15$ ), centilmenlik ise ( $\bar{X} = 1.68$ ) son sırada yer almaktadır. Bu bulgu, araştırma görevlilerince nezaket en çok sergilenen davranışken centilmenlik en az sergilenen davranış olarak yorumlanabilir.

#### 3.3. Değerler İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Araştırma görevlilerinin değerleri ile sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere hesaplanan pearson momentler çarpım korelasyon katsayısının sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Kişisel Değerler ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Korelasyon Katsayısı Sonuçları**

		Yardımlaş-	Centilmen-	Vicdanlılık	Sivil Er-	Nezaketi
		ma	lik		dem	
<b>Ahlaki Değer</b>	Pearson Korelasyon	0.078	-0.156	0.006	0.116	0.116
	P	0.34	0.05	0.99	0.16	0.15
	N	148	148	148	148	148
<b>Dini Değer</b>	Pearson Korelasyon	0.157*	-0.079	0.049	0.061	-0.007
	P	0.05	0.34	0.55	0.46	0.92
	N	148	148	148	148	148
<b>Sosyal Değer</b>	Pearson Korelasyon	0.225**	-0.180*	-0.041	0.134	0.146
	P	0.00	0.02	0.62	0.10	0.07
	N	148	148	148	148	148
<b>Estetik Değer</b>	Pearson Korelasyon	0.189*	-0.188*	0.078	0.179*	0.255**
	P	0.02	0.02	0.34	0.03	0.00
	N	148	148	148	148	148
<b>Bilimsel Değer</b>	Pearson Korelasyon	0.106	-0.104	0.095	0.199*	0.137
	P	0.20	0.20	0.25	0.01	0.09
	N	148	148	148	148	148
<b>Ekono- mik De- ğer</b>	Pearson Korelasyon	0.149	-0.175*	0.001	0.158	0.129
	P	0.07	0.03	0.99	0.06	0.11
	N	148	148	148	148	148
<b>Siyasi Değer</b>	Pearson Korelasyon	0.191*	-0.063	0.076	0.142	0.150
	P	0.02	0.44	0.36	0.08	0.06
	N	148	148	148	148	148

Tablo 3'teki bulgulara göre, dini değerle yardımlaşma davranışı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanır (Büyüköztürk, 2006: 32). ( $r=0.157$ ,  $p<0.05$ ). Sosyal değerle yardımlaşma davranışı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki söz konusu iken ( $r=0.225$ ,  $p<0.01$ ) bu değerle centilmenlik davranışı arasında negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0.180$ ,  $p<0.05$ ). Estetik değerle; yardımlaşma ( $r=0.189$ ,  $p<0.05$ ), sivil erdem ( $r=0.179$ ,  $p<0.05$ ) ve nezaket ( $r=0.225$ ,  $p<0.01$ ) davranışları arasındaki ilişki pozitif yönlü düşük düzeyde iken bu değerlerin centilmenlik ( $r=-0.188$ ,  $p<0.05$ ) davranışı ile olan ilişkisi negatif yönlü ve düşük düzeylidir. Bilimsel değerle sivil erdem ( $r=0.199$ ,  $p<0.01$ ), siyasi değerle yardımlaşma ( $r=-0.191$ ,  $p<0.05$ ) davranışları arasındaki ilişkiler pozitif yönlü ve düşük düzeylidir. Eko-

nomik değerle centilmenlik davranışı arasındaki ilişki negatif yönlü ve düşük düzeylidir ( $r=-0.175$ ,  $p<0.05$ ).

#### 3.4. Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi

Araştırma görevlilerinin değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve bireysel değerlere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4: Bireysel Değerlerin Yardımlaşma Davranışlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Bireysel Değer	B	Ss	$\beta$	t	p	r	R
Yardımlaşma R=0.299, R <sup>2</sup> =0.090, F=(7,140) =1.970, p=0.063	<b>Sabit</b>	<b>2.84</b>	<b>0.41</b>	---	<b>6.83</b>	<b>0.00</b>	---	---
	Ahlaki	-0.12	0.06	-0.27	-1.90	0.06	0.07	-0.15
	Dini	-0.01	0.04	0.02	0.25	0.80	0.15	0.02
	Sosyal	0.09	0.05	0.23	1.65	0.10	0.22	0.13
	Estetik	0.07	0.06	0.16	1.24	0.21	0.18	0.10
	Bilimsel	0.00	0.02	0.01	0.20	0.83	0.10	0.01
	Ekonomik	-0.02	0.06	-0.06	-0.42	0.67	0.14	-0.03
	Siyasi	0.08	0.06	0.16	1.36	0.17	0.19	0.11
Centilmenlik R=0.245, R <sup>2</sup> =0.060, F=(7,140) =1.278, p=0.266	<b>Sabit</b>	<b>2.27</b>	<b>0.42</b>	---	<b>5.42</b>	<b>0.00</b>	---	---
	Ahlaki	-0.02	0.06	-0.06	-0.42	0.67	-0.15	-0.03
	Dini	0.02	0.04	0.06	0.56	0.57	-0.07	0.04
	Sosyal	-0.05	0.05	-0.12	-0.89	0.37	-0.18	-0.07
	Estetik	-0.07	0.06	-0.15	-1.12	0.26	-0.18	-0.09
	Bilimsel	-0.02	0.02	-0.07	-0.81	0.41	-0.10	-0.06
	Ekonomik	-0.01	0.06	-0.04	-0.26	0.79	-0.17	-0.02
	Siyasi	0.09	0.06	0.18	1.43	0.15	-0.06	0.12
Vicdanlılık R=0.215, R <sup>2</sup> =0.046, F=(7,140) =0.966, p=0.458	<b>Sabit</b>	<b>3.73</b>	<b>0.33</b>	---	<b>11.15</b>	<b>0.00</b>	---	---
	Ahlaki	-0.04	0.05	-0.11	-0.77	0.44	0.00	-0.06
	Dini	0.03	0.03	0.10	0.94	0.34	0.04	0.08
	Sosyal	-0.06	0.04	-0.20	-1.44	0.15	-0.04	-0.12
	Estetik	0.07	0.05	0.20	1.53	0.12	0.07	0.12
	Bilimsel	0.02	0.02	0.09	1.07	0.28	0.09	0.09
	Ekonomik	-0.02	0.05	-0.06	-0.39	0.69	0.00	-0.03
	Siyasi	0.03	0.05	0.09	0.74	0.45	0.07	0.06
Sivil Erdem R=0.247, R <sup>2</sup> =0.061, F=(7,140) =1.302, p=0.254	<b>Sabit</b>	<b>2.69</b>	<b>0.44</b>	---	<b>6.01</b>	<b>0.00</b>	---	---
	Ahlaki	-0.03	0.07	-0.07	-0.50	0.61	0.11	-0.04
	Dini	-0.02	0.04	-0.06	-0.61	0.54	0.06	-0.05
	Sosyal	0.01	0.06	0.02	0.20	0.83	0.13	0.01
	Estetik	0.08	0.06	0.16	1.25	0.21	0.17	0.10
	Bilimsel	0.04	0.02	0.16	1.80	0.07	0.19	0.15
	Ekonomik	0.01	0.07	0.03	0.18	0.85	0.15	0.01
	Siyasi	0.00	0.07	0.01	0.10	0.91	0.14	0.00
Nezaket R=0.330, R <sup>2</sup> =0.109, F=(7,140) =2.444, p=0.022	<b>Sabit</b>	<b>3.25</b>	<b>0.38</b>	---	<b>8.52</b>	<b>0.00</b>	---	---
	Ahlaki	-0.04	0.06	-0.10	-0.70	0.49	0.12	-0.06
	Dini	-0.07	0.04	-0.19	-1.83	0.07	-0.01	-0.15
	Sosyal	0.05	0.06	0.13	0.96	0.34	0.15	0.08
	Estetik	0.16	0.05	0.38	2.87	0.01	0.26	0.24
	Bilimsel	0.03	0.02	0.11	1.21	0.23	0.14	0.10
	Ekonomik	-0.05	0.06	-0.14	-0.87	0.38	0.13	-0.07



Tablo 4'teki bulgulara göre, bireysel değerler ile nezaket örgüsel vatandaşlık davranışları arasında, düşük düzeyde olsa da, anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir ( $R=0.33$ ,  $R^2=0.11$ ,  $p<0.05$ ). Yani, bireysel değerler, nezaket davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bireysel değerler nezaket davranışlarındaki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece estetik değerlerin nezaket davranışları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer bireysel değerler bu davranışta önemli bir etkiye sahip değildir.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulgularından, araştırma görevlilerinin değer tercihlerinin siyasi, ahlaki, bilimsel, estetik, ekonomik, sosyal ve dini olarak sıralandığı anlaşılmıştır. Buna göre, araştırma görevlileri için siyasi değerlerin daha önemli olduğu, dini değerlerin ise en az öneme sahip olduğu söylenebilir. Bu bulgu, alanyazında daha önce yapılan bazı araştırmaların sonuçlarıyla uyumlu değildir. Akademisyenlerin faydacı değerlere daha az önem verdiği, işlerini maddi beklenti içinde değil, yararlı olma arzusuyla yaptıkları ortaya konulmuştur (Ayrıl, 1992). Pamukkale Üniversitesi'nin sahip olduğu değerleri tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada ise, bu üniversitenin ilk üç değerinin eğitiminde niteliğe önem verme, bilimsellik ve öncülük olduğu tespit edilmiştir (Erdem, 2003). Başka bir araştırmanın sonuçları, öğretmen adaylarının dürüstlük, saygı ve güven gibi değerleri daha öncelikli algıladıklarını göstermektedir (Özdemir ve Sezgin, 2011). Değerler, özünde soyut kavramlardır; bireyin bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçasıdır. Bu sebepten insanların gerçek değerlerine uzun süreli gözlem ve görüşmeler yapılarak ulaşılabilir. Ancak genellikle araştırmalarda bireysel değerlere ilişkin algılar katılımcıların kendi bildirimine dayalı ve anketin sınırlılıkları ile ölçülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmalarda, başta örneklem ve ölçme araçları olmak üzere sonuçları etkileyecek çeşitli farklılıklar bulun-

maktadır. Bu bakımdan, araştırmalarda ulaşılan değer tercih sıralamalarının farklılık arz etmesi beklenen bir durum olarak yorumlanmıştır. Fakat temel işlevi, sadece eğitim-öğretim ile sınırlı olmayan, topluma yol gösterme görevini de yerine getiren üniversitelerde bilimsel değerlere (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık) ilişkin algının öncelikli olması beklenir (Erdem, 2003). Dolayısıyla, araştırma görevlilerinin değer tercihlerinde ilk sırada siyasi değerlerin yer alması şaşırtıcı olarak değerlendirilebilir. Ancak siyasi değer sistemine sahip insanları, sadece politikayla yakından ilgilenen ya da politikanın dar çizgileri arasında kalan bireyler olarak düşünmemek gerekir. Bu değer sistemine sahip insanları, kuvvetli olma motifi harekete geçirmektedir. Gerek yaşadıkları ülkede gerekse kültür ve coğrafyalarda neler olduğunu anlamak isteyen ve bunları anladıkça kendilerini daha güçlü hisseden bu insanların politik ve siyasi gelişmeleri takip etmeleri de esasen bundan kaynaklanabilir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bu bakımdan öğretim elemanlarının değer tercihinde siyasi değerlerin bilimsel değerlerin önüne geçmesi, toplumun hukuk ve demokrasi isteğinin bir yansıması olarak da yorumlanabilir. Dini değerlerin, diğer değerlere kıyasla daha az önemli olması da bilimsel çalışma ortamı olarak bilinen üniversitelerde beklenen bir durum olarak düşünülmektedir. Ancak alanyazında, din ve ahlak, insan sevgisini ön plana çıkardığı için sosyal, dini ve ahlaki değerlerin aynı doğrultuda sıralanacağı yönünde bulgular bulunmaktadır. Bu üç değer arasında çok sıkı bir ilişkinin olduğuna vurgu yapılmaktadır. Vergote'ye (1999) göre, inanan insan için ahlak, dini inancın ve yaşantının hem şartını hem de sonucunu oluşturmaktadır. Ayrıca dinin, günlük hayata ve beşeri ilişkilere etkisinin ahlaki değerlerle ilişkili olduğu ve bu değerlerin birbirini tamamladığı belirtilmektedir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bu bakımdan, araştırma görevlilerinin değer tercihi sıralamasında sosyal ve dini değerlerin ardarda yer almasına, yani bu değerlere ilişkin algıların benzerlik göstermesine rağmen, ahlaka-

ki değere ilişkin algının farklılığı şaşırtıcı gelebilir.

Bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin nezaket, vicdanlılık ve yardımlaşma boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışları daha çok, sivil erdem ve centilmenlik boyutundaki davranışları daha az sergiledikleri anlaşılmaktadır. Bu bulgu alanyazınla birebir uyumlu olmasa da bazı araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları dikkate alındığında, öğretmenlerin “kısmen ve çoğunlukla” bu davranışları sergiledikleri ve en yüksek düzeyde algının nezaket boyutunda olduğu görülmüştür (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009). Ancak bir başka araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin algı düzeylerinde ilk sırayı vicdanlılık boyutu almıştır. Bunu centilmenlik, yardımlaşma ve sivil erdem davranışları izlemiştir (Polat, 2007). İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada ise, örgütsel vatandaşlık davranışlarından kendini geliştirme alt boyutuna ilişkin algıların en yüksek düzeyde olduğu, bu boyutu yardımseverliğin izlediği, ardından ise sırasıyla vicdanlılığın, sportmenliğin ve gönüllülüğün geldiği görülmektedir (Uslu, Balcı ve Coşkun Uslu, 2012). İlgili alanyazında bulgular birebir benzerlik göstermese de, ulaşılan sonuçlarda sıralama farklılıkları bulunsa da, genellikle örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik yüksek algıların nezaket, yardımlaşma ya da vicdanlılık boyutlarına, düşük algıların ise sivil erdem ve centilmenlik boyutlarına ait olduğu söylenebilir. Alanyazına göre, gerek yardımlaşma gerekse nezaket boyutları aslında yardım etme noktasından hareketle yapılan davranışlardır. Bu boyutları birbirinden ayıran en belirgin fark, yardım etme davranışlarının gerçekleştiği zamandır. Yardımlaşma boyutunda işgörenler birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra o soruna çözüm bulabilmek amacı ile yardım ederken, nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya bu sorunun olası etkilerini azaltmak amacıyla önceden atılırlar. Dolayısıyla daha çok gelecek odaklı davranışlardır. (Organ, 1988). Bu nedenle araş-

tırma görevlilerinin nezaket ve yardımlaşma davranışlarına ilişkin algılarının birbirine benzerlik göstermesi beklenen bir durumdur. Ayrıca bu davranışların araştırma görevlilerince yüksek düzeyde sergileniyor olması, iş grupları içinde işbirliğini gönüllü olarak desteklediğinden önemlidir. Böylece örgüt içi ilişkilerde sürtüşmeler, gerginlikler daha az yaşanabilir. Diğer taraftan nezaket ve yardımlaşma davranışlarının yüksek düzeyde sergilenmesi, zamanın etkili ve yapıcı bir biçimde kullanılmasına yardımcı olabilir, kıt kaynakların örgütsel varlığın korunması ve sürdürmesini zorlaştıran sorunların çözümüne aktarılmasına değil de daha çok üretim amaçları için kullanılmasına olanak tanıyabilir (Organ, 1988). Tüm bu sebeplerden dolayı, araştırma görevlilerince örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu boyutlarının daha çok kullanılmasının örgütsel etkinliği olumlu biçimde etkileyeceği düşünülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik boyutu yardımlaşma ve nezakette olduğu gibi özel olarak belirli bir kişiye yardım etmek üzere tasarlanmaz. Centilmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması nedeniyle örgütsel etkinliğe katkı sağlar. Centilmenlik davranışlarının yoğun biçimde sergilendiği örgütlerde, yönetim kaynakları yoğun bir şekilde planlama, problem çözme, örgütsel analiz vb. etkinliklere aktarıldığından örgütsel verimliliğin artması beklenir. Eksikliği halinde bireyin örgüte karşı hissettiği sadakat duygusu azalacak ve örgüt iklimi bozulacak ve çalışanların verimli çalışmasını olumsuz yönde etkileyecektir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Bu bakımdan örgütsel vatandaşlık davranışlarından centilmenlik boyutunun araştırma görevlilerince çok az sergilenmesi örgüte bağlılık ve üniversitelerin verimliliği, etkinliği açısından sorunların yaşanmasına yol açabilecek bir bulgu olarak yorumlanabilir.

Araştırmanın bulguları; dini, sosyal, estetik ve siyasi değerler ile örgütsel vatandaşlığın yardımlaşma boyutu arasında, estetik ve bilimsel değerler ile sivil erdem boyutu arasında, estetik değer ile nezaket boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişkinin

olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte sosyal, estetik ve ekonomik değerler ile centilmenlik davranışı arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde bir başka araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının kimi boyutlarıyla örgütsel öğrenme değerleri arasında anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiş ve ilişkilerin düzeyinin oldukça düşük olduğu bulunmuştur (Taşçı ve Koç, 2007). Ancak, Moorman ve Blakely (1995), kolektivist değerlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü önemli bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bir diğerinde, örgütsel vatandaşlık davranışının daha çok inanç ve değer sistemleri ile ilgili olduğu tespit edilmiştir (Olson, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile değerler arasında ilişki olduğu ve sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı biçimlerinin bireylerin değer önceliklerine göre değişebileceği yönünde bulgular bulunmaktadır (Van-Dijk ve diğ., 2008). Yöneticilerin değer tercihlerine bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlayan araştırmada, değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve değerlere verilen önem arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı görülmüştür (Aktay ve Ekşi, 2009).

Yine araştırma sonucunda, sadece estetik değerlerin nezaket örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, ancak bu davranıştaki toplam varyansın bireysel değerlerlerce açıklanma oranının oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Oysaki Arthaud-Day ve diğ. (2012), bireysel değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan ve bağlamsal olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin çalışma değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, hayat mutluluğu, özgüven, örgütsel adalet, kıdem, cinsiyet ve çalışma değerleri ile bunlara örgütte imkân sağlanması faktörlerinin tümüyle örgütsel vatandaşlık davranışlarının %42'lik bir bölümünü açıkladığı ortaya konulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan boyutlar incelendiğinde ise, kişilerin erdemli, yardımsever, vicdanlı ve sportmen olmalarında kişilerin yardımlaşmaya verdikleri değerlerin önemli olduğu görülmüştür (Keskin, 2005).

Değerler davranışların şemasını çizen unsurlar olduğundan (Avcı, 2007; Rokeach, 1973), örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel değerler ile yönetilebilen bir tutum olacağı düşünüldüğünden (Aktay ve Ekşi, 2009; Arthaud-Day ve diğ., 2012; Keskin, 2005; Moorman ve Blakely, 1995; Olson, 2004; Van-Dijk ve diğ., 2008) araştırmada bu iki değişken arasındaki ilişkinin zayıflığı şaşırtıcı olarak değerlendirilebilir. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesinde ve düzeyinin belirlenmesinde pek çok değişken etkili olabilmektedir. Bu durum araştırma sonucunda ortaya çıkan ilişkinin düşüklüğüne kaynaklık etmiş olabilir. Ayrıca araştırma sonucunda ortaya çıkan düşük düzeydeki ilişkiye kullanılan ölçekler de sebebiyet vermiş olabilir. Çünkü ciddi bir çeviri sürecine rağmen, ince kültürel faktörlerden dolayı başka bir kültürde geliştirilen ölçek, kültürler arası standardizasyonu engelleyebilmektedir (Ger ve Belk, 1990). Nitekim Taşçı ve Koç (2007), tarafından yapılan araştırmada da örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel öğrenme değerleri arasındaki ilişkilerin düzeyinin oldukça düşük olması bu duruma bağlanmıştır. Bu nedenle, konuyla ilgili bundan sonra yapılacak araştırmalarda, nitel araştırma yöntemiyle veri toplanması daha uygun olabilir. Çünkü insanların gerçek değerlerine ulaşma zorluğu bilinen bir durumdur. Bu zorluk; uzun süreli gözlem yoluyla, görüşmeler yapılarak aşılabilir. Bunun yanı sıra anket tekniği, katılımcıların anlatmak istediklerini sınırlandırabilmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın devamı olarak, üniversitelerde yöneticilerin algılarına göre, araştırma görevlilerinin değerleri ve sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını kurumlarında çalışırken yansıtıp yansıtmadıkları araştırılabilir. Çünkü araştırmalarda kişinin kendi ifadelerine başvurulmasının, değerleri olduğundan daha fazla gösterdiğine dair bulgular bulunmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Allison, B.J., Voss, R. S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289.

- Allport G.W., Vernon P.E. & Lindzey, G. (1960). *A study of values*. Houghton Mifflin Boston.
- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 19-65.
- Arthaud-Day, M.L., Rode, J.C. & Turnley, W.H. (2012). Direct and contextual effects of individual values on organizational citizenship behavior in teams. *The Journal of Applied Psychology*, 97(4), 792-807.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi "Kurumda çalışma yılı" ve "Ücret" değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Avcı, N. (2007). *Toplumsal değerler ve gençlik*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Avey, J.B.; Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science Arlington*, 44(1), 48-70.
- Ayral, E. (1992). *Akademisyenlerin çalışmayla ilgili değerleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bateman, T.S. & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academi of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Blanchard, K. & O'connor, M. (1998). *Değerlerle yönetim* (K. Ay, Çeviren). İstanbul: Epsilon.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (6. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Celep, C., Polat, S., Elbir, N. ve Yapıcı, E. (2004). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda Sunulmuş Bildiri*.
- Chiu, S.F. & Tsai, M.C. (2006). Relationship among burnout, job involvement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 140(6), 517-530.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M. ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36.
- Cropanzano, R. , Rupp, D. E. & Byrn, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Applied Psychology*, 88(1), 1-10.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M.F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Farh, J.L., Podsakoof, P.M., & Organ, D.W. (1990). Accounting for organizational citizenship behaviors: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.

- Feather, N.T. & Rauther, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 81-94.
- Fichter, J. (1996). *Sosyoloji nedir?*, (N. Çelebi, Çeviren). Ankara: Atilla Kitabevi.
- Hamm, S. (2006). *Understanding value congruence: A sport organization case study*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, University of St. Catharines, Ontario.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim felsefesi, örgütsel yaşamda değerler ve motivasyon*. (İ. Anıl-B. Doğan Çeviren) İstanbul: Beta Yayım.
- Graham, J.W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (4), 249-270.
- Ger, G. & Belk, R.W. (1990). Measuring and comparing materialism cross-culturally. *Advances in Consumer Research*, (17), 186 - 192.
- Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi. Ahlak psikolojisi, ahlaki değerler ve ahlaki gelişme*. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı Yayınları.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karakitapoğlu, Z. (1996). *Contemporary value orientations of adults and university students*. Unpublished master thesis, METU, Ankara.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Konovsky, M.A., & Organ, D.W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, (16), 215-224.
- Koys, D.J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level longitudinal study. *Personnel Psychology*, (54), 101-114.
- Lapierre, L.M. & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (80), 539-554.
- Meglino, R.M. & Ravlin, E.C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies and research. *Journal of Management*, 24(3), 351, 357.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 6(6), 845-855.
- Moorman, R.H. & Blakely, G.I. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, (15), 127-142.
- Motowidlo, S.J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.

- Murphy, E.F., Snow, W.A., Carson, P. & Zigarmi, D. (1997). Values, sex differences and psychological androgyny. *International Journal of Value-Based Management*, (10), 69-99.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 377-403.
- Olson, T.M. (2004). *What lies beneath using self determination theory to understand the motives underlying citizenship behaviors in organizational*. Ph.D. Thesis, Purdue University, ABD.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndromu*. Lexington, MA: Lexington Boks.
- Organ, D.W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, (20), 465-478.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictor of organizational citizenship behavior. *Personel Psychology*, (48), 775-802.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özdemir, S ve Sezgin, F. (2011). Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algıları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-21.
- 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), 513-563.
- Podsakoff, P.M. & Mackenzie, S.B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.F. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Pohlman, R.A. & Gardiner, G.S. (2000). *Value driven management. How to create and maximize value over time for organizational success*. New York: AMACOM.
- Polat, S. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 307-331.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Pres.
- Russell, R.F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-83.
- Ryan, J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviors from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 281-298.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Uslu, B., Balcı, E. ve Coşkun Uslu, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 13-24.

- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Taşçı, D. ve Koç, U. (2007). Örgütsel vatandaşlık davranışı - örgütsel öğrenme değerleri ilişkisi: Akademisyenler üzerinde görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382.
- Terzi, A.R. (2011). Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 3-15.
- Titrek, O. Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, (17), 1-28.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). Üniversite yöneticilerinin benimsedikleri idari ve kültürel değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 181-202.
- Turnipseed, D. & Murkison, G. (2000). Good soldiers and their syndrome: Organizational citizenship behavior and the work environment. *North American Journal of Psychology*, 2(2), 281-302.
- Van-Dijk, D., Yaffe, T. & Levontin, L. (2008). The effect of Personal values on organizational citizenship behaviors. Third International Conference on Interdisciplinary Social Sciences (22-25 July 2008) Monash University Centre. Prato, Tuscany, Italy
- Van Dyne, L., Graham, J.W., & Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship' behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Wagner, S.L. & Rush, M.C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context disposition and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Williams, S., Pitre, R. & Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. *Journal of Social Psychology*, (142), 33-45.
- Yafang, T. & Shih-Wang, W. (2008). The relationship among job satisfaction, organizational citizenship behavior and turnover intention. In 2008 Northeast Decision Sciences Institute Meeting. Brooklyn, NY.
- Yapıcı, A. ve Zengin, Z.S. (2003). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova üniversitesi ilahiyat fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 173-205.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (52), 639-664.
- Yoon, M.H. & Suh, J. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of bussines research*, (56), 597-611.
- Zawawi, A.A. Kamarunzaman, N.Z. & Hussin, Z.H. (2010). Organizational citizenship behavior, job insecurity and work values: Making sense of non-obligatory behavior in the workplace. 2010 International Conference on Science and Social Research (December 5-7) Kuala Lumpur, Malaysia