

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 05.03.2019
Kabul Tarihi / Date Accepted : 15.07.2019
Yayın Tarihi / Date Published : 11.10.2019



<https://dx.doi.org/10.17240/aibudefd.2019.19.49440-536061>

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Hasan Basri MEMDUHOĞLU¹, Mevsim ZENGİN²

ÖZ

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte çalışanlar tarafından, herhangi bir baskı ya da zorlama olmaksızın, gönüllü olarak, içten gelen, herhangi bir menfaat beklentisi olmadan isteğe bağlı olarak yapılan davranışları vurgulamaktadır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleme ölçeğini geliştirmektir. Ölçek, kapsamlı bir literatür taramasına dayalı olarak ve uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilen taslak formun Van ili ve ilçelerinde görevli 205 öğretmen üzerinde uygulanmasıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi tekniği olan temel bileşenler analizi uygulanmış, belirlenen yapı ayrıca doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Güvenirlik çalışması için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliği için madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. “Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (OÖVÖ)” olarak adlandırılan ölçeğin eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kurumlarına ilişkin vatandaşlık davranışlarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 40 maddeden oluşan ölçek, örgütsel bağlılık, saygı ve yardımlaşma, özerklik ve değerlilik, uyum ve itaat, katılımda gönüllülük, özgecilik, vicdanlılık olmak üzere yedi faktörlü çıkmıştır. Ölçek beşli derecelendirmeli Likert tipinde bir katılım ölçeğidir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, takım, gönüllülük, yardımseverlik.

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SCALE

ABSTRACT

Organizational citizenship behaviour highlights voluntary, sincere behaviour displayed without any expectation of personal interests, and pressure or constraint by other organizational members. In this context, the purpose of the study is to develop a scale to explore teachers' organizational citizenship behaviour. The scale was developed after the application of a draft form developed on the basis of a comprehensive literature review, and expert views to 205 teachers employed in the province of Van and its districts. Principal component analysis, a factor analysis technique, was used for the construction validity of the scale and the defined construction was also confirmed with confirmatory factor analysis. The Cronbach's alpha coefficient was calculated for the reliability study. Moreover, item total correlation was examined for item discrimination of each item. It was concluded that the scale, entitled “School Organizational Citizenship Scale” (SOCS), was a valid, reliable instrument to measure teachers' organizational citizenship behaviour in educational institutions. The scale consisting of 40 items was found to have seven factors: organizational commitment, respect and solidarity, autonomy and worthiness, conformity and obedience, voluntary participation, altruism and conscience. The scale was a five-point Likert type agreement scale.

Keywords: Organizational citizenship, organizational commitment, team, voluntariness, helpfulness

¹ Prof. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, hasanbasri@siirt.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5592-2166>
² Dr., MEB, Sınıf Öğretmeni, mevsimzengin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0273-576X>

1.GİRİŞ

Örgütlerin hedeflerine ulaşmaları, değişimler karşısında ayakta kalmaları; örgüte bağlılık duygusu yüksek, ekip ruhuyla hareket eden, sorumluluk almaktan kaçınmayan çalışanlarla mümkündür. Bu bağlamda çalışanların kendilerini örgütün birer üyesi ve vatandaşı olarak görmeleri örgütün başarısı için hayati önem taşır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışını (ÖVD) kavram olarak ilk kullananlar, Bateman ve Organ olarak kabul edilir (Bateman & Organ, 1983). Bu kavram, Barnard (1938), Katz (1964), Katz ve Kahn (1966)'ın çalışmaları sentezlenerek temellendirilmiştir (Akt: Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). Başlangıçta bir performans türü/kategorisi olarak sunulan örgütsel vatandaşlık, görevin ötesinde işbirliği içinde güçlü nitelikte çaba harcama davranışı olarak nitelenmektedir (Barksdale & Werner, 2001). ÖVD, iyi asker sendromu (good soldier syndrome) metaforuyla (Bateman & Organ, 1983; Organ, 1988, 1997; Turnipseed, 2002) geleneksel rol fazlası davranışlar (Morrison, 1994; Bell & Menguc 2002; Schnake ve Dumler, 2003) olarak açıklanmıştır. ÖVD konusunda Lievens Ansel (2004)'in genel kabul gören tanımlamasına göre *örgütsel vatandaşlık, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkı yaparak örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım eden bireysel davranışlardır* (Akt: Kendirgil, 2006). Bu bağlamda ÖVD'nin yapıcı ve işbirlikçi davranışları kapsadığı söylenebilir (Allen, Barnard, Rush & Russell, 2000).

Prososyal Davranış Olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık ile ilişkilendirilmiş davranışlar arasında prososyal davranışlar önemli yer tutmaktadır (Brief & Motowidlo, 1986, George, 1990, 1991, Podsakoff & ark., 2000). Prososyal örgütsel davranışlar, örgütteki işgörenler tarafından paylaşılan, üyelerin bir birini etkilemesi sebebiyle kişilere, gruba ve örgüte mal edilen ve başkalarıyla barış içinde çalışmayı desteklemek amacıyla gösterilen davranışlardır (Çelik, 2007). Bu davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışını ifade eden *diğerlerine ve örgüte yardımcı olmayı* yansıtır. Bu yardım etme, sözleşme ile belirlenen ya da görev tanımında yer alan bir zorunluluk olmayıp, çalışanın örgütle arasında kurduğu bağın etkisiyle içten gelen ve gönüllü yapılan karşılıksız iyiliktir (Çetin, Yeşilbağ & Akdağ, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelini oluşturan prososyal örgütsel davranışlar biçimsel rol (in-role) ve rol fazlası (ekstra role) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşgörenlerin yapmakla sorumlu oldukları ve işleri olarak gördükleri biçimsel rol davranışları (Morrison, 1994), çalışanların görev tanımlarında yer alan ve yerine getirmekle yükümlü oldukları davranışlardır (Çelik, 2007). Bu davranışları yerine getiren işgörenler, örgüt tarafından ücret vb. karşılıklarla ödüllendirilirken yerine getirmeyenler cezalandırılmaktadırlar (Bogler & Somech, 2005).

Rol fazlası davranışlar ise biçimsel rol davranışlarının aksine yapılması zorunlu olmayan, çalışanların gönüllü olarak örgütün yararı için gerçekleştirmiş oldukları davranışlardır (Çelik, 2007). Rol fazlası davranışlarını sergileyebilmek için işgörenler dışarıdan herhangi bir güdüye gereksinim duymamaktadır. İşgörenlerin *işlerinden de öte* olarak tanımladıkları gönüllü davranışlar, kendiliğinden ortaya çıkan, yardımseverliği içeren ve örgütü koruyucu davranışlardır (Turnipseed, 2002). Örgüte yeni katılan işgörenleri işe alıştırmaya, onlara yardım etmeye, müşterilere dostça davranmaya, örgütü beklenmeyen tehlikelere karşı koruma gibi davranışlar bunlara örnek gösterilebilir (Çınar, 2000).

Örgüt içinde kontrol edilmediği ve izlenmediği halde çalışanların bir kısmı kurallara uyuyor ve elinden geleni yapıyorlarsa bunlar "iyi çalışanlar" olarak kabul edilir (Castro, Armario ve Ruiz, 2004). Literatürde de bunlar için "iyi vatandaş" tanımlaması yapılmaktadır (Kendirgil, 2006). Tüm bu açıklamalar ve örnekler göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllü olarak yapılan, zorlama ya da baskı olmaksızın, içten gelen, isteğe bağlı olarak menfaat beklemeden yapılan davranışlar olarak tanımlanabilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bireysel ve Örgütsel Avantajları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt ve çalışanlar açısından önemi büyüktür. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyen çalışanlar, iş arkadaşları işle ilgili sorun yaşadığında onlara yardım ederler, emirleri uygularlar, verilen anlık/geçici görevleri şikâyet etmeden hoşgörülle karşılarlar. İş yerinin düzenli olması için dikkatli davranırlar, kurum dışında iş yeri ve yöneticileri hakkında yapıcı şekilde bahsediler. Böylelikle anlaşmazlıkların asgari düzeye indirildiği bir iş iklimi oluşturur ve örgütsel kaynakları koruyup muhafaza etmek gibi davranışlarda bulunurlar. Kısaca vatandaşlık davranışlarının, çalışanların performanslarını, örgütsel bağlılıklarını ve örgütteki işlerin etkililiğini artırma potansiyeli yüksektir (Ackfeldt & Coote, 2005).Yapılan çalışmalar, ÖVD'yi örgüt etkililiğini artıran önemli bir unsur olarak göstermektedir (Paine ve Organ, 2000).

Vatandaşlık davranışı duygusuyla çalışanlar;

- örgütlerine duygusal olarak bağlandıkları için ailelerinin bir parçası olarak görmekte ve her ortamda savunmaktadırlar (örgütsel bağlılık),

- çalıştıkları kurumlarının sürekli olarak gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunmakta, aktif olarak çalışıp bilgi ve deneyimlerini meslektaşlarla paylaşmaktadırlar (saygı ve yardımlaşma),
- karar ve uygulamalarda görüşlerinin alındığı, yöneticileri tarafından mesleki bilgi ve becerilerine güvenildiğini düşündüklerinde bu durum çalışanlar arasında üretkenliği artmaktadır (özerklik ve değerlilik).
- örgütün kural ve yönergelerine olan bağlılık artarak geçici olarak verilen görevler şikâyet edilmeden hoşgörüle karşılanır, kriz ve sorunlar karşısında çözüme ulaşılmaya kadar sabredilir, adanmışlık sağlanır. Başka bir ifadeyle olası sorunların ortaya çıkması önlenir (uyum ve itaat),
- örgütte yapılan çalışmaların geliştirilmesi için yeni fikirler geliştirirler, yanlış uygulamaları yönetimle paylaşırlar (katılımda gönüllülük).
- iş arkadaşlarından işlerinde zorluk yaşayanlara istekli olarak yardım etme davranışı sergiler, gelmeyenlerin işlerini dahi yapmaya çalışırlar (özgecilik).
- çalışanların örgütlerine olan sorumluluk hissini artırır (Vicdanlılık).

Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Dipaola, Tarter ve Hoy (2005)'a göre, öğretmenler profesyonel kişilerdir ve zamanlarının büyük kısmını öğretim yapmak için harcarlar. Öğretmenler, öncelikle öğrencilerine karşı sorumludur ve temel görevleri onlara öğretim hizmeti sunmaktır. Bu bağlamda öğretmenler için örgütsel vatandaşlık önemli bir hale gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık, gönüllü öğretmen davranışlarını tanımlamak için önemlidir. Çünkü öğretmenlik mesleği, özü itibariyle zorunlu görevlerden çok, başta öğrencilere olmak üzere içten gelen gönüllü yaklaşımı ve iyilik etmeyi barındırır (Buluç, 2008). Oplatka (2006), öğretmenlerin sergiledikleri ÖVD'nin dört temel odağa yöneldiğini tespit etmiştir (Akt: Karakuş, 2008):

Öğrenci. Bireysel olarak öğrencilerin faydasına yönelik davranışlardır. Formal ders saatleri dışında öğretmenin pedagojik açıdan öğrenciye yardım sağlaması, önceden önlemler alarak öğrencilerin sıkıntı yaşamaması için önceden önlemler alması ve sıkıntı içindeki öğrenciyle ilgilenmesi bu kapsamdadır.

Sınıf. Sınıftaki belli bir öğrenci grubuna ya da sınıfın tümüne yönelik olan davranışlardır. Öğretmenin öğrencilerin ev ödevlerini detaylı olarak incelemesi, sınıfta gerekli değişimi başlatması ve sınıfın sosyal etkinliklerine katılması bu kapsamdadır.

Personel. Öğretmenlerin okuldaki diğer meslektaşlarına yönelik olarak sergiledikleri davranışlardır. Öğretmenin yönetsel görevlerde ve mesleki konularda diğer meslektaşlarına yardım etmesi, öğretim materyalleri vermesi ve onlara duygusal anlamda destek olması bu kapsamdadır.

Okul Örgütü. Öğretmenin okulu ilgilendiren etkinliklere mesai dışında bile katılması, informal ve geçici görev gruplarına katılması ve okulla ilgili görevleri hiçbir ödül beklentisi olmadan üstlenmesi gibi genel anlamda okul örgütüne yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır.

Bu çalışma göstermektedir ki okul örgütü içerisinde önemli bir yere sahip olan öğretmenler özel olarak tek bir öğrenciye ya da sınıfın geneline, meslektaşlarına ya da amirlerine veya okul örgütünü bir bütün olarak ele alıp genele yönelik katkılarda bulunabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık duyguları güçlü olan öğretmenler yeni meslektaşlarına gönüllü olarak yardımcı olurlar. Onlarla birlikte hareket ederek, onları diğer arkadaşları ile tanıştırlar. Gönüllü olarak komite ve kurullarda görev alır, ekstra program etkinliklerine katılırlar. Yine öğretmenler kişisel zamanlarından vakit ayırarak okul dağıldıktan sonra bile okulda kalarak öğrencilere yardım ederler. Öğrencilerin uygun olmayan davranışlara yönelmelerini önlemek için onlara ağır iş yükü verilmesine direnirler. Okulda örgütsel vatandaşlık davranışları, ciddi bir eğitsel ortamı tanımlamaktadır. Bu eğitsel ortamda öğretmenler eğitim öğretim zamanını etkili kullanırlar ve çoğunlukla okuldadır. Profesyonel aktivitelere öncelik verir ve diğer meslektaşlarıyla verimli şekilde çalışır. Öğretmenler okulun ve öğrencilerin amaçlarına ulaşması doğrultusunda güç ve kabiliyetlerini kullanırlar (Buluç, 2008).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD uzmanlar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Dennis Organ'ın yaptığı beşli boyutlandırma daha çok kabul görmektedir ve araştırmalarda dikkate alınmaktadır (Bell & Menguc, 2002; MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1993; Organ & Lingl, 1995; Castro & ark., 2004; Podsakoff & ark., 2000; Smith & ark. 1983; Deluga, 1994; Schnake & Dumler, 2003; Turnipseed, 2002; Barksdale & Werner, 2001; Paine & Organ, 2000; Organ, 1997; Ackfeldt ve Coote, 2005). Bu boyutlar; özgecilik (diğerlerini düşünme /altruizm), vicdanlılık (ileri görev bilinci /constientiousness), nezaket (courtesy), sivil erdem (örgütün gelişimine destek verme /civic virtue) ve gönüllülüktür (sportmenlik, centilmenlik /sportmanship).

Özgecilik (diğerlerini düşünme/alturizm). İş arkadaşlarına performanslarını arttırmalarına yönelik yardım etme olarak ifade edilmektedir (Castro & ark., 2004). Özgecilik doğrudan ve kasten yüz yüze olan durumlarda özel birine yardım etmeyi amaçlamaktadır. Örneğin yeni gelenlerin uyumuna destek olma, ağır iş yüküne sahip olanlara yardım etmek iş arkadaşlarının ihtiyaç duyduğu materyalleri gidip getirme gibi (Podsakoff & ark., 2000; Schnake & Dumler, 2003). Temelinde yardım etme davranışının yer aldığı bu alt boyutta bireyin kendi çıkarlarını düşünmemesi, cömert olması, nazik davranması ve iyi huylu olması özgecilik davranışını sergileyen bireylerde görülebilen özelliklerden birkaçı olduğu söylenebilir.

Vicdanlılık (ileri görev bilinci/constientiousness). Temelde genelleştirilmiş uysallık olarak tanımlanır (generalized compliance) (Schnake & Dumler, 2003). İş yerine istenilenden öte çalışmayı da ifade etmektedir. Örneğin çalışanın mesai saati bitse dahi örgütün faydası için çalışmaya devam etmesi gibi (Castro & ark., 2004). Vicdanlılık alt boyutunda bireyler ötekilerine yardım eder, diğerlerinin hatalarını aramaz ve engel olmaz, şirketin malını ve malzemesini boş yere harcamaz ve zarar vermez (Turnipseed, 2002). Özgecilikte yapılan yardım bireysel; ancak vicdanlılıktaki yardım daha geneldir (Deluga, 1994). Özgecilik ve vicdanlılık yardımlaşma davranışı olarak gruplandırılmıştır (Castro & ark., 2004).

Nezaket (courtesy). İlk kez Organ'ın dile getirdiği bu alt boyutta çalışanlar, iş ile ilgili diğer çalışanların yaşayabileceği problemleri önlemek için çaba harcar (Bell & Menguc, 2002). Örgütte işle ilgili sorun yaşayanlara yardım etmeyi amaçlayan davranışlardır (MacKenzie & ark., 1993). Birbirleriyle ilişkileri olmayan, kopuk bir şekilde çalıştırılan işgörenlerin informal ilişkileri olumsuz yönden etkileyeceğinden çalışanlar arasında nezaket ve yardımsever davranışları gelişmeyecektir. Nezaket alt boyutu çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişimi kapsamaktadır (Paine & Organ, 2000).

Sivil erdem (örgütün gelişimine destek verme /civic virtue). Katılımcıların tek vücut haline gelmesidir. Örneğin istenilmeden (talep edilmeden) örgütün faydasına, yararına olan eylemleri yapmak gibi (Castro & ark., 2004). Aynı zamanda örgüt içerisinde sorumluluk almaya yönelik isteklilikte bulunmadır (Bell & Menguc, 2002). Toplantılara katılma, örgütteki yenilikleri ve değişimleri koruma, örgütün gelişimine ön ayak olma gibi davranışlar sivil erdem alt boyutu içerisinde yer almaktadır. Bu alt boyut takım çalışması ve iş birliği, morali artırma gibi çoklu bir etkiye de neden olmaktadır (MacKenzie & ark., 1993).

Gönüllülük (sportmenlik, centilmenlik/sportmanship). Sportmenlik, çalışanların iş alanlarındaki küçük aksaklıklarda hoşgörülü olmadaki isteklilik olarak tanımlanabilir (Ackfeldt & Coote, 2005). Sportmenlik tanımlamasında kaçınılmaz sıkıntılara karşı hoşgörülü olmada isteklilik göstermek, şikâyet etmeden işleri üstlenmek yer almaktadır. Sportmen çalışan, sıkıntılar yaşandığında şikâyet etmeyen fakat yoluna gitmeyen durumlar karşısında olumlu tutumlar sergileyen, iş arkadaşları tarafından önerileri dikkate alınmadığında güvenmeyen, iş grubu için iyi olan durum uğruna kişisel ilgilerden fedakârlık etmeye istekli olma ve kişisel görüşleri empoze etmeye çalışmama olarak sıralanabilir (Podsakoff & ark., 2000). Centilmenlik alt boyutunun temelinde işgörelere karşı hoşgörülü ve anlayışlı olmak yer almaktadır (Deluga, 1994). Gerilime neden olabilecek davranışlardan kaçınma söz konusudur (Schnake & Dumler, 2003).

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşlerini belirlemede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını geliştirmektir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli/ Deseni

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma grubu Van ili ve ilçelerindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan 205 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okular; yüksek, orta ve düşük sosyo-ekonomik düzeydeki çevrelerden seçilmesine özen gösterilmiştir. Uygulanan ölçeklerden dönmeyenler ve eksik/yanlış doldurulanlar düşüldükten sonra 205 ölçek analize dâhil edilmiştir.

2.2. Ölçme Aracının Geliştirilmesi Okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşlerini belirlemede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını geliştirmek amacıyla birinci aşamada kapsamlı bir yurtdışı ve yurtiçi literatür taraması yapılmış, daha sonra geniş bir madde havuzundan oluşan bir ölçek taslağı oluşturulmuştur. Maddelerin örgütsel vatandaşlığın tüm boyutlarını içerecek şekilde oluşturulmasına özen gösterilmiştir. İkinci aşamada ifadeler arasında benzerlik taşıyan maddelerin elenmesi ile 73 maddelik taslak form hazırlanmıştır. Daha sonra eğitim bilimleri, bilimsel araştırma yöntemleri ve istatistik alanlarında uzman sekiz öğretim üyesinin görüşüne sunulan taslak aracın madde sayısı 64 maddeye indirgenerek ön uygulamaya hazır hale getirilmiş ve yukarıda açıklanan çalışma grubu üzerinde uygulanmıştır. Ölçek "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" (ÖVDÖ) olarak adlandırılmıştır.

ÖVDÖ, katılımcıların verilen ifadelerle ilişkin tepkilerini belirlemede (1) hiç katılmıyorum ve (5) tamamen katılıyorum arasındaki beş seçenektan oluşan Likert tipi katılım ölçeğidir.

2.3. Verilerin Çözümlemesi

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin kapsam geçerliği için literatür taraması yapılmış ve uzman görüşü alınmıştır. Kapsam geçerliği yanında yapı geçerliği için de faktör analizi tekniği olan temel bileşenler analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Güvenirlilik çalışması için Cronbach Alpha formülü kullanılmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliği için madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır.

3. Bulgular

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin (ÖVDÖ) faktör yapısı için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi teknikleri uygulanmış ve bulgular bu başlıklar altında verilmiştir.

3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Temel Bileşenler. Verilerin temel bileşenler analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla bakılan KMO değeri .90, Barlett testi sonucu ise .000 bulunmuştur. Bu değerler verilerin analizler için uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerinin uygun olduğunun görülmesinin ardından veriler temel bileşenler analizine tabi tutulmuş ve sonuçlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1.

Varimax Sonrası ÖVDÖ'nin Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Döndürme Sonrası Faktör Değerleri	Yük MaddeToplam Korelasyonu
Örgütsel bağlılık	1.	.705	0.590
	2.	.836	0.424
	3.	.750	0.480
	4.	.507	0.544
Saygı ve yardımlaşma	5.	.666	0.618
	6.	.670	0.581
	7.	.621	0.527
	8.	.691	0.466
	9.	.517	0.369
	10.	.415	0.598
Özerklik ve değerlilik	11.	.533	0.525
	12.	.655	0.581
	13.	.732	0.608
	14.	.595	0.551
	15.	.723	0.602
	16.	.773	0.614
	17.	.825	0.612
	18.	.782	0.578
Uyum ve itaat	19.	.613	0.490
	20.	.516	0.502
	21.	.752	0.452
	22.	.497	0.567
Katılımda gönüllülük	23.	.646	0.676
	24.	.652	0.752
	25.	.632	0.617
	26.	.531	0.525
	27.	.720	0.644
	28.	.757	0.513
	29.	.591	0.605
	30.	.595	0.606
Özgecilik	31.	.365	0.341
	32.	.580	0.499
	33.	.739	0.571
	34.	.582	0.337
	35.	.491	0.597
Vicdanlılık	36.	.721	0.433
	37.	.604	0.447
	38.	.715	0.493
	39.	.833	0.393
	40.	.577	0.486

Literatürde, her hangi bir maddenin ölçekte yer almasına karar verilirken faktör yük değerinin .45 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçüt olacağı belirtilmiştir (Gorsuch, 1983; Netemeyer, Bearden & Sharma,

2003). Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değerinin .30'a kadar indirilebileceği ileri sürülmüştür. Öte yandan bir maddenin yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olmasına dikkat edilerek, çok faktörlü bir yapıda birden çok faktörde yüksek yük değeri veren madde, binişik bir madde olarak tanımlanmakta ve ölçekten çıkarılması gerektiği açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2007). İlk analizler sonucunda analize alınan maddelerden yirmi dördü yukarıda belirtilen ölçütleri karşılamadığından ölçekten çıkartılmıştır.

Tablo 1'de görüldüğü gibi yapılan döndürme sonucunda ölçekte yer alan 40 maddenin birbirinden bağımsız 7 faktörde toplandığı; maddelerin faktörlerindeki yük değerlerinin 0.337 ile 0.752 arasında değiştiği görülmüştür. Analiz sonucunda birinci faktörün 4, ikinci faktörün 6, üçüncü faktörün 8, dördüncü faktörün 4, beşinci faktörün 8, altıncı faktörün 5 ve yedinci faktörün 5 maddeden oluştuğu görülmüştür. İçerik ve anlam itibarıyla 20. madde uyum ve itaat ile vicdanlılık boyutlarında yer alabilecek bir maddedir. Ancak analiz sonucunda uyum ve itaat boyutunda yüksek faktör yük değeri verdiği için bu boyutta yer almasının daha uygun olacağına uzman görüşü alınarak karar verilmiştir. Faktör analizi sonucu 20. madde uyum ve itaat alt boyutunda yer almıştır. Ancak söz konusu madde aynı zamanda vicdanlılık alt boyutunda da düşünülebilir.

Yedi faktörlü olarak saptanan ÖVDÖ'nün her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu çerçevede madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları .30 ve üzeri olan maddeler ölçeğe dahil edilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi faktörlerde yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları birinci faktörde 0.424 ile 0.590, ikinci faktörde 0.369 ile 0.618, üçüncü faktörde 0.525 ile 0.614, dördüncü faktörde 0.452 ile 0.567, beşinci faktörde 0.513 ile 0.752, altıncı faktörde 0.337 ile 0.597, yedinci faktörde 0.393 ile 0.486 arasında değişmektedir. Buna göre ölçekte yer alan maddelerin iyi derecede ayırt edici özellikle oldukları söylenebilir. Ölçeğe ait alt faktörlerin açıkladıkları varyans oranları, özdeğerleri ve alfa katsayıları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2.
Alt Faktörlerinin Açıkladığı Varyans Oranları, Özdeğerleri Ve Alfa Katsayıları

Faktör	Özdeğerler	Açıkladığı Varyans (%)	Alfa
Örgütsel bağlılık	13,199	32,996	0.825
Saygı ve yardımlaşma	3,345	8,363	0.823
Özerklik ve değerlilik	2,215	5,537	0.899
Uyum ve itaat	1,668	4,169	0.744
Katılımda gönüllülük	1,524	3,810	0.901
Özgeçilicilik	1,439	3,596	0.713
Vicdanlılık	1,249	3,123	0.805
Toplam		61,594	0.943

Tablo 2 incelendiğinde, faktörlerin açıkladıkları varyans oranının, sırasıyla, birinci faktörde %32,996; ikinci faktörde %8,363; üçüncü faktörde %5,537; dördüncü faktörde %4,169; beşinci faktörde %3,810; altıncı faktörde %3,596 ve yedinci faktörde %3,123 olduğu görülmüştür. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans % 61,594 olarak bulunmuştur. Bir güvenilirlik değeri olan iç tutarlık göstergesi Alfa katsayısı; birinci faktör 0.825, ikinci faktör için 0.823, üçüncü faktör için 0.899, dördüncü faktör için 0.744, beşinci faktör için 0.901, altıncı faktör için 0.713 ve yedinci faktör için 0.805 olarak hesaplanmıştır.

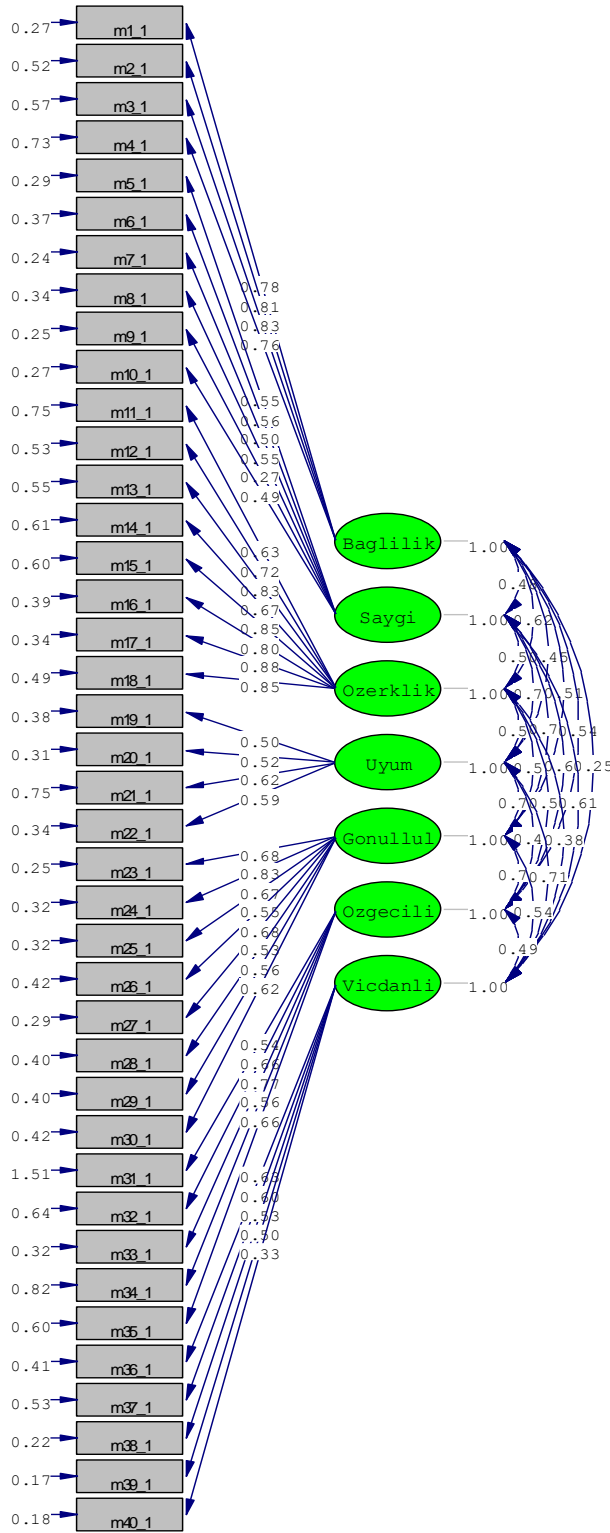
3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizinden farklı olarak, araştırmacılar tarafından belirlenmiş bir kuramsal yapının doğrulanması veya önceden belirlenmiş teorik bir modeli test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Kayri, 2009; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003, Şimşek, 2007). Doğrulayıcı faktör analizi, bazı ölçütler doğrultusunda açılımlayıcı yöntemin iddia ettiği modeli sınamayı ve modelin uygunluğunu (model fit) test etmeyi amaçlamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi için birçok doğrulayıcı uyum indeksleri kullanılmaktadır. Ancak verilen uyum indekslerinden hangilerinin modelin uyumu için dikkate alınacağı açık olmamasına karşın (Şimşek, 2007), yapılan çalışmalarda sıklıkla kıkare (χ^2) RMSEA, AGFI, CFI, RMR ve GFI indekslerinin kullanıldığını görmekteyiz (Kayri, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2001; Moosbrugger ve Müller, 2003). DFA sonuçlarına göre tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur ($t > 1.96$). Başka deyişle, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek kalmadan geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin yedi faktörlü teorik yapısı doğrulanmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinin tamamı gözlenen verinin yedi boyutlu olan ölçeğin teorik yapısına iyi uyum gösterdiğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemek amacıyla hazırlanmış 40 maddelik modelin uyum indeksleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.
Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	Değer
χ^2 / Sd	<5 orta düzeyde uyum <3 yi uyum	1400.95/719= 1.95
CFI	>0.90	0.96
NFI	>0.90	0.92
NNFI	>0.90	0.95
RFI	>0.85	0.91
S-RMR	<0.08	0.05
RMSEA	<0.08	0.06

Tablo 3'te ölçek maddelerinin kabul edilebilir sınır düzeyleri verilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Buna göre benzerlik oranı Ki-Kare istatistiği χ^2 (719)=1400.95, $p<0.01$, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)= 0.06; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (S-RMR)= 0.05; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI) = 0.96; normlanmış uyum endeksi (NFI) = 0.92; görel uyum endeksi (RFI) = 0.91 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin yedi faktörlü kuramsal yapısının iyi düzeyde kabul edilebilir ve istatistiksel olarak geçerli sonuçlar verdiği görülmüştür. Buna göre, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yedi faktörlü yapının iyi bir modele sahip olduğu savunulabilir. Ayrıca modelin iç tutarlılığını temel alan uyum indekslerinin de istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçek maddelerine ilişkin yol (path) grafiği ise Şekil 1'de gösterilmiştir.



Chi-Square=1400.95, df=719, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

Şekil 1. Ölçek maddelerine ilişkin yol (path) grafiği

Şekil 1'de her bir maddenin örtük bağımlı değişken üzerindeki etki miktarları ve korelasyon katsayıları görülmektedir. örgütsel bağlılık alt boyutunda maddelere ilişkin korelasyon katsayıları .76 ile .83 arasında; saygı ve yardımlaşma alt boyutunda .27 ile .56 arasında, özerklik ve değerlilik alt boyutunda .63 ile .88 arasında, uyum ve itaat alt boyutunda .50 ile .62 arasında, katılımda gönüllülük alt boyutunda .53 ile .83 arasında, özgeçicilik alt boyutunda .54 ile .77 arasında ve vicdanlılık alt boyutunda .33 ile .63 arasında değişim göstermektedir. Ayrıca

Şekil 1'deki yol (path) diyagramı, modelin uygun ve maddeler arasındaki korelasyonun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir

3.3. Ölçeğin Teknik Özellikleri

Ölçeğin türü: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını belirleme yönelik katılım ölçeği /Kâğıt kalem testi

Kimlere uygulanabileceği: Okulda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere (Maddeler ve ifadeler uyarlanarak diğer örgütlerde de uygulanabilir)

Derecelendirme: 5'li Likert (1 Hiç katılmıyorum - 5 Tamamen katılıyorum)

Kapsamı: ÖVDÖ, okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen bir ölçme aracıdır. 40 maddeden oluşan ölçek yedi alt boyuta sahiptir:

- Örgütsel bağlılık (4 madde /1. - 4. maddeler arası)
- Saygı ve yardımlaşma (6 madde /5. - 10. maddeler arası)
- Özerklik ve değerlilik (8 madde /11. - 18. maddeler arası)
- Uyum ve itaat (4 madde /19. - 22. maddeler arası)
- Katılımda gönüllülük (8 madde /23. - 30. maddeler arası)
- Özgecilik (5 madde /31. - 35. maddeler arası)
- Vicdanlılık (5 madde /36. - 40. maddeler arası)

Puanlama/değerlendirme: Ölçekten her boyutun puanı ile ölçeğin genel toplam puanı olmak üzere sekiz ayrı puan elde edilmektedir. Ölçekte bir madde ters kodlanmaktadır (31. madde). Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 200, en düşük puan 40'tır. Alınan yüksek puan, olumlu örgütsel vatandaşlık davranışını (çalışanın örgütte yüksek düzeyde vatandaşlık davranışı sergilediğini) göstermektedir. Ölçekten alınan toplam puan madde sayısına (40) bölünerek, bireyin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin bir sonuca varılabilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ), beşli Likert tipinde derecelendirmeli bir katılım ölçeğidir. Yukarıdaki bulgular ışığında, ÖVDÖ'nün eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçebilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Bu çalışma, ileride bu konuda araştırma yapmak isteyenlere, konunun boyutlarını ortaya koyma açısından yol gösterici olabilir.

KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A. L. & Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58 (2), 151-159. [doi.org/10.1016/S0148-2963\(03\)00110-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(03)00110-3)
- Allen, T. D., Barnard, S., Rush, M. C. & Russell, J. E. A. (2000). Ratings of organizational citizenship behavior: does the source make a difference?. *Human Resource Management Review*. 10 (1), 97-114. [doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00041-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00041-8)
- Barksale, K. & Werner, J. M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: testing different models of their relationship. *Journal of Business Research* 51 (2), 145-155. [doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00061-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00061-2)
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship'. *Academy of Management Journal*. 26 (4), 587-595. DOI: 10.2307 / 255908
- Bell, S. J. & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*. 78 (2), 131-146. [doi.org/10.1016/S0022-4359\(02\)00069-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(02)00069-6)
- Bentler, P. M. & Hu, L. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55. doi.org/10.1080/10705519909540118
- Bogler, R. & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school. how does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*. 43 (5), 420-438. doi.org/10.1108/09578230510615215
- Buluc, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 6 (4), 571-602.
- Castro, C. B., Armario, E. M. & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15 (1), 27-53. doi.org/10.1108/09564230410523321
- Celik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı: bir uygulama*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Cetin, M., Yeşilbağ, Y., ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39-54.
- Cınar, F. (2006). *Organizasyonel yurttaşlık davranışı ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çokluk, Ö. S., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00570.x
- Gursuch, L. R. (1983). *Factor analysis: second edition*. London: Lawrance Erlbaum Associates, Publishers.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Kendirgil, S. (2006). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde örgüt kültürünün etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Davranış Bilimleri Bilim Dalı, İstanbul.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57 (1), 70-83. DOI: 10.2307 / 1252058
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*. 37 (6), 1543-1567. doi.org/10.2307/256798
- Netemeyer, R., Bearden, W. & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures issues and application*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97. DOI: 10.1207 / s15327043hup1002_2
- Organ, D. W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*. 135 (3), 339-350. doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963
- Paine, J. B. & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 45-59. [doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00038-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00038-8)

- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563. doi.org/10.1177/014920630002600307
- Schnake, M. E. & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76 (3), 283-301. doi.org/10.1348/096317903769647184
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 653-663. doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, G. B. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics (fourth edition)*. USA: Allyn and Bacon Press.
- Turnipseed, L. (2002). Are good soldiers good? exploring the link between organizational citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55 (1), 1-15. [doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00217-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00217-X)

Ek: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ)

1. Okulumu karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.
2. Okulumu ailemin bir parçası olarak görüyorum.
3. Okulumu duygusal olarak bağlanmış durumdayım.
4. Her ortamda okulumu savunurum.
5. Okulumun başarısını arttırmak için aktif olarak çalışırım.
6. Okulun gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunurum.
7. Öğretmen arkadaşlarıma yardımcı olurum.
8. Bilgi ve deneyimlerimi meslektaşlarımla paylaşıyorum.
9. Meslektaşlarımla haklarına saygı duyarım.
10. Okulun temiz ve düzenli olması için elimden geleni yaparım.
11. Okulumda her zaman bana uzanacak bir yardım eli vardır.
12. Okulum ile ilgili alınan kararlar konusunda bilgilendirilirim.
13. Karar ve uygulamalarda görüşüm alınır.
14. Okul müdürü mesleki bilgi ve becerilerime güvenir.
15. Okul müdürü işimle ilgili girişimlerimde beni cesaretlendirir.
16. Karar ve uygulamalarda görüşlerim dikkate alınır.
17. Yöneticiler beklenti ve değerlerimi dikkate alır.
18. Yöneticiler görevimde iyi niyetten ortaya çıkan hataları hoş görür.
19. Okulda zihinsel uyanıklıkla çalışmaya hazır olurum.
20. Ders esnasında vaktimi boşa harcamam.
21. Okulumdaki sorunlar çözülünceye kadar sabrederim.
22. Okulun kurallarına ve yönergelerine bağlıyım.
23. Yeni projeler için fikirlerimi paylaşıyorum.
24. Okulda yenilik ve gelişme için görüşlerimi yönetimle paylaşıyorum.
25. İş arkadaşlarıma yaratıcı önerilerde bulunurum.
26. Okulumdaki doğru ya da yanlış uygulamaları profesyonelce değerlendiririm.
27. Okulumda yürütülen çalışmalarını geliştirmek için yeni fikirler araştırırım.
28. Diğerlerinden farklı olan düşüncelerimi dürüstçe dışarı vururum.
29. Okuldaki işleyiş hakkında görüşlerimi paylaşmaktan çekinmem.
30. Okulumun gelişmesi için yenilikçi önerilerde bulunurum.
31. Okulda görevim dışında verilen ek işlere karşıyım.
32. Göreve yeni başlayanların yetiştirilmesine yardım için vakit ayırırım
33. İş yükü ağır olan meslektaşlarıma yardım ederim.
34. Okula gelmeyen meslektaşlarımla işlerini yapmaya çalışırım.
35. Okul yöneticilerine çalışmalarında yardım ederim.
36. Dakik biriyimdir.
37. Teneffüs aralarını uzatmam.
38. Dıştan kontrol olmadan da okulun düzen ve kurallarına uyarım.
39. Okula zamanında gelirim.
40. Öğrencilere karşı kendimi her zaman sorumlu hissedirim.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

Organizational citizenship behaviour highlights employees' voluntarily and willingly displayed arbitrary behaviour at work, without any pressure or constraint and expectations of personal interests. Organizational citizenship is defined as traditional extra-role behaviour, using the "Good Soldier Syndrome" metaphor (Bateman and Organ, 1983; Organ, 1988, 1997; Turnipseed, 2002) (Morrison, 1994; Bell and Menguc 2002; Schnake and Dumler, 2003).

Pro-social behaviour associated with organizational citizenship (Brief and Motowidlo, George, 1990, 1991, George and Bettenhausen, 1990, cited by Podsakoff et al., 2000), reflects *assistance oriented behaviour in organizations and towards colleagues*, which means organizational citizenship behaviour. Such assistance is not an obligation under contract or included in job definition, but a voluntary, unpaid favour as a result of employee attachment to organization (Çetin, Yeşilbağ and Akdağ, 2003). To illustrate, extra-role behaviour is willingly displayed non-compulsory behaviour by employees for organizational benefits, on contrary to formal role behaviour (Çelik, 2007). The following exemplifies such behaviour: helping new organizational members, particularly with job adaptation, friendly attitudes towards clients and protecting organizations against unexpected threats (Çınar, 2000).

Employees, who display organizational citizenship behaviour, help their colleagues, accept instantly delegated tasks indulgently and make positive out-of-work comments on workplace and managers. Thus, citizenship behaviour has a high potential to increase employee performances, organizational commitment and task efficiency (Ackfeldt and Coote, 2005).

Organizational citizenship is a critical issue for teachers because teaching naturally involves willing approaches, especially towards students, and assistance rather than obligations (Buluç, 2008). According to Dipaola and Hoy (2005), teachers with strong organizational citizenship feelings voluntarily help juniors, accept task assignments and participate in extra activities. Additionally, they help students in their spare time. Organizational citizenship behaviour has the following factors in most general approach:

Altruism means helping colleagues to increase performance (Castro et al., 2004). It aims assistance in direct, deliberate face-to-face communication settings.

Conscientiousness is basically defined as generalized compliance (Schnake and Dumler, 2003) and means working more than demanded like an employee works overtime for organizational benefits (Castro et al., 2004). In this factor, individuals help others; they neither hunt down others' errors nor hinder them, nor waste or damage organizational assets and equipment (Turnipseed, 2002).

Courtesy: In this factor, employees endeavour to prevent job-related difficulty that colleagues may experience (Bell and Menguc, 2002). It aims to help those who suffer job related trouble (MacKenzie et al., 1993). Courtesy involves collaboration and communication between employees (Paine and Organ, 2000).

Civic virtue means organizational shareholders get together as one, as in non-demanded acts for organizational benefits (Castro et al., 2004). At the same time, it represents willingness for organizational responsibilities (Bell and Menguc, 2002).

Sportsmanship could be defined as employee willingness for tolerance in trivial job-related breakdowns (Ackfeldt and Coote, 2005). Those with such quality display the following behaviour:

- Uncomplainingly maintaining a positive attitude in trouble
- Feeling no resentment when their own suggestions are ignored by colleagues,
- Willing to give up personal interests for the benefits of work team
- Avoiding imposing their personal views (cited by Podsakoff et al, 2000).

1.1.Purpose

The purpose of the study was to develop a valid, reliable measurement instrument to explore employee views about organizational citizenship.

2.Method

2.1.Research model and research group

The research had the survey design. The research group consisted of 250 primary and secondary school teachers in the city centre and districts of Van, a province in eastern Turkey. The schools where the participant teachers

were employed were carefully chosen from high, middle and low socio-economic classes. 205 inventories were included in the analysis upon the exclusion of non-responded, uncompleted/misfiled ones. 81 participant teachers were female, while 124 were male.

2.2. Development of Measurement Instrument

A literature review based item pool was obtained to develop the measurement instrument. Later, a 64-item pilot form designed as a result of expert views was applied to the research group. The scale was called "Organizational Citizenship Behaviour Scale" (OCBS). The OCBS is a five-point Likert type scale.

2.3. Data Analysis

The literature was reviewed and experts were consulted for content validity of the Organizational Citizenship Behaviour Scale. Principal Components Analysis, a factor analysis method, and confirmatory factor analysis were employed for construct validity. Cronbach Alpha formula was used for reliability study.

3. Findings, Discussion and Results

The Organizational Citizenship Scale (OCS) is a five-point Likert type scale. In the light of the above mentioned findings, it could be suggested that the OCS is a valid, reliable instrument to measure citizenship behaviours of employees in educational organizations. The research might serve as an indicative reference for researchers of further studies in terms of the currently defined factors.

3.1. Exploratory Factor Analysis

KMO value of the scale was found .90 and Barlett's test result was .000. As a result of the initial analyses, twenty four items under analysis were extracted as they did not meet the criteria. The 40 items included in the scale were grouped under seven factors. The first factor consisted of four items, the second factor consisted of six items, the third factor consisted of eight items, the fourth factor consisted of four items, the fifth factor consisted of eight items, the sixth factor consisted of five items and the seventh factor consisted of five items. Factor loadings of the items ranged from 0.337 to 0.752, and item-total correlations from 0.369 to 0.752. Total variance explained by the factors was found 61,594%. Cronbach Alpha coefficient was calculated as 0.825 for the first factor, 0.823 for the second factor, 0.899 for the third factor, 0.744 for the fourth factor, 0.901 for the fifth factor, 0.713 for the sixth factor and 0.805 for the seventh factor.

3.2. Confirmatory Factor Analysis

According to the confirmatory factor analysis (CFA) results, t values of all the factors were found to be significant ($t > 1.96$). In other words, the theoretical seven-factor construct of the Organizational Citizenship Scale was confirmed, without extracting any items. All the fit-indices obtained from CFA were employed to reveal that the observed data had a good fit in the seven-item scale construct within the theoretical framework. As a result of CFA, it was seen that the seven-item factor theoretical construct of the scale gave above average, acceptable and statistically valid results. Thus, it might be claimed that the seven-factor construct as a result of CFA has a good model. Moreover, it was shown that goodness of fit indices, based on the internal consistency of the model was at a desirable level. Additionally, the path diagram in Figure 1 shows that the model has a good fit and the correlation between the items is found to be above average.