

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel İletişim Algıları Arasındaki İlişki*

Barış Uslu

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Esergül Balcı

Dokuz Eylül Üniversitesi

Bu çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenerek hangilerinin anlamlı farklılıklar oluşturduğunun belirlenmesi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Tarama modelindeki çalışmanın ölçme araçları; “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği”, “Örgütsel İletişim Envanteri” ve kişisel bilgi formundan oluşmaktadır. Örneklem, Manisa’daki 19 ilköğretim okulundaki 548 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin çözümlenmesinde t testi ve F testi yapılarak etki genişliği değerleri hesaplanmış ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarında yaş, cinsiyet, meslekteki ve kurumdaki çalışma süresi ile kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında göreceli olarak düşük değerlendirilen gönüllü davranışlar olmuştur. Bu nedenle uygulayıcılara, öğretmenlerin gönüllü davranışlarını artırmaya yönelik faaliyetlere önem vermeleri ve öğretmenleri bu yönde teşvik edici bir iletişim ortamı oluşturmaya çalışmalarını önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel iletişim, ilköğretim, öğretmen

* Bu makale, Barış USLU’nun Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde tamamlanan yüksek lisans tezindeki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Atıf için/Please cite as:

Uslu, B., & Balcı, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(3), 461-489

Relationship between Primary School Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Communication Perceptions

Background. Most scholars are of the opinion that it is not enough for securing the continuity of the educational organizations that employees working in educational organizations fulfill only their duties in the job descriptions, just like other organizations (Belogolovsky & Somech, 2010; Çetin, 2011; DiPaola & Mendes da Costa Neves, 2009; Köprülü, 2011; Optakala, 2009; Yancı, 2011). In this sense, for the success of the organizations, the employees must perform some voluntary and unsalaried behaviors which are defined as “Organizational Citizenship Behavior” in the terminology and are not taken into account in formal prize system, though help efficiently fulfill the functions of the organization (Buluç, 2009; Greenberg & Baron, 2000; Oğuz, 2011; Organ, 1988; Somech & Ron, 2007; Yılmaz, 2010).

Most studies on the concept of the organizational citizenship behaviour (Allison, Voss & Dryer, 2001; Durdu, 2010; Gökmen, 2011; Nar, 2009; Şanlı- Bulut, 2011; Tschannen-Moran, 2001) have revealed that the organizational citizenship behaviors aim at preventing the destructive and unfavorable behaviors hindering the maintenance of the organizations, and developing abilities and talents of the employees as well as increasing the performance of organizations by establishing an efficient collaboration. Organizational citizenship behavior in terms of increasing organization's efficiency and performance closely related to gain competitive advantage, attain a learning identity and cope with environment by organizations, and members' loyalty, endeavor, devotion and commitment. In addition, introduction of organizational citizenship behaviors depend on organizational health and organizational communication level is stated (Altunbaş, 2009).

The degree of communication among the peoples in the organization determines the organizational communication which has direct and indirect impact on the organizational citizenship behaviors (Chen et al, 2002). The performance degree of the organizational citizenship behaviors such as sharing, interaction, cooperation, over-timing, personal development by employees are affected either positive or negative by the degree of communication in the organizations (Allison, Voss, & Dryer, 2001; Boone & Kurtz, 2003; Çelik, 2010; Çetin, 2011; Çimli-Gök, 2010; Oplatka, 2009; Somech & Drach-Zahavy, 2004; Tschannen-Moran, 2001; Vecchio, 2006). If this situation is to be taken into consideration, it would be said that organizational communication has a great influence on the organizational

citizenship behaviors. Therefore, the organizational communication which has a great influence on the organizational citizenship behaviors has been chosen as subject for this study.

Purpose. The aim of this study is to determine the level of primary school teachers' organizational citizenship behavior, and the relationship between teachers' organizational citizenship behaviors and their organizational communication perceptions.

Method. This study is a descriptive research in relational scanning model. The sample of the study is composed of 548 teachers working in state primary schools in the central district of Manisa. "Organizational Citizenship Behavior Scale" of Yücel and Samancı-Kalaycı (2009), "Organizational Communication Inventory" developed by Tuna (2008) and personal information form were used as a data collection tool. In the analysis of data, descriptive statistics, *t* and *F* test for determining the significant differences in organizational citizenship lower dimensions were used and the width of the domain for *t* and *F* tests were calculated. In addition, Pearson Product Moment Correlation Coefficient analysis for determining relationship between organizational citizenship behaviors and organizational communication were used, and were found the explain ratio of variance.

Findings and Conclusion. Results demonstrate that primary school teachers' organizational citizenship behaviors in self-improvement, charity, scrupulousness, sportsmanship sub-dimensions is in high level and behaviors in willingness sub-dimension is in medium level. Moreover, the highest level organizational citizenship behaviors of teachers are in self-improvement sub-dimension and the lowest ones are in willingness sub-dimension. The reason of that can be said the relationship between job satisfaction, self-confidence, respected by the others, professional advancement in terms of career and professionally self-empowerment, and deficiencies in communication between employees, deficiencies in friendship environment based on mutual understanding, lack of common shares outside the organization, excess of financial concerns and familial responsibilities for low level voluntary behaviors. Also, there are significant differences in teachers' organizational citizenship behavior and its sub-dimensions according to age, gender, seniority, seniority in organization and socio-economical level of the organization environment and there is not significant difference according to marital status. Thus, organizational citizenship behaviors of teachers with high seniority in profession are higher than others because there are some requests of high seniority teachers like doing something extra for

organization and their friends, helping to younger colleagues, transferring their experiences and knowledge and so on that will be said.

In addition, there is a positive and low level correlation between primary school teachers' organizational citizenship behaviors (charity, willingness, sportsmanship and scrupulousness sub dimensions) and organizational communication perceptions and no relation between organizational communication and self-improvement sub-dimension. Organizational communication is affected adversely by lesser opportunities face to face communication, abundance of information obtained from unofficial channels, difficulties in the transmission problems to the managers, conflicts caused by lack of communication, stiltedness upper-lower relationships and bureaucratic obstacles. Thus, organization members' commitment level to organization, trust level to organization and justice belief in organization are affected negatively so organizational citizenship behavior level of employee decreasing will be said.

According to results; coordination, shearing and communication enhancer activities among teachers are suggested to leaders in organization for common objectives of the organizations to be adopted by teachers to increase organizational citizenship behaviors based on mutual understanding, friendship environment, cooperation, self-improvement, willingness. Reward system for supporting behaviors in willingness sub-dimension which determined in low level can be created. In addition, time-saving arrangements can be made and priority for in-service training can be provided for women to increasing women's organizational citizenship behaviors. Information sharing among teachers on notice boards and bulletins can be made and requesting assistance experts and documents from public institutions and universities can be asked for increasing professional proficiency of teachers. Moreover, applications like open-door, sharing days, using technological communication tools may be performed for reducing the causes of adversely affects the organizational communication level. At last, expanding the universe and sample in organizational citizenship behavior researches, doing research about the effects of organizational citizenship behavior on other stakeholders of the organization and doing similar studies in different countries for examining the impacts of different cultural features on organizational citizenship behavior are suggested to researchers.

Keywords: *Organizational behavior, organizational citizenship behavior, organizational communication, primary education, teacher*

Bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanların yalnızca iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmelerinin eğitim örgütlerinin sürekliliğini sağlamak için yeterli olmadığı birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir (Belogolovsky ve Somech, 2010; Çelik, 2010; Çetin, 2011; Çimli-Gök, 2010; DiPaola ve Mendes da Costa Neves, 2009; Köprülü, 2011; Oplatka, 2009; Yancı, 2011; Yarım, 2009). Bu anlamda örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların belirlenmiş rol tanımlarının üzerinde olan davranışlar ortaya koymaları gerekmektedir (Buluç, 2009; Oğuz, 2011; Somech ve Ron, 2007; Yılmaz, 2010). Biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan ve daha çok kişisel tercihlerle yapılan bu tür davranışların alanyazında “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırıldığı görülmektedir (Greenberg ve Baron, 2000).

Günümüzde çalışanların örgütün amaçlarına uygun biçimde gerçekleştirecekleri gönüllü davranışların önemini ortaya koyan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili birçok çalışma (Allison, Voss ve Dryer, 2001; Durdu, 2010; Gökmen, 2011; Nar, 2009; Şanlı-Bulut, 2011; Tschannen-Moran, 2001) örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan korunmasını, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesini, etkin bir koordinasyon kurularak örgütün verimliliği ile performansını artırmayı amaçladığını ortaya koymaktadır (Acquaah, 2004; Deluga, 1994; LePine, Erez ve Johnson, 2002; Somech ve Drach-Zahavy, 2004; Wagner ve Rush, 2000). Örgütlerin verimliliği ve performansını artırması açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması ve çevresine uyum sağlayabilmesi adına örgütlerin sahip olduğu iletişimin düzeyine bağlı olduğu da ifade edilmektedir (Altunbaş, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği belirtilen örgütsel iletişimin düzeyini belirleyen örgütteki kişiler arasında var olan iletişimdir (Chen vd., 2002). İletişimin ise kişilerin bilgi, duygu ve düşüncelerini paylaşarak birbirlerini anlamalarını sağlayan süreç ve kişileri, örgütleri, toplumu bütünleştiren bir olgu olduğu belirtilmektedir (Boone ve Kurtz, 2003; Gürüz ve Özdemir-Yaylacı, 2004; Sayers vd., 1993; Vecchio, 2006). Bu bağlamda örgütsel iletişim; paylaşılan değerlerin, ideolojinin, çevreye ve insana ilişkin bilgi ile rol ilişkilerinin bir özeti olarak tanımlanmakta (Ellis ve Maoz, 2003) ve örgütteki iletişimin, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu belirtilen örgütün kültürü ve iklimi, örgütteki güven

düzeyi, çalışanların örgüte bağlılıkları gibi birçok olguyu da olumlu veya olumsuz şekilde etkilediği bildirilmektedir (Allison, Voss ve Dryer, 2001; Altunbaş, 2009; Boone ve Kurtz, 2003; Çelik, 2010; Çetin, 2011; Çimli-Gök, 2010; Nar, 2009; Oplatka, 2009; Somech ve Drach-Zahavy, 2004; Tschannen-Moran, 2001; Vecchio, 2006; Yarım, 2009).

Bunun yanı sıra, isteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı bir anlayış içerisinde sergilenen rol fazlası davranışlar olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel etkililiğe katkıda bulunduğu ve bu katkının artırılabilmesi adına çalışanların bu tür davranışlara yönelimlerini etkileyen güdüleyici faktörlerin anlaşılması gerektiği de belirtilmektedir (Sezgin, 2005). Bu bilgiler çerçevesinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği ifade edilen örgütsel iletişim unsurunun, çalışanların örgütlerin etkililiğine katkı sağlayan gönüllü davranışlara yönelimini etkileyen faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Yapılan alanyazın taramasında ise özellikle eğitim kurumlarındaki örgütsel iletişimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini açıklayıcı sınırlı sayıda araştırma (Fournier, 2008; Ozsaker, Ozkutuk ve Organ, 2012) bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda ilköğretim okullarındaki öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaç edinen bu araştırmanın, okullardaki iletişimin öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönlendirici etkisinin anlaşılmasına katkıda sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütlerde ortaya koyulan davranışlar, hem çalışanların gereksinimlerini doyumayı hem de örgütsel amaçlara ulaşmayı hedef alır (Robbins, 2003). Örgütlerin yükümlülüğü, insanların örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olurken, kendi gereksinimlerini de doyurulabildiği bir davranışsal ortam yaratmak olarak özetlenebilir (Ölçüm-Çetin, 2004). Örgütsel davranışlar, çalışanlar tarafından kendilerinin ve örgütün sonuçlara etkili bir biçimde ulaşmalarını sağlamaya yönelik olarak görevleri içerisinde yer alan veya gönüllü olarak gerçekleştireceği örgüt yararına davranışlar olarak ifade edilmiştir (Davis ve Newstrom, 2001). Bu ifadenin örgütün başarısı ve devamlılığı açısından önemli olduğu söylenebilir. Çınar'a göre (2000) örgütsel bilimlerde içerisindedir emre dayalı olmayan ve örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, biçimsel rol yükümlülüklerinin kurallarında zorunlu olan örgütsel davranışlardan ayırt edilmekte ve bu biçimsel olmayan davranışlar “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk defa Smith, Organ ve Near'ın (1983) "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" isimli çalışmalarında "örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan fakat bir bütün olarak ele alındığında örgütün işlevlerini verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlar" olarak tanımlanmıştır. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışlarının resmi iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereksinimlerini ve beklentilerini aşan, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlar olduğu da ifade edilmektedir (Feather ve Rauter, 2004). Ayrıca alanyazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının çeşitli boyutlardan oluştuğu ve bu boyutların çoğunlukla diğerkâmlık, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve örgütsel erdem olarak isimlendirildiği görülmektedir (Bateman ve Organ, 1983; Graham, 1991; Organ, 1988).

Diğerkâmlık (Altruism): Temelinde çalışanların birbirlerine yardım etme duygusu olan, örgüt ile ilgili bir görevde veya sorunda diğer bir çalışana yardım etmeyi içeren, isteğe bağlı davranışlar olarak tanımlanmakta ve özgecilik olarak da isimlendirilmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994).

Bilinçlilik (Conscientiousness): Diğer adı vicdanlılık olan boyut, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde gönüllü olarak yerine getirdikleri işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını suiistimal etmeden kullanma gibi davranışları içermektedir (Farh, Zhong ve Organ, 2004).

Sportmenlik (Sportmanship): Çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek davranışlardan kaçınarak olumsuzlukları büyütmemeleri, sıkıntı verici durumlardan şikâyet etmemeleri ve hoşgörülü olmaları olarak ifade edilmekte ve centilmenlik boyutu olarak da bilinmektedir (Organ, 1990).

Nezaket (Courtesy): İncelik olarak da adlandırılmaktadır. Birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen çalışanların sergiledikleri olumlu davranışlar olarak tanımlanabilecek haberdar etme, hatırlatma veya yaralı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenmesi ve imkânların verimli kullanılmasını ifade etmektedir (Allison, Voss ve Dryer, 2001).

Örgütsel Erdem (Civic Virtue): Kendini geliştirme olarak da bilinen boyut, örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendisini bilgili kılması, kararlara ve toplantılara sorumlu biçimde katılması olarak tanımlanmaktadır ve bu boyut bir bütün olarak örgüte bağlılığı ve üst seviyede ilgiyi vurgulamaktadır (Schnake ve Dumler, 2003).

Genel olarak bu beş alt boyutu temele alan örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar (Aktaş, 2008; Altunbaş, 2009; Appelbaum vd., 2004; Banyan, 2004; Çelik, 2010; Çetin, 2011; Çimli-Gök, 2010; Donovan, Brown ve Mowen, 2004; Durdu, 2010; Farahbod vd., 2012; Feather ve Rauter, 2004; Gökmen, 2011; Karakuş, 2008; Köprülü, 2011; Nar, 2009; Özdemir, 2010; Podsakoff vd., 2009; Samancı-Kalaycı, 2007; Soldner, 2009; Somech ve Drach-Zahavy, 2004; Sparks ve Schenk, 2006; Şanlı-Bulut, 2011; Wherry, 2012; Yancı, 2011; Yarım, 2009) incelendiğinde son dönemde daha çok duygusal zeka, adanmışlık, iş doyumunu, çalışma değerleri, liderlik stilleri, öğretimsel liderlik davranışları, mesleki tükenmişlik, yönetici çalışan ilişkisi, okul etkililiği, motivasyon, performans yönetimi, öz-yeterlik, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık gibi kavramların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerinin ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmalara bakıldığında çalışanların ortaya koydukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem bireysel hem de örgütsel birçok farklı faktör tarafından etkilendikleri görülmektedir.

Diğer yandan örgütsel vatandaşlık davranışlarının sağlıklı örgütlerde daha fazla görüldüğü ifade edilmesine rağmen (Buluç, 2008) örgüt sağlığı için gerekli en temel unsurlardan biri olan örgütsel iletişimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini konu edinen çoğunlukla farklı bilim dallarında gerçekleştirilmiş az sayıda çalışma (Al Eslami Kandlousi, Ali ve Abdollahi, 2010; Ayatse ve Ikyanyon, 2012; Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011; Fournier, 2008) bulunduğu tespit edilmiştir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkileri ise konu edinen alanyazında yalnızca bir çalışmaya (Ozsaker, Ozkutuk ve Orgun, 2012) ve alt boyutlarından birinin iletişim konusunda öz-yeterlik olduğu öz-yeterlik kavramını ve örgütsel vatandaşlık davranışını konu edinen bir başka çalışmaya (Yücel, Yalçın ve Ay, 2009) rastlanmaktadır. Yapılan bu çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkilerin öğretmenlerin bireysel özelliklerine ait çeşitli değişkenler dikkate alınarak incelendiği fakat örgütlerin özelliklerinin göz ardı edildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, hem örgütün imkânlarını hem de çalışanların ihtiyaçlarını ve davranışlarını belirlemede etkili olduğu bilinen örgütlerin bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeylerine (Nar, 2009) yapılan araştırma içerisinde yer verilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel İletişim İlişkisi

Örgütlerin hedeflerine ulaşmak için kullandıkları temel unsur insandır ve bu anlamda örgütler karşılıklı etkileşim ve iletişimde bulunan insanlardan oluşmaktadır (Onal, 1998). Örgütlerde çeşitli işlevleri yerine getiren çalışanlar arasında zorunlu veya istenen ilişkiler ortaya çıkar ve çalışanlar içinde bulunduğu örgütün yapısını, bu yapıda kendi yerini ve diğer yöneticiler ile olan ilişkileri ve iletişim yollarını da bilmelidir (Ongar, 1986). Bu durumda örgüt içindeki iletişim önem kazanmakta ve örgütsel iletişim; bir örgütün çeşitli kısımları ve çalışanları arasındaki bilgi, duygu, veri, algı, anlayış ve yaklaşım aktarımı, bu aktarma işlemindeki her türlü metot, araç, gereç ve yöntem, söz konusu aktarma ile ilgili çeşitli kanallar ve yazılı, sözlü-sözsüz mesaj biçimlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Can, Asan ve Aydın, 2006; Koçel, 2003; Tuna, 2008; Yeniçeri, 2006).

Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde alanyazında örgütte iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olup birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen çalışanların önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma gibi özellikle nezaket boyutunda yer alan örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri belirtilmektedir (Organ, 1990). Bununla birlikte çalışanların birbirleri ile ilişkilerinin, açık iletişim kanallarının ve örgüt içi iletişimin çalışanların iş tatminini artırdığı, çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğu, örgüt içi resmi olmayan grupların oluşması ve çalışanların arasında kendiliğinden gelişen yardımlaşma ve bilgilendirme faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğerkâmlık ve nezaket tabanlı bilgilendirme boyutları üzerinde etkili olduğu da ifade edilmektedir (Greenberg, 1994). Ayrıca liderlerin iletişim tarzlarının çalışanların örgüte bağlılıklarını ve bu bağlılık sonucu örgütsel vatandaşlık davranışlarını da etkilediği söylenmektedir (Cable ve Judge, 1996; Özcan, 2008). Bunların yanı sıra Knights ve Morgan'a (1991) göre arkadaşlarına güvenen, onlarla etkileşim içerisinde bulunan ve iletişime açık olan çalışanlar örgüt yararına olan işleri yürütmeye ve başkalarının almak istemedikleri görevleri yapmada daha fazla gönüllü davranış göstermektedirler.

Yöntem

Araştırma, Karasar (2007) tarafından “çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleri” olarak tanımlanan tarama modelinde olup, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgüt iletişim arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlköğretim öğretmenlerinin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?
2. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları;
 - a. yaşlarına,
 - b. cinsiyetlerine,
 - c. medeni durumlarına,
 - d. mesleki kıdemlerine,
 - e. kurumlarındaki kıdemlerine
 - f. ve okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine, göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2009-2010 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Manisa İli Merkez İlçe Mili Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 95 resmi ilköğretim okulunda görevli 1788 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemde ise 95 resmi ilköğretim okulundan seçkisiz örneklem tekniği ile seçilen 19 resmi ilköğretim okulunda görevli 548 öğretmen yer almaktadır. Örneklemde yer alan öğretmenler evrenin %30,65'ini oluşturmaktadır. Örneklemde yer alan okullardaki 860 öğretmene ölçek uygulaması yapılmış ve 548 öğretmenden (%63.72) geri dönüş sağlanmıştır.

Örneklemde yer alan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma ve kurumda çalışma süreleri ile öğretmenlerin algılarına göre okulların bulunduğu çevrelerin sosyo-ekonomik düzeylerine ait betimleyici istatistiklere Tablo 1'de yer verilmektedir.

Tablo 1

Örneklemedeki Öğretmenlerin Çeşitli Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler		1	2	3	4	5	Toplam
		20-30	31-40	41-50	51-60		
Yaş	<i>n</i>	66	206	220	56		548
	%	12.04	37.59	40.15	10.21		100
		<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>				
Cinsiyet	<i>n</i>	228	320				548
	%	41.61	58.39				100
		<i>Bekar</i>	<i>Evli</i>				
Medeni Durum	<i>n</i>	84	464				548
	%	15.33	84.67				100
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	
Meslekte Çalışma Yılı	<i>n</i>	42	73	131	108	194	548
	%	7.66	13.32	23.91	19.71	35.40	100
		0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	
Kurumda Çalışma Yılı	<i>n</i>	199	187	70	50	42	548
	%	36.31	34.12	12.77	9.12	7.66	100
		<i>Düşük</i>	<i>Orta</i>	<i>Yüksek</i>			
Okulların Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Çevre*	<i>n</i>	87	405	56			548
	%	15.86	73.91	10.22			100

* Okulların bulunduğu çevrelerin sosyo-ekonomik düzeyleri, kendi algılamaları doğrultusunda öğretmenler tarafından belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Yücel ve Samancı-Kalaycı'nın (2009) geliştirdiği 18 maddelik "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği", Tuna'nın (2008) geliştirdiği 20 maddelik "Örgütsel İletişim Envanteri" ile araştırmacı tarafından düzenlenen ve öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekteki çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve öğretmenlerin algılarına göre okulların bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine ilişkin soruları içeren bilgi formundan oluşan toplam 44 maddelik bir anket kullanılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Yücel ve Samancı-Kalaycı (2009) tarafından geliştirilen 18 maddelik 5'li Likert tipinde olan bu ölçekte kullanılan derecelendirme seçenekleri "Asla = 1", "Nadiren = 2", "Bazen = 3", "Sık Sık = 4" ve "Sürekli = 5" şeklinde oluşturulmuştur. Yücel ve

Samancı-Kalaycı'nın yaptığı güvenilirlik analiz sonucu ölçeğe ait Cronbach's Alpha katsayısı .94 olarak belirlenmiştir. Yücel ve Samancı-Kalaycı'nın yaptığı çalışmaya göre ölçeğin faktör yüklerinin dağılımı 5 maddeden oluşan yardımseverlik ($\alpha = .91$) boyutunda .71 ile .78, 4 maddeden oluşan kendini geliştirme ($\alpha = .93$) boyutunda .71 ile .83, 3 maddeden oluşan gönüllülük ($\alpha = .82$) boyutunda .77 ile .80, 3 maddeden oluşan sportmenlik ($\alpha = .80$) boyutunda .75 ile .83 ve 3 maddeden oluşan vicdanlılık ($\alpha = .79$) boyutunda .63 ile .81 arasındadır. Bu araştırmada elde edilen ölçeğe ait güvenilirlik katsayıları ile bu ölçeklerdeki maddelere ait maksimum ve minimum faktör yüklerine ilişkin veriler Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına ait Güvenirlik Katsayıları ile Maddelere ait Maksimum ve Minimum Faktör Yükleri

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Güvenirlik Katsayısı (α)	Minimum Faktör Yüğü	Maksimum Faktör Yüğü
Yardımseverlik	5	.84	.60	.80
Kendini Geliştirme	4	.87	.79	.82
Gönüllülük	3	.86	.74	.82
Sportmenlik	3	.66	.70	.80
Vicdanlılık	3	.62	.41	.91
Örg. Vat. Dav.	18	.90	.41	.91

Örgütsel İletişim Envanteri: Tuna (2008) tarafından geliştirilen ve 20 maddeden oluşan bu veri toplama aracı için "Asla", "Nadiren", "Bazen", "Sık Sık" ve "Sürekli" seçenekleri kullanılarak 1'den 5'e doğru puanlama yapılmıştır. Bu veri toplama aracındaki maddelerden "Problemlerin ve görüşlerin yöneticilere iletilmesinde sorun yaşanmaktadır", "İletişim eksikliğinden kaynaklanan çatışmalar yaşanmaktadır", "Yapılacak iş ile ilgili istenenler doğrudan o işi yapacak kişiye değil üst makamına iletilir", "Bürokratik engeller işleri yavaşlatır" şeklindeki maddeler analiz sürecinde ters puanlanarak kullanılmıştır. Bu veri toplama aracının Tuna (2008) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha Katsayısı .85 olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırmada ise bu ölçme aracına ait

güvenirlilik katsayısı $\alpha = .75$ olarak bulunmuştur. Tuna (2008) tarafından yapılan faktör analizi sonucu maddelerin çoğunun tek boyutta toplanması ve madde sayısının da sınırlı oluşu nedeniyle veri toplama aracının düzenlemeye gidilmeden envanter şeklinde kullanımına karar verilmiştir. Yapılan araştırmada da Tuna (2008) ile aynı kullanım şekli benimsenerek bu veri toplama aracı envanter şeklinde kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Veri toplama aracı olarak kullanılan anketler araştırmacı tarafından örnekleme yer alan okullarda görevli öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılarak uygulanmış ve elde edilen verilerin çözümlenmesi SPSS 13.0 paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Bulguların çözümlenmesinde öncelikle verilerin analizinde hangi testlerin uygun olacağına karar vermek amacıyla maddelerin normal dağılım gösterip göstermediğine karar vermek için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmış ve değerlerinin -2 ve +2 arasında yer alması sonucu normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca yapılan Levene Testi ile madde varyansların homojenlik koşulunu sağladığı görülmüştür. Bunun sonucunda verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Öncelikle değişkenlere ait frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının değerlendirilmesindeyse “1-1.79 = Çok Düşük”, “1.80-2.59 = Düşük”, “2.60-3.39 = Orta”, “3.40-4.19 = Yüksek” ve “4.20-5.00 = Çok Yüksek” aralıkları kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına ait ortalama puanların belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek için *t* testi ve *F* testi, farkın kaynağını bulmak amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca *t* ve *F* testleri için etki genişliği değerleri hesaplanmıştır. Son olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yapılmış ve varyansın açıklanma yüzdesi belirlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “İlköğretim okulu öğretmenlerinin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?” biçimindedir. Tablo 3’te öncelikle ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklerin genel bir dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Dağılımlar (n = 548)

Alt Boyutlar	\bar{X}	S
Yardımsverlik	3.65	0.62
Kendini Geliştirme	3.69	0.64
Gönüllülük	3.08	0.83
Sportmenlik	3.56	0.80
Vicdanlılık	3.59	0.68
Örg. Vat. Dav.	3.54	0.53

Tablo 3’te yer alan verilere göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde; *Kendini Geliştirme* ($\bar{X} = 3.69$), *Yardımsverlik* ($\bar{X} = 3.65$), *Vicdanlılık* ($\bar{X} = 3.59$), *Sportmenlik* ($\bar{X} = 3.56$) alt boyutlarına ilişkin algıların yüksek düzeyde olduğu ve *Gönüllülük* ($\bar{X} = 3.08$) alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları, öğretmenlerin; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, meslekteki çalışma sürelerine, görev yapılan kurumdaki çalışma sürelerine ve görüşleri açısından okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindeki ikinci alt probleme ait veriler Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 4

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Yaşa ve Cinsiyete Göre Değerlendirmesi

Alt Boyutlar	Yaş				Cinsiyet			
	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark (LSD)	η	<i>t</i>	<i>p</i>	Fark	η
Yardıms severlik	6.85	.00*	20-30 ile 50-60**	.04	1.59	.11		.14
			30-40 ile 50-60**					
Kendini Geliştirme	1.70	.17		.01	2.35	.02*	Kadın ile Erkek**	.20
Gönüllülük	7.53	.00*	20-30 ile 50-60**	.04	3.52	.00*	Kadın ile Erkek**	.31
			30-40 ile 50-60**					
Sportmenlik	2.58	.05*	20-30 ile 40-50**	.01	-.80	.42		.07
			30-40 ile 40-50**					
Vicdanlılık	12.46	.00*	20-30 ile 50-60**	.07	1.71	.09		.15
			30-40 ile 50-60**					
			40-50 ile 50-60**					

* $p \leq .05$; ** lehine

Tablo 4'te ortaya konan analiz sonuçlarına göre, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının *Yardıms severlik*, *Gönüllülük*, *Sportmenlik* ve *Vicdanlılık* alt boyutlarında yaşa göre $p \leq .05$ düzeyinde genel olarak yaşı ilerlemiş olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş değişkeninin etki genişliği açısından vicdanlılık ($\eta = .07$) alt boyutunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde diğerlerine göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 4'teki *t* testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının *Kendini Geliştirme* ve *Gönüllülük* alt boyutlarında cinsiyete göre $p \leq .05$ düzeyinde erkekler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Cinsiyet değişkeninin etki genişliği açısından gönüllülük ($\eta = .31$) alt boyutunda ilköğretim okullarında görev

yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde diğerlerine göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Medeni Duruma ve Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirmesi

Alt Boyutlar	Medeni Durum				Meslekteki Çalışma Süresi			
	<i>t</i>	<i>p</i>	Fark	η	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark (LSD)	η
Yardım severlik	0.76	0.45		0.09	5.61	0.00*	0-5 ile 21-25**	0.04
							6-10 ile 16-20**	
							6-10 ile 21-25**	
							11-15 ile 16-20**	
Kendini Geliştirme	0.83	0.41		0.09	2.49	0.04*	11-15 ile 21-25**	0.02
							6-10 ile 21-25**	
							6-10 ile 16-20**	
							11-15 ile 21-25**	
Gönüllülük	-0.05	0.97		0.01	4.82	0.00*	0-5 ile 21-25**	0.04
							6-10 ile 21-25**	
							6-10 ile 16-20**	
							11-15 ile 21-25**	
Sportmenlik	0.39	0.70		0.05	2.94	0.02*	6-10 ile 21-25**	0.02
							6-10 ile 16-20**	
							0-5 ile 21-25**	
							6-10 ile 16-20**	
Vicdanlılık	0.34	0.73		0.04	8.17	0.00*	6-10 ile 21-25**	0.06
							11-15 ile 21-25**	
							16-20 ile 21-25**	
							6-10 ile 21-25**	

* $p \leq .05$; ** lehine

Tablo 5'teki *t* testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Medeni durum değişkeninin etki genişliği açısından yardımseverlik ve kendini geliştirme ($\eta = .09$) alt boyutlarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde diğerlerine göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının *Yardımseverlik*, *Kendini Geliştirme*, *Gönüllülük*, *Sportmenlik* ve *Vicdanlılık* alt boyutlarında meslekteki çalışma sürelerine göre $p \leq .05$ düzeyinde genel olarak meslekteki çalışma süreleri fazla olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Meslekteki çalışma süresi değişkeninin etki genişliği açısından vicdanlılık ($\eta = .06$) alt boyutunda ilköğretim

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel İletişim

okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde diğerlerine göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Kurumdaki Çalışma Süreleri ve Kurumların Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Çevreye Göre Değerlendirmesi

Alt Boyutlar	Kurumdaki Çalışma Süresi				Kurumun Sosyo-Ekonomik Çevresi			
	F	p	Fark (LSD)	η	F	p	Fark (LSD)	η
Yardım severlik	4.32	0.00*	0-3 ile 13-15**	0.03	0.27	0.77		0.00
			4-6 ile 7-9**					
			4-6 ile 13-15**					
			7-9 ile 13-15**					
			10-12 ile 13-15**					
Kendini Geliştirme	1.12	0.35		0.01	3.40	0.03*	Düşük ile Orta**	0.01
Gönüllülük	2.66	0.03*	0-3 ile 13-15**	0.02	1.34	0.26		0.00
			4-6 ile 13-15**					
Sportmenlik	2.82	0.03*	0-3 ile 13-15**	0.02	0.38	0.68		0.00
			4-6 ile 13-15**					
Vicdanlılık	3.78	0.01*	0-3 ile 10-12**	0.03	0.74	0.48		0.00
			0-3 ile 13-15**					
			4-6 ile 7-9**					
			4-6 ile 10-12**					
			4-6 ile 13-15**					

* p ≤ .05; ** lehine

Tablo 6'daki F testi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarında kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre *Yardımseverlik*, *Gönüllülük*, *Sportmenlik* ve *Vicdanlılık* alt boyutlarında $p \leq 0.05$ düzeyinde genel olarak bulunduğu kurumda daha uzun süreli görev yapanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kurumdaki çalışma süresi değişkeninin etki genişliği açısından yardımseverlik ($\eta = .03$) ve vicdanlılık ($\eta = 03$) alt boyutlarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde diğerlerine göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının *Kendini Geliştirme* alt boyutunda kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik çevreye göre $p \leq .05$ düzeyinde düşük sosyo-ekonomik çevre ile orta düzeyde sosyo-ekonomik çevre arasında orta sosyo-ekonomik çevrede olan kurumlar lehine anlamlı

bir fark bulunmuştur. Kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre değişkeninin etki genişliği açısından kendini geliştirme ($\eta = .01$) alt boyutunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde diğerlerine göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçimindedir ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Testi’ne ait sonuçlar Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7

İlköğretim Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel İletişim Algılarına İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Örgütsel İletişim	1.00						
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.15**	1.00					
3. Yardımseverlik	0.13**	0.81**	1.00				
4. Kendini Geliştirme	0.08	0.75**	0.49**	1.00			
5. Gönüllülük	0.14**	0.81**	0.61**	0.48**	1.00		
6. Sportmenlik	0.10*	0.63**	0.34**	0.33**	0.34**	1.00	
7. Vicdanlılık	0.11**	0.83**	0.57**	0.58**	0.66**	0.44**	1.00

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

Tablo 7’deki verilere göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel iletişim algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ($r = .15$; $p \leq .01$) olumlu yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Determinasyon katsayısı ($r^2 = .02$) dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki toplam varyansın %2’sinin öğretmenlerin örgütsel iletişim algılarından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından Yardımseverlik ($r = .13$; $p \leq .01$), Gönüllülük ($r = .14$; $p \leq .01$), Sportmenlik ($r = .10$; $p \leq .05$) ve Vicdanlılık ($r = .11$; $p \leq .01$) arasında olumlu yönde ve düşük düzeyde ilişki bulunduğu görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Manisa ili resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kendini geliştirme, yardımseverlik, vicdanlılık ve sportmenlik alt boyutlarına ilişkin algıları yüksek; gönüllülük alt boyutuna yönelik algılarının ise orta düzeydedir. Ölçeğin uygulandığı diğer çalışmalarda da (Aktaş, 2008; Aktay, 2008; Altunbaş, 2009; Çimli-Gök, 2010; Fournier, 2008; Ozsaker, Ozkutuk, ve Orgun, 2012; Özcan, 2008; Samancı-Kalaycı, 2007) genel olarak alt boyutlar arasında en yüksek düzeyde kendini geliştirme, en düşük düzeyde ise gönüllülük boyutundaki davranışların olduğu görülmekte ve araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarından en yüksek düzeydekilerin kendini geliştirme boyutundakiler olmasının nedeni olarak mesleki tatmin, kendine güven, diğer çalışanlar tarafından saygı görme ve kariyer açısından meslekte yükselme ile kendini mesleki açıdan yetkinleştirme arasındaki ilişki olduğu söylenebilir. Diğer taraftan çalışanlar arası iletişimdeki aksaklıkların, arkadaşlık ortamındaki eksiklerin, örgüt dışında birlikte ortak paylaşımların azlığının, maddi kaygıların ve ailevi sorumlulukların fazlalığının gönüllülük alt boyutunda yer alan örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyinin düşük çıkmasına neden olduğu düşünülebilir. Ayrıca Samancı-Kalaycı'nın (2007) çalışmasına göre, ilköğretim öğretmenlerinin mesleki yayınların takibini yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri, böylece mesleki açıdan akademik yeterliliklerini sürekli sorgulayarak kişisel gelişimlerini sürdürdükleri ifade edilmektedir. Özcan'a (2008) göre ise ilköğretim öğretmenlerinin zorunlu olmadığı halde gönüllü olma, pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü alma ve örgüt adına işleri organize etme ve yürütmede aktif olma maddelerine düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarında yaş değişkenine göre çoğunlukla yaşlı ilerlemiş öğretmenler lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde birçok araştırmanın (Çimli-Gök, 2010; Köprülü, 2011; Ozsaker vd., 2012; Özer, 2009; Yancı, 2011; Yarım, 2009) sonuçları da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşlı ilerleyen öğretmenler lehine artış gösterdiğini ifade etmektedirler. Diğer taraftan Durdu (2010) tarafından eğitim denetmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşa göre farklılaşmadığı belirtilse de öğretmenler için böyle bir bilgiye rastlanmamıştır. Bu noktada öğretmenlerin yaşlı arttıkça başta

yardımsızlık ve sporculuk alt boyutlarında yer alan davranışları daha sık ortaya koydukları görülmektedir. Yaş etkeninden en az etkilenen davranışların kendini geliştirme alt boyutundakiler olmasının nedeni ise yaş ilerleyen çalışanların mesleki tecrübeleri sonucu sahip olduğu bilgi düzeyinin karşılaşılabilecek her türlü durumda yeterli olacağına inanması olarak ifade edilebilir.

Öğretmenlerin Kendini Geliştirme ve Gönüllülük alt boyutlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet değişkenine göre erkeklerin lehinedir. Benzer sonuçlara Aktaş (2008), Çimli-Gök (2010), Samancı-Kalaycı (2007) ve Şanlı-Bulut (2011) tarafından da ulaşılmıştır. Ayrıca Yücel ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı için anlamlı bir yordayıcı olduğu da belirtilmektedir. Diğer yandan Ayatse ve İkanyon'un (2012), Çetin'in (2011), Yancı'nın (2011), Gökmen'in (2011) ve Yarım'ın (2009) araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında cinsiyete göre bir farklılaşma görülmemektedir. Fournier (2008), Karakuş (2008), Köprülü (2011) ve Ozsaker ve diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmalarda ise bayanların vicdanlılık boyutunda yer alan davranışlar başta olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışlarını erkeklere kıyasla daha fazla sergiledikleri ve bunun çalışmaya katılan kadınların sayısının fazla oluşundan kaynaklanabileceği ifade edilmektedir. Bu sonuçlara göre okul dışı ve ailevi çalışmalarda bayanların sorumluluklarının erkeklerden fazla olduğu, bu nedenle erkeklerin örgüt için çalışmalarda bulunabilecekleri zaman diliminin fazla olabileceği, örgütle ilgili görevlerde daha yardımsız, fazla mesai yapmada daha gönüllü ve okul başarısı için daha çok uğraş vermekte oldukları söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğer yandan Yancı (2011) tarafından ortaöğretim okulu öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik boyutunda bekar öğretmenler lehine anlamlı bir fark gösterdiği belirlenmiştir. Yarım (2009) ise bekar olan öğretmenlerin yardımlaşma alt boyutunda daha yüksek puan aldıklarını belirtmektedir. Bu durumda bekar öğretmenlerin evli olanlara göre sosyallığe daha fazla önem verdikleri ve karşıdakilere yardımcı olarak ilişkilerini güçlendirme eğiliminde oldukları düşünülebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm alt boyutlarında meslekte çalışma süresi fazla olan öğretmenler lehine anlamlı farklılıkların bulunduğu çalışmanın sonuçlarından bir diğeridir. Benzeri sonuçlar; Altunbaş (2009), Çimli-Gök (2010), Gökmen (2011), Köprülü (2011), Yancı (2011) ve Yarım (2009) tarafından da ortaya konmuştur. Ayrıca Yücel ve

diğerleri (2009) tarafından kıdem değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur. Çetin'in (2011), Fournier'in (2008) ve Ozsaker ve diğerlerinin (2012) çalışmaları ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının belli bir döneme kadar azaldığını ve daha sonra tekrar artış gösterdiğini belirtmektedir. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olmasının bu öğretmenlerin yeni şeyler öğrenerek kendini geliştirmek istemeleri, kıdemli öğretmenlerin ise okul ve arkadaşları için ekstra şeyler yapmak, daha genç arkadaşlarına yardım etmek ve birikimlerini aktarmak gibi istekleri oluşu bu durumun nedeni olarak söylenebilir.

Kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre Kendini Geliştirme boyutu hariç diğer alt boyutlarda kurumdaki hizmet yılı fazla olan öğretmenler lehine örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Aktay (2008), Çimli-Gök (2011), Köprülü (2011), Samancı-Kalaycı (2007) ve Yancı (2011) tarafından da benzeri sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca Ozsaker ve diğerleri (2012) yaptıkları çalışmada yalnızca yardımseverlik boyutunda yer alan örgütsel vatandaşlık davranışlarında orta düzeyde kurumda çalışma süresine sahip olanlar lehine farklılık oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan kurumdaki hizmet süresinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyinde farklılık yaratmadığını söyleyen çalışmalarda (Özcan, 2008; Polat, 2007) bulunmaktadır. Kurumdaki çalışma yılı fazla olanlar lehine farklılık çıkmasının temel nedeni, örgütün birçok özelliğinin kurumda uzun süredir görev yapan çalışanlar tarafından benimsenmiş olması ve zamanla örgütün hayatlarının değişmez bir parçası olduğunu düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan çalışanların meslekteki ilk yıllarında daha uyumlu olma eğilimleri örgütte kısa süreli hizmeti olan çalışanlar lehine olan farklılığın nedeni olarak belirtilebilir.

Öğretmen görüşlerine göre kurumların bulunduğu sosyo-ekonomik çevre değişkenine ilişkin Kendini Geliştirme boyutunda düşük düzey sosyo-ekonomik çevredeki kurumlarda görev yapanlar ile orta düzey sosyo-ekonomik çevredeki kurumlarda görevli öğretmenler arasında orta düzey sosyo-ekonomik çevredeki kurumlarda görevli öğretmenler lehine fark bulunmaktadır. Alanyazında kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre ile örgütsel vatandaşlık davranışını konu edinmiş çalışma yer almamakla birlikte, Nar (2009) çalışmasında sosyo-ekonomik düzeyin kişinin ihtiyaçlarını ve davranışlarını şekillendirmede etkili olduğunu, daha küçük yerleşim bölgelerindeki okullarda çalışan öğretmenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebileceğini ifade etmiştir. Diğer yandan orta düzey sosyo-ekonomik çevrede görevli öğretmenlerin kişisel gelişimlerine

önem vererek sağlayacakları başarılar sonucu yüksek düzey sosyo-ekonomik çevrede yer alan okullarda görev yapma isteklerinin böyle bir farklılığa neden olduğu da düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel iletişim ile Yardımseverlik, Gönüllülük, Sportmenlik ve Vicdanlılık boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki bulunurken Kendini Geliştirme alt boyutu ile örgütsel iletişim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Alanyazında yer alan çeşitli çalışmalarda da (Al Eslami Kandlousi, Ali ve Abdollahi, 2010; Ayatse ve Ikyanyon, 2012; Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011; Moghadam ve Tehrani, 2011; Ozsaker vd., 2012; Yücel vd., 2009) yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara paralel olarak örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, Fournier (2008) tarafından yapılan ve üniversite yöneticilerinin dâhil edildiği araştırmanın sonucunda da etkileşimsel adalet, iletişim tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının aralarında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, Samancı-Kalaycı (2007) her iki tarafında açık olduğu, katılımcıların insan olduğu gerçeğinin göz ardı edilmediği, baskıcı olmayan bir iletişim tarzının geliştirildiği ve işbirliği ruhunun desteklendiği bir ortamın örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediğini ifade etmektedir. Bir de çalışanların iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle güvene dayalı ilişkiler geliştirmelerinin çalışanların özellikle Vicdanlılık alt boyutundaki davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Nar, 2009; Yarım 2009).

Örgütsel iletişim düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisi düşük düzeyde saptanmasına rağmen örgütsel iletişim, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulma sıklığı ile doğrudan ilişkili olan örgüt sağlığının örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile birlikte üç temel ögesinden biridir (Buluç, 2008). Bu nedenle örgütsel iletişim düzeyinin örgüt kültürünü ile iklimini doğrudan etkilediği ve böylece örgütün etkililiğini artırıcı nitelikteki “bilgilendirme, işbirliği, karşılıklı anlayış, fazladan çalışma, gönüllü olarak görev alma, vb.” davranışlarının ortaya konulmasını arttırdığı söylenmektedir (Appelbaum vd., 2004; Gökmen, 2011; Walz ve Niehoff, 2000). Ayrıca, örgüt yapısı içerisinde yüz yüze iletişim imkanlarının az oluşu, resmi olmayan kanallardan edinilen bilgilerin çokluğu, problemlerin yöneticilere iletilmesinde sorun yaşanması, iletişim çatışmaların olması, istenenlerin doğrudan o işi yapacak kişiye iletilmemesi, ast-üst ilişkilerinde resmiyet ve bürokratik engellerin işleri yavaşlatması gibi etkenlerden örgütteki iletişim düzeyinin olumsuz etkilendiği ifade

edilmektedir (Al Eslami Kandlousi, Ali ve Abdollahi, 2010; Çetin, 2011; Ozsaker, Ozkutuk ve Orgun, 2012; Spark ve Schenk, 2006). Böylesi bir durumdan örgüt üyelerinin bağlılıklarının, örgüte duydukları güvenin ve örgütteki adalete inancın da olumsuz etkilendikleri, bunun sonucundaysa ortaya koydukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının da azaldığı belirtilmektedir (Buluç, 2009; Donavan, Brown ve Mowen, 2004; Farahbod vd., 2012; Samancı-Kalavcı, 2007; Soldner, 2009).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda araştırmacılara, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel iletişim konularındaki araştırmalarda evren ve örneklemin genişletilebileceği (Türkiye'deki diğer iller, bölgeler, özel okullar, üniversiteler, vb.), örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütün diğer paydaşları üzerindeki yansımaları ile ilgili araştırmalar yapılabileceği, örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olabilecek örgütlerin özellikleri ile ilgili değişkenler başta olmak üzere farklı değişkenlerin (örgütlerin bulunduğu yer, örgütlerin teknolojik imkânları, örgütlerde gerçekleştirilen proje çalışmaları, çalışanların eğitim düzeyleri, yönetsel görev unsuru, çalışanların kültürel öğeleri, vb.) araştırmalara dâhil edilebileceği ve benzer araştırmaların çeşitli ülkelerde de yapılarak farklı kültürel özelliklerin ortaya çıkaracağı değişikliklerin karşılaştırılabileceği önerilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını konusunda ortaya konulan öneriler ise aşağıdaki gibidir.

- Okul yöneticileri öğretmenler arasında eşgüdümü, paylaşımı ve iletişimi artırmaya yönelik etkinliklere önem vermeleridir.
- Okullardaki iletişim düzeyini olumsuz yönde etkileyen nedenleri azaltmak amacıyla yöneticiler tarafından paylaşım günleri, açık kapı uygulaması, teknolojik haberleşme araçlarının kullanımı gibi uygulamalarda bulunulabilir.
- Bayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konma sıklığını artırmak için örgüt içerisinde bayanlara zaman kazandıracak düzenlemeler yapılmalı ve hizmet içi eğitimlerde öncelik sağlanmalıdır.
- Okul içerisinde 'örgüt yararına işleri düzenleme ve yürütmeye daha aktif olma', 'diğerlerinin almak istemediği görevleri üstlenme' ve 'gönüllü olarak fazladan görev alma' gibi davranışları destekleyici bir ödül sistemi oluşturulmalıdır.
- Düşük sosyo-ekonomik çevrede yer alan okullardaki öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini artırmak için kurum içerisinde çalışanların edindikleri bilgileri paylaşabilecekleri ortak kullanım alanlarında

panolar veya duyuru bültenleri oluşturulabilir ve ilgili kurumlar ve üniversitelerden doküman ile uzman desteği konusunda yardım alınabilir.

- İlgili kişiler ve kurumlarla işbirliği sağlanarak öğretmenlerce örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konmasına olanak sağlayabilecek etkinliklerde yer alınmasına ve mesai harici aktiviteler ile sosyal paylaşım imkânlarının artırılmasına çalışılmalıdır.

Kaynaklar/References

- Acquaah, M. (2004). Human factor theory, organizational citizenship behaviors and human resources management practices: An integration of theoretical constructs and suggestions for measuring the human factor. *Review of Human Factor Studies Special Edition*, 10(1), 118-151.
- Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- 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*, 7(5), 282-288.
- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13-40.
- Ayatse, F. A., & Ikyanyon, D. N. (2012). Organizational communication, job stress and citizenship behaviour of IT employees in Nigerian Universities. *Journal of Business Administration Research*, 1(1), 99-105.
- Banyan, M. E. (2004). Wiring organizations for community governance: Characteristics of high organizational citizenship. *Administrative Theory & Praxis*, 26(3), 325-344.
- 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, 587-595.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role

- behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26, 914-923.
- Boone, E. L., & Kurtz, L. D. (2003). *Contemporary Business (Cincinnati: South-Western, Ch. 4)*. Available from; <http://www.cluteinstitute-onlinejournals.com> (retrieved in 27/03/2010).
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Buluç, B. (2009). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *XVIII. Eğitim Bilimleri Kurultayı, 01-03 Ekim 2009*. İzmir: Ege Üniversitesi Rektörlüğü.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Can, H., Asan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*, İstanbul: Arıkan.
- Chen, X. P., Lam, S. K., Schaubroeck, J., & Naumann, S. (2002). Group organizational citizenship behavior: A conceptualization and preliminary test of its antecedents and consequences. *Annual Meeting of the Academy of Management Proceedings*. Denver, USA.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel Yurttaşlık davranışı ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Çimli-Gök, E. B. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilline ilişkin öğretmen algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2001). *Organizational behavior human behavior at work*. McGraw-Hill Higher Education, (11th.)
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- DiPaola, M. F., & Mendes da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in american and portuguese public schools measuring the construct across cultures. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490-507.
- Donavan, D. T., Brown, T. J., & Mowen, J. C. (2004). Internal benefits of service-worker customer orientation: job satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviours. *Journal of Marketing*, 68(1), 128-146.

- Durdu, T. (2010). *Eğitim deneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ellis, D. G., & Maoz, I. (2003). A communication and cultural codes approach to ethnonational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 14(3), 255-272.
- Farahbod, F., Azadehdel, M., Rezaei-Dizgah, M., & Nezhadi-Jirdehi, M. (2012). Organizational citizenship behavior: The role of organizational justice and leader-member exchange. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 893-903.
- Farh, J., Zhong, C., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's republic of china. *Organizational Science*, 15(2), 241-253.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Fournier, W. H. (2008). *Communication satisfaction, interactional justice, and organizational citizenship behaviors: Staff perceptions in a university environment*. (Unpublished doctoral dissertation) Ohio University, Ohio, USA.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin alguları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270.
- Greenberg, J. (1994) *Organizational behavior: The state of the science*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gürüz, D. ve Özdemir-Yaylacı, G. (2004). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: MediaCat.
- Al Eslami Kandlousi, N. S., Ali, A. J., & Abdollahi, A. (2010). Organizational citizenship behavior in concern of communication satisfaction: The role of the formal and informal communication. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 51-61.
- 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, Elazığ.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel.
- Knights, D., & Morgan, G. (1991). *Organization studies (OS)*, 12(2), 251-273. Available from <http://www.getcited.org> (retrieved in 09/0/2010).
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.

- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- LePine, J. A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Moghadam, A. H., & Tehrani, M. (2011). Predicting model of organizational identity toward its effect on organizational citizenship behaviors (OCBs). *African Journal of Business Management*, 5(23), 9877-9888.
- Nar, O. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin arkadaşlık, başarı ve statü çabaları ve bu çabaların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Onal, G. (1998). *İşletme yönetimi ve organizasyonu*. İstanbul: Türkmen.
- Ongar, H. (1986). *İşletmelerde örgütlenme ilkeleri ve Hartmann Und Braun Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: the consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behaviour. *Research in Organizational Behaviour*, 12, 43-72.
- Ozsaker, M., Ozkutuk, N., & Orgun, F. (2012). A study of the organizational citizenship behaviors and organizational communications of teachers: Case study of Aydın Province. *African Journal of Business Management*, 6(29), 8659-8666.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1), 93-112.
- Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351-363.

- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122-141.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. USA: Prentice Hall.
- Samancı-Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Sayers, F., Bingaman, C. E., Graham, R., & Wheeler, M. (1993). *Yöneticilikte iletişim* (D. Şahiner, Çev.). İstanbul: Rota.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25*(1), 317-339.
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*(3), 283-301.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(6), 653-663.
- Soldner, J. L. (2009). *Relationships among leader-member exchange, organizational citizenship behavior, organizational commitment, gender, and dyadic duration in a rehabilitation organization* (Unpublished doctoral dissertation). Southern Illinois University Carbondale, Illinois, USA.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 281-298.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly, 43*(1), 38-66.
- Sparks, R., & Schenk, J. (2006). Socialization communication, organizational citizenship behaviors, and sales in a multilevel marketing organization. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 26*(2), 161-180.
- Şanlı-Bulut, M. (2011). *İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration, 39*(4), 308-331.
- Tuna, Y. (2008) *Örgütsel iletişim sürecinde yöneticilerin duygusal zekâ yeterlilikleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Vecchio, R. P. (2006). *Organizational behavior*. USA: Thomson South Western.

- Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology, 140*(3), 379-391.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism, 24*(3), 301-319.
- Stewart Wherry, H. M. (2012). *Authentic leadership, leader-member exchange, and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis* (Unpublished doctoral dissertation). University of Nebraska, Nebraska, USA.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yeniçeri, Ö. (2006). *Yönetimde yeni yaklaşımlar; yönetim süreçlerinin etkinleştirilmesinde açık yönetim anlayışının rolü*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29*(1), 1-16.
- Yücel, C. ve Samancı-Kalaycı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(1), 113-132.
- Yücel, C. Yalçın, M. ve Ay, B. (2009). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21*, 221-235.

İletişim/Correspondence:

Arş. Gör. Barış Uslu

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Çanakkale

e-posta: barisuslu@gmail.com

Received: 11/06/2012

Revision received: 14/08/2012

Second revision received: 11/09/2012

Approved: 13/09/2012