

Örgütsel vatandaşlık davranışının kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme açısından incelenmesi

Talip Bektaş^a, Çiğdem Berber Çelik^b

^aKafkas Üniversitesi, Sarıkamış Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, e-posta: talip.bektas55@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5714-1854

^bRecep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta: cigdem.berbercelik@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6112-8943

MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 21 Kasım 2023

1. Revizyon Tarihi: 10 Aralık 2023

2. Revizyon Tarihi: 18 Aralık 2023

3. Revizyon Tarihi: 19 Aralık 2023

Kabul Tarihi: 20 Aralık 2023

Öz

Amaç: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin ve örgüt içi sosyalleşebilme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini belirleyebilmektir.

Yöntem: Araştırma örneklemini Kars merkezde görev yapan farklı branşlardan 408 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracında demografik sorulara ek olarak örgütsel vatandaşlık, örgütsel sosyalleşme ve sıfatlara dayalı kişilik ölçeklerinden istifade edilmiştir.

Bulgular: Araştırma neticesinde elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmış, program yardımıyla veriler üzerinde frekans, ortalama, yüzde, standart sapma, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), t-testi, regresyon ve Pearson korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşmeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç: Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarından olan sorumluluk ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Aynı şekilde sivil erdem, vicdanlılık ve centilmenlik ile deneyime açıklık eğilimi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı da araştırma kapsamında elde edilen bulgulardandır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel sosyalleşme, Kişilik, Davranış, Öğretmen.

Investigation of organizational citizenship behavior in terms of personal characteristics and organizational socialization

ARTICLE INFO

Research Article

Received: November 21, 2023

Received in 1st revised form: December 10, 2023

Received in 2nd revised form: December 18, 2023

Received in 3rd revised form: December 19, 2023

Accepted: December 20, 2023

Abstract

Aim: This study aims to determine the impact of teachers' personality traits and their level of internal organizational socialization on their organizational citizenship behavior.

Method: The research sample consists of 408 volunteer teachers from various disciplines working in Kars. In addition to demographic questions, the data collection instrument utilized organizational citizenship, organizational socialization, and personality traits based on adjectives scales.

Findings: The collected data were analyzed using the SPSS package program, where frequency, mean, percentage, standard deviation, one-way ANOVA, t-test, regression, and Pearson correlation analyses were conducted. The analyses revealed a significant positive relationship between participants' organizational citizenship behavior and their organizational socialization.

Results: As a result of the research, it was found that there is a significant positive relationship between organizational citizenship behavior and the personality traits such as responsibility and gentleness, which are sub-dimensions of the five-factor personality scale. Additionally, the research findings indicate a positive significant relationship between civic virtue, conscientiousness and sportmanship and openness to experience.

Keywords: Organizational citizenship, Organizational socialization, Personality, Behavior, Teacher.

Giriş

Bireylerin, toplumsal yaşamda çözülmesi gereken pek çok sorunu ve tatmin edilmesi gereken çok sayıda ihtiyaçları söz konusudur. Bahse konu bu durum bireyler arasında sürekli bir dayanışma eğilimini beraberinde getirmektedir. Örgütler ise tam da bu dayanışmanın toplumsal sahaya yayılımı ile ortaya çıkan oluşumlar olarak tanımlanabilir (Başaran, 1998). Karmaşık ve dinamik sosyal sistemler olmaları hasebiyle hem örgütlerin hem de örgüt içerisinde yer alan iş görenlerin kendilerine has değer, tutum ve davranışları bulunmaktadır. Bunlar arasında uyum olması ise örgütlerin hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır (Can, 1999).

Örgütler, tüm üyelerin birlikte yaşadığı ve aynı zamanda birlikte çalıştığı sosyal nitelikli yapılardır. Örgütler, üyeleri ya da yöneticileri değişse de varlığını devam ettiren oluşumlardır. Örgüte dâhil olan her bir bireyin, örgüte katılım sağlaması akabinde sorunsuz ve verimli bir sosyalleşme süreci gerçekleştirmeleri, işleri ile ilgili etkinlikleri, sergileyecekleri performans ve örgütsel değerlere uyum düzeyleri bakımından son derece önemlidir (Memduhoğlu, 2008). Üyelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, örgüt kültürüne uyum kabiliyetleri, örgütsel sürdürülebilirlik bakımından tüm örgütler için hayati önem arz etmektedir. Örgüte duyduğu aidiyet düzeyi düşük iş görenlerin yoğun olduğu bir örgütün başarı elde edebilme olasılığı düşmekte, başarı elde edemeyen örgütler ise varlığını devam ettirememektedir. Öğretmenlik mesleği özelinden bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, okul ortamında olumlu ve son derece önemli etkiler yaratabilir. Örnek olarak, meslektaşlarına destek olmak, yeni öğretmenlere rehberlik etmek, okulun etkin bir şekilde işlemesine yardımcı olmak ve öğrencilere ekstra destek sağlamak gibi örgütsel vatandaşlık türevi davranışlar, okul içinde işbirliğini ve dayanışmayı arttırmanın yanı sıra daha verimli bir öğrenme ortamı yaratma ve öğrenci başarısını arttırmak gibi bir etkiyi de beraberinde getirebilir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaları, okulun genel atmosferini pozitif katkıda bulunmakla birlikte okulun sosyal ve akademik başarısını da artırabilir. Bu bağlamda tüm örgütsel yapılarda oldukça önemli etkileri olan örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim kurumlarında diğer kurumların hiç birinde rastlanamayacak kadar önemli ve kıymetli sonuçlar yaratabilir. Bu nedenle, öğretmenler arasında olumlu bir işbirliği ve dayanışma kültürü oluşturmak, öğrencilerin ve okulun başarısı için kritik öneme sahiptir.

Bu sebeple, doğru tekniklerden istifade ederek, çalışanların örgütsel aidiyet düzeylerinin arttırılması ve örgüt ile özdeşleşmelerine olanak sağlayacak girişimlerde bulunulması örgütsel manada hayati bir gereklilik durumundadır. Başka bir ifadeyle örgütsel verimlilik ve sürdürülebilirlik ancak örgütsel vatandaşlık ve bağlılık düzeyi yüksek, örgüt ile özdeşleşmiş çalışan yapısı ile mümkün olabilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007).

Kavramsal Çerçeve

Eğitim alanında faaliyet gösteren organizasyonlarda sosyalleşme süreci, iş görenin kurumun etkin bir ferdi olmasıyla başlamaktadır. Sosyalleşme eğitim çalışanları ile okul başarısı arasındaki köprü görevini görmektedir. Okullarda örgütsel sosyalleşme sürecinde çalışanların okul kültürünü benimsemeleri,



öğretmen ve yöneticilerin okuldaki rollerini edinmiş olmaları, tutum ve davranışlarının yerleşmesi ile birlikte bazı yeni görev kimliklerinin elde edilmesi şeklinde algılanmaktadır (Kartal, 2007).

Öğretmenlerin sosyalleşmeleri; göreve yeni başlamış olan birinin kurumundaki diğer öğretmenler ve yöneticiler başta olmak üzere veli ve öğrenciler ile etkileşimleri sonucundaki değişimleridir (Güçlü, 2004). Örgütsel sosyalleşme öğretmenlerin kendilerini okullarıyla özdeşleştirmeleri ile birlikte ortak amaç ve değerleri paylaşmaları ve okul için gayret göstermeleri olarak ifade edilebilir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin başarıya ulaşması durumunda öğretmenler daha yüksek performans gösterecek ve işlerinde yüksek doyum sağlayarak streslerini azaltacaklardır (Çalık, 2006). Okullardaki karmaşık iklim, yapısal durum ve denetlenme süreçleri, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Kavak ve Kaygın, 2018). Görevlerine yeni başlayan öğretmenler, nadir olarak okul idaresi tarafından uygulanan prosedürlere, stratejilere ve eğitim planlarına hızlı ve sorunsuz biçimde uyum sağlayabilmektedirler. Genel olarak sancılı seyreden ilk sosyalleşme süreci, öğretmenin mesleğe başlaması ile bitmeyip, meslek hayatının geneline yayılan bir biçimde devam etmektedir (Kartal, 2005).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle; işbirlikçi, empati sahibi, sorumluluk sahibi ve yardımsever kişilik özelliklerine sahip olan bireyler tarafından sergilenir. Bu özellikler, öğretmenlerin öğrencileri desteklemesini, meslektaşlarına yardım etmesini ve okulun genel işleyişine katkıda bulunmasını teşvik eder. Yeni bir okula başlayan öğretmenlerin örgüte uyum sağlaması ve örgüt kültürüne adapte olması süreci olan örgütsel sosyalleşme, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebilir. Okulun değerleri, normları ve beklentileri konusunda daha fazla bilgi sahibi olan ve bu değerlere uyum sağlayan öğretmenler, genellikle örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla sergilerler. Yeni çalışanların örgüte uyum sağlaması ve örgüt kültürüne adapte olması süreci olan örgütsel sosyalleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olabilmektedir. Yeni çalışanlar, örgütün değerlerini, normlarını ve beklentilerini öğrendikçe, örgütsel vatandaşlık davranışını benimsemeleri daha olasıdır. Örgüt kültürüne daha fazla uyum sağlayan ve örgüte daha bağlı hisseden çalışanlar, genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimindedir (Yüce ve Kavak, 2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş tatmini, örgüte bağlılık, örgütsel performans ve işyeri atmosferi gibi pek çok alanda olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu davranış, işyerindeki iletişimi güçlendirebilir, çalışma ortamını daha pozitif kılabilir ve iş birliği ruhunu teşvik edebilir. Kişilik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebilir ve örgütsel sosyalleşme süreci, çalışanların bu tür davranışları benimsemesine ve örgüte daha fazla katkıda bulunmalarına yardımcı olabilir. Bu, işyeri kültürünün ve yönetiminin desteklediği, iş birliğini ve paylaşımı teşvik eden bir ortamın varlığıyla yakından ilişkilidir. Kurumsal motivasyonu sağlamak, çalışanların işlerine bağlılığını ve performanslarını artırmak için sürekli bir çaba gerektirir. Çeşitli motivasyon stratejilerinin organizasyonun kültürüne ve çalışanların ihtiyaçlarına göre uyarlanması önemlidir. Kurumsal motivasyon, çalışanların işlerine ve organizasyona bağlılık duygularını ve örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmelerini sağlayarak en iyi performanslarını sergilemeleri için önemlidir. Kurumsal motivasyonu sağlamak için birtakım yöntemler geliştirilebilir. Bunlardan bazıları;

- Etkili İletişim: Çalışanlarla düzenli olarak iletişim kurmak ve onların görüşlerini, endişelerini ve önerilerini dinlemek motivasyonu artırabilir. Şeffaf bir iletişim kültürü, çalışanların bağlılık duygusunu artırabilir.

- Hedef Belirleme ve Netlik: İşletmenin hedeflerini ve vizyonunu net bir şekilde iletme, çalışanlara işlerinin önemini ve katkılarını anlamalarına yardımcı olur. Belirlenen hedeflere ulaşma yolunda çalışanların dâhil edilmesi, onların motivasyonunu artırma noktasında oldukça önemlidir.

- Esneklik ve Denge: Esnek çalışma saatleri, evden çalışma imkânları gibi esneklikler, çalışanların iş ve özel hayat dengesini kurmalarına olanak tanır. Bunların da motivasyonu artırma noktasında etkili olduğu bilinmektedir.

- İyi Liderlik ve Destek: İyi bir liderlik, çalışanların motivasyonunu artırabilir. Destekleyici bir liderlik tarzı, çalışanların başarılarını takdir etmek, onlara rehberlik etmek ve desteklemek, motivasyonlarını artırabilir (Sağbaş vd., 2023). Takım Çalışması ve İş Birliği: Ekip çalışması ve iş birliği, çalışanların birbirleriyle etkileşimini artırabilir. Birlikte çalışma ve ortak hedeflere ulaşma çabaları, motivasyonu artırabilir.

Örgütsel sorunların genellikle en önemli sebepleri insanlar ya da insan davranışlarının neticesi olan sonuçlardır. İnsanların davranışlarının temel belirleyicisi ise onların sahip oldukları kişilik özellikleridir. Çevre ise hem kişilik yapısının oluşması hem de davranışların şekillenmesinde rol sahibi olan daha kapsamlı bir faktördür. İnsan, kişilik özellikleri bağlamında davranış geliştirir ve içerisinde yer aldığı çevreye göre de davranışlarını şekillendirir. Yani bireyin nasıl davranacağını söz konusu davranışın gerçekleştirileceği an da nasıl bir çevre içinde bulunduğu belirler. Bu doğrultuda bireylerin, kişilik yapıları ve muhatap oldukları çevresel etkenler doğrultusunda iş ortamında davranışlarını şekillendirdikleri ileri sürülebilir. Örgüt içerisinde sergilenen davranışlar, birey aynı olsa da her örgütte farklılaşmaktadır çünkü her bir örgüt, sahip olduğu değer ve dinamiklerle üyelerinin farklı davranış biçimleri geliştirmesini gerektirir. Bu nedenle, birey davranışlarının analiz edilip anlaşılması, aynı zamanda örgütün yapısal özelliklerinin anlaşılması bakımından da büyük bir önem taşımaktadır (Bell ve Mengüç, 2002). İş görenlerin hangi davranışı, ne zaman, neden ve hangi koşullar altında sergilediklerinin incelenmesi ve anlaşılması, örgütsel sorunların çözüme kavuşturulması, başarı ve performansın artması bakımından hayati öneme sahiptir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının (ÖVD) örgüte katkı sağlaması ve anlam kazanması adına örgütün bütün çalışanları tarafından sergilenmesi gerekmektedir (Podsakoff vd., 2000; Şehitoğlu ve Zehir, 2010). ÖVD hem örgütte çevresine uyum sağlayabilmesi hem de bireyin kendi performansını arttırabilmesi açısından önemlidir (Organ, 1988). Bu sebep dolayısıyla örgütsel davranış temalı çalışmalarda sıklıkla "vatandaşlık" kavramına odaklanılmıştır (Bitmiş vd., 2014). İnsanların kişilik özelliklerinin gündelik yaşamlarında olan insan ilişkisinde, iş ilişkilerinde ve örgüt içi ilişkilerinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinin ve örgütsel sosyalleşmenin örgüt özellikleriyle uyumlu olması aynı zamanda örgüt verimliliğini de arttırmaktadır (Sağbaş vd., 2023). Eğitim kurumlarında etkinlik ve verimlilik artışı için, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve vatandaşlık seviyelerinin belirlenmesi, çeşitli faktörlere bağlı olarak bunların nasıl değişebileceğinin ele alınması ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi önemlidir. Söz konusu bu gereksinim, yapılan bu çalışmanın odağını teşkil etmekte ve çalışma kapsamında aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sahip oldukları kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?
2. Öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme seviyeleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordar mı?

Alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik özellikleri arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Kumar vd., 2009; Li vd., 2012). Malik ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmaya göre bireyin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif etki tespit edilmiş, Neumann ve Kickul (1998) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri boyutlarından sorumluluk ve uyumluluğun örgütsel vatandaşlık boyutlarını etkilediği, Singh ve Singh (2009) tarafından yapılan çalışmada, sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Alan yazında yer alan söz konusu çalışma bulgularından hareketle aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve beş faktör kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H2: Örgütsel sosyalleşme ve beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Araştırma Süreci

Veri toplama sürecinde yararlanılan veri toplama araçları ile ilgili izinler, ilgili araştırmacılardan e-mail yolu ile alınmıştır. Ölçeklerden faydalanabilmesi için gereken izinlerin alınması akabinde etik kurul onayına başvurulmuş ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'ne bağlı Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu onayı alınmıştır (20.02.2020 tarihli 2020/81 no'lu karar). Bu aşama sonrasında saha araştırmaları yapabilmek için Kars İl Millî Eğitim Müdürlüğüne izin başvurusunda bulunulmuş ve gerekli izinlerin alınması sonrasında saha çalışmalarına başlanmıştır. Araştırma verileri, Kars İli Merkez ilçesinde bulunan tüm resmi okullardaki öğretmenlere online olarak ulaştırılması elde edilmiştir. Veri toplama sürecinde katılım için gönüllülük esas alınmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma kapsamında araştırma modeli olarak genel tarama yöntemlerinden sıklıkla tercih edilen ilişkisel tarama yönteminden faydalanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıda değişken arasında kendisini gösteren bir değişim varlığını ve söz konusu değişimin derecesini belirlemeye yarayan etkili bir model olarak bilinmektedir (Karasar, 2016). İlişkisel araştırma yöntemiyle, çeşitli ilişki türlerinin düzeyinin tespiti amaçlanmaktadır. Bahse konu model, araştırmacının sürece herhangi bir müdahalesi olmadan, istenen verilere erişebilmek için gerekli araçların uygulanmasını gerekli kılmaktadır (Büyükoztürk vd., 2017).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini; 2020-2021 eğitim-öğretim döneminde, Kars ilinin merkez ilçesinde görevli Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren farklı branşlardaki öğretmenler oluşturmaktadır. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan alınan araştırma onayı ile birlikte Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra Kars İli Merkez ilçesinde bulunan tüm resmi okullardaki öğretmenlere ölçek formları online olarak ulaştırılarak veriler toplanmıştır. Veri toplama aracı 600 öğretmene ulaştırılabilmiş, 501 öğretmenden dönüş yapılmış, eksik ya da rast gele doldurulduğu tespit edilen 93 form iptal edilmiş ve 408 form ile araştırma yürütülmüştür. Katılımda gönüllülüğün esas alındığı araştırmada olasılıksız örneklem metodlarından biri olan rastlantısal örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamındaki veriler, öğretmenlerin demografik özelliklerini saptamak için araştırmacının hazırladığı "Kişisel Bilgi Formu" nun yanı sıra "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği", "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" ve "Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi" ile toplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleyebilmek adına, Podsakoff ve diğerleri (1990) Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 20 madde ve beş boyuttan oluşan, beşli likert tipi bir ölçektir. Yapılan güvenilirlik analizinde tüm ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0.89$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizine dayalı boyutlar için yapılan güvenilirlik hesabında ise yardımlaşma boyutu $\alpha=0.86$, centilmenlik boyutu $\alpha=0.81$, vicdanlılık boyutu $\alpha=0.88$ ve sivil erdem boyutunda ise $\alpha=0.82$ çıkmıştır (Polat, 2007).

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği: Örgütsel sosyalleşmeyi açıklamak adına Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" kullanılacaktır. Ölçek beş boyut ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayılarının $\alpha=0.84$ ile $\alpha=0.91$ arasında değiştiği tespit edilmiştir. Mesleki yeterlilik boyutu $\alpha=0.85$, Amaç ve değerler boyutu $\alpha=0.88$, Örgüt dili ve tarihi boyutu $\alpha=0.86$, Örgüt politikası boyutu $\alpha=0.78$, Kişiler arası ilişkiler boyutu $\alpha=0.81$ olarak bulunmuştur.

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi: Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) tarafından geliştirilen ölçek, beş faktör kişilik kuramında yer alan duygusal denge, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutlarını içermektedir. Bu ölçek zıtlıklardan oluşan 40 sıfat çiftinden oluşmuştur. Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları, duygusal dengesizlik/nevrotizm için 0.73, dışadönüklük için 0.89, deneyime açıklık 0.80, uyumluluk 0.97 ve sorumluluk için 0.88 olarak hesaplanmıştır (Bacanlı vd., 2009).

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Analiz aşamasında öncelikle elde edilen verilerin normallik dağılımına bakılmış, verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Katılımcılardan toplanan bilgiler için tanımlayıcı istatistiklerden olan frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. Verilerin normallik dağılımları için çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ arasında olması durumunda dağılımın normal gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu noktada elde edilen veri setinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Normal dağılımın olduğu durumlarda parametrik analizler yapılır (Tabachnick & Fidell, 2013). Çarpıklık ve basıklık değerinin ± 1.5 olması nedeniyle bağımsız testlerden olan (tek yönlü ANOVA, bağımsız örneklem t-testi) kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişki tespiti amacıyla Pearson korelasyon analizinden istifade edilmiş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisinin tespit edilebilmesi için ise çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

	f	%
Yaş		
En Küçük	23	
En Büyük	63	
Ortalama	35,53	
Cinsiyet		
Kadın	231	56,6
Erkek	177	43,4
Hizmet Yılı		
5 Yıdan Az	106	26,2
6-10 Yıl	120	29,7
11+	178	49,1
Alan		
Sınıf	147	36,1
Branş	260	63,9
Öğrenim Durumu		
Lisans	375	93,1
Lisans Üstü	28	6,9
Kurumdaki Hizmet Süresi		
5 Yıdan Az	277	68,4
6-10 Yıl	81	20,0
11 Yıl +	47	11,6
Okul Kademesi		
İlkokul	105	37,0
Ortaokul	117	28,7
Lise	140	34,3

Tablo 1'de gösterildiği üzere araştırmaya katılan katılımcıların %43,4'ü erkek, %56,6'sı ise kadındır. Araştırmaya katılanlardan en küçük yaş 23 en büyük yaş 63 olup, yaş ortalaması ise 35.53'tür. Araştırmaya katılanlardan cevap verenlerin %63,9'unun branş öğretmeni, %36,1'inin sınıf öğretmeni olduğu

görülmüştür. Yine katılımcıların hizmet yıllarına bakıldığında %44.1'inin 11 yıl ve üzeri, %29.7'sinin 6-10 yıl ve %26.2'sinin 5 yıl ve daha az hizmet yılına sahip oldukları görülmüştür. Eğitim durumları bakımından ise araştırmaya katılan öğretmenlerin oldukça önemli bir kısmı (%93.1) öğrenim düzeyinin lisans olduğunu ifade etmiştir. Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanlardan %68.4'ünün 5 yıldan az, %20.0'ünün 6-10 arası ve %11.6'sının 11 yıl ve üzeri kurumsal hizmet süresine sahip olduğu görülmüştür. Söz konusu Tablo Kars ilinde görevli öğretmenlerin büyük kısmının mesleklerinin ilk yıllarında olan grubu teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. Son olarak araştırmaya katılanların %37'sinin ilkököl, %34.3'ünün lise ve %28.7'sinin ise ortaokul kademelerinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu oranlar katılımcı grubun okul kademelerin bağlamında görece dengeli dağıldığını ortaya koymaktadır.

Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme seviyelerinin, sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Erişilen bulgular Tablo 2-6'da gösterilmektedir.

Tablo 2. Kişilik Özelliği ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Yardımlaşmaya Etkisini Belirtmek İçin Yapılan Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Yardımlaşma	Sabit	10,680	10,201	.000*			6,294	.000*	0.115
	Mesleki Yeterlik	0.112	2,486	.013*	1,734	0.153			
	Kişiler Arası İlişkiler	0.031	0.856	0.393	2,527	0.063			
	Dil-Tarih	0.051	0.645	0.519	3,978	0.06			
	Güç-Politika	-0.025	-0.227	0.821	6,045	-0.026			
	Amaç-Değerlere Uyum	0.089	1,437	0.152	3,454	0.124			
	Nevrotizm	-0.016	-1,275	0.203	1,045	-0.061			
	Dışa Dönüklük	-0.013	-0.771	0.441	4,806	-0.079			
	Yumuşak Başlılık	0.035	1,779	0.076	2,439	0.13			
	Sorumluluk	0.016	0.688	0.492	2,449	0.05			
	Deneyime Açıklık	0	-0.025	0.98	4,790	-0.003			

Durbin Watson= 1,900 *p<0,05

Araştırmaya katılanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme kavramının alt boyutlarının yardımlaşma eğilimi üzerindeki etkisini açıklamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyine bakıldığında oluşturulan modelin istatistiki bakımdan anlamlı olduğu tespit edilmektedir (F=6,294; p<0,05).

Bağımsız değişkenlerin temsil ettiği Beta katsayıları, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; mesleki yeterlilik boyutunun (t=2,486; β =.112) yardımlaşma üzerinde istatistiki bakımdan anlamlı bir etki oluşturduğu tespit edilmektedir (p<0,05). Elde edilen bir diğer bulgu ise, dil-tarih, kişilerarası ilişkiler, politika ve güç, amaç ve değerlere uyum, dışa dönüklük, Nevrotiklik, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, sorumluluk alt boyutlarının, yardımlaşma üzerinde istatistiki bakımdan anlamlı bir etki oluşturmadığıdır (p>0,05). Bu durumda yapılan analiz neticesinde mesleki yeterlilik düzeyinin artmasına bağlı olarak yardımlaşma düzeyinin de artacağı ifade edilebilir.

Tablo 3. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Nezaket Düzeylerine Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	T	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Nezaket	Sabit	11,049	12,356	.000*			8.661	.000*	0.158
	Mesleki Yeterlik	0.113	2,935	.004*	1,734	0.176			
	Kişiler Arası İlişkiler	0.001	0.032	0.975	2,527	0.002			
	Dil-Tarih	0.062	0.908	0.365	3,978	0.082			
	Güç-Politika	-0.052	-0.561	0.575	6,045	-0.063			
	Amaç-Değerlere Uyum	0.123	2,324	0.021*	3,454	0.196			
	Nevrotizm	-0.022	-2.029	0.043*	1,045	-0.094			
	Dışa Dönüklük	-0.014	-0.945	0.345	4,806	-0.094			
	Yumuşak Başlılık	0.037	2.179	0.030*	2,439	0.155			
	Sorumluluk	0.027	1.329	0.185	2,449	0.095			
	Deneyime Açıklık	-0.006	-0.357	0.721	4,790	-0.036			

Durbin Watson=2,041 *p<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının, nezaket düzeyleri üzerindeki etkisinin açıklaması amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz neticesinde F değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi incelendiğinde kurulmuş olan modelin istatistiki bakımdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F=8,661; p<0,05). Bağımsız değişkene ait Beta katsayıları, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; mesleki yeterliliğin (t=2,935; β =.113) amaç ve değerlere uyum (t=2,324; β =.123), Nevrotiklik (t=-2,029; β =-.022), yumuşak başlılık (t=2,179; β =.037) ve nezaket üzerinde istatistiksel olarak

anlamli bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Ayrıca yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, dil-tarih, kişiler arası ilişkiler, güç ve politika, sorumluluk, dışa dönüklük, yardımlaşma ve deneyime açıklığı, nezaket üzerinde istatistiksel olarak anlamli bir etkisinin olmadığı ortaya koymaktadır ($p > 0,05$). Bu durumda mesleki yeterlilik, amaç ve değerlere uyum, yumuşak başlılık düzeylerinde ortaya çıkan bir artışın, nezaket düzeyini artacağı, Nevrotiklik düzeyinde ortaya çıkan artışın ise nezaket düzeyinde düşüşe neden olabileceği söylenebilir.

Tablo 4. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Centilmenlik Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Centilmenlik	Sabit	11,038	11.223	.000*			12.336	.000*	0.218
	Mesleki Yeterlik	0.139	3.294	.001*	1,734	0.19			
	Kişiler Arası İlişkiler	0.043	1.286	0.199	2,527	0.09			
	Dil-Tarih	-0.099	-1.325	0.186	3,978	-0.116			
	Güç-Politika	-0.021	-0.204	0.839	6,045	-0.022			
	Amaç-Değerlere Uyum	0.109	1.878	0.061	3,454	-0.153			
	Nevrotizm	-0.063	-5.444	0.000*	1,045	-0.244			
	Dışa Dönüklük	-0.067	-4.102	0.000*	4,806	-0.394			
	Yumuşak Başlılık	0.046	2.444	0.015*	2,439	0.167			
	Sorumluluk	0.046	2.046	0.041*	2,449	0.14			
	Deneyime Açıklık	0.052	2.89	0.004*	4,790	0.277			

Durbin Watson=1,965 * $p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının centilmenlik üzerindeki etkisinin tespit edilebilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizinden istifade edilmiştir. Analiz neticesinde F değerinin anlamlılık düzeyine bakıldığında oluşturulan modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($F=12,336$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkene ait Beta katsayıları, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; mesleki yeterliliğin ($t=3,294$; $\beta=.139$), Nevrotiklik ($t=-5,444$; $\beta=-.063$), dışa dönüklük ($t=-4,102$; $\beta=-.067$), yumuşak başlılık ($t=2,444$; $\beta=.046$), sorumluluk ($t=2,046$; $\beta=.046$) ve deneyime açıklık ($t=2,890$; $\beta=.052$) alt boyutlarının, centilmenlik üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki oluşturduğu anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Ayrıca yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika, amaç ve değerlere uyumun, öğretmenlerin centilmenlik düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır ($p > 0,05$). Bu veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki yeterlilik, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık düzeylerindeki artışın, centilmenlik düzeyleri üzerinde artırıcı etki yaratacağı, Nevrotizm ve dışadönüklük düzeylerindeki artışın ise öğretmenlerin centilmenlik düzeylerinde düşüş yaratacağı söylenebilir.

Tablo 5. Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Vicdanlılık Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Vicdanlılık	Sabit	0.11	0.535	0.593			1448.278	.000*	0.973
	Mesleki Yeterlik	0.003	0.361	0.718	1,734	0.004			
	Kişiler Arası İlişkiler	-0.017	-2.352	0.019*	2,527	-0.031			
	Dil-Tarih	0.722	46.299	0.000*	3,978	0.757			
	Güç-Politika	0.356	16.723	0.000*	6,045	0.337			
	Amaç-Değerlere Uyum	-0.055	-4.503	0.000*	3,454	-0.069			
	Nevrotizm	-0.006	-2.535	0.012*	1,045	-0.021			
	Dışa Dönüklük	-0.006	-1.642	0.101	4,806	-0.03			
	Yumuşak Başlılık	0.002	0.469	0.639	2,439	0.006			
	Sorumluluk	0.003	0.619	0.536	2,449	0.008			
	Deneyime Açıklık	0.006	1.708	0.088	4,790	0.031			

Durbin Watson=1,850 * $p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının, vicdanlılık düzeyleri üzerindeki etkisini tespit edebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizinden istifade edilmiştir. Analiz neticesinde elde edilen F değeri anlamlılık seviyesi incelendiğinde oluşturulan modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($F=1448,278$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkene ait Beta katsayıları, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; kişiler arası ilişkiler ($t=-2,352$; $\beta=-.017$), dil-tarih ($t=46,299$; $\beta=.722$), güç ve politika ($t=16,723$; $\beta=.356$), amaç ve değerlere uyum ($t=-4,503$; $\beta=-.055$) ve Nevrotiklik ($t=-2,535$; $\beta=-.006$), vicdanlılık üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, mesleki yeterlik, dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık alt boyutlarının, öğretmenlerin vicdanlılık düzeyleri üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır ($p > 0,05$). Bu veriler bağlamında, öğretmenlerin dil-tarih, güç ve politika düzeyleri artırsa vicdanlılık düzeylerinin artacağı, kişilerarası ilişkiler, Nevrotiklik ve amaç ve değerlere uyum düzeyleri artırsa, vicdanlılık düzeylerinin düşeceği söylenebilir.

Tablo 6. Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Sivil Erdem Üzerindeki Etkisini Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	VIF	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Sivil Erdem	Sabit	9.522	9.045	0.000*			9.834	.000*	0.178
	Mesleki Yeterlik	0.154	3.398	0.001*	1,734	0.201			
	Kişiler Arası İlişkiler	0.066	1.837	0.067	2,527	0.131			
	Dil-Tarih	0.24	3.006	0.003*	3,978	0.269			
	Güç-Politika	-0.228	-2.082	0.038*	6,045	-0.23			
	Amaç-Değerlere Uyum	0.018	0.296	0.767	3,454	0.025			
	Nevrotizm	-0.019	-1.535	0.126	1,045	-0.071			
	Dışa Dönüklük	0.005	0.293	0.769	4,806	0.029			
	Yumuşak Başlılık	0.002	0.105	0.916	2,439	0.007			
	Sorumluluk	0.068	2.857	0.004	2,449	0.201			
	Deneyime Açıklık	-0.011	-0.544	0.587	4,790	-0.053			

Durbin Watson=1,994 *p<0,05

Araştırmaya dahil olan katılımcıların sahip oldukları kişilik özellikleri alt boyutları ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının sivil erdeme etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan katılımcıların regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde elde edilen veriler F değeri anlamlılık düzeyi bağlamında oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır (F=9,834; p<0,05). Bağımsız değişkene ait Beta katsayıları, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; mesleki yeterlik (t=3,398; β =.154), dil-tarih (t=3,006; β =.240), güç ve politika (t=-2,082; β =-.228) alt boyutlarının öğretmenlerin sivil erdem düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<0,05). Ayrıca yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, kişilerarası ilişkiler, amaç ve değerlere uyum, Nevrotiklik, dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık alt boyutlarının, katılımcıların sivil erdem düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki oluşturmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bu veriler bağlamında, öğretmenlerin mesleki yeterlik, dil-tarihten düzeylerindeki artışın, sivil erdem düzeylerini artacağı, güç ve politika düzeylerindeki artışın ise sivil erdem düzeylerini düşeceği söylenebilir.

Tartışma

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın işyerindeki görevlerinin ötesinde, gönüllü olarak iş arkadaşlarına yardım etme, ekstra çaba gösterme, organizasyonun amaçlarına destek olma gibi olumlu ve isteğe bağlı davranışları ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının, davranışların temelinde kişilik özelliklerinin olduğu varsayımından hareketle kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Alan yazında yer alan bazı çalışmalar, uyumlu, yardımsever, sorumluluk sahibi, vicdanlı ve işbirlikçi kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini göstermektedir (Karaman ve Aylan, 2012; Yüce ve Kavak, 2017). Bu bireyler, iş arkadaşlarına yardım etmeye ve organizasyonun hedeflerine katkıda bulunmaya daha yatkın olmaktadır (Polat ve Celep, 2008). Yine çalışanların örgüte uyum sağlaması ve örgüt kültürüne adapte olması süreci olarak tanımlanabilecek olan örgütsel sosyalleşme kavramının da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olabileceği kavramsal bağlam bakımından öngörülebilir (Kavak ve Kaygın, 2018). Yeni çalışanların, örgütün değerlerini, normlarını ve beklentilerini öğrendikçe, örgütsel vatandaşlık davranışını benimsedikleri literatürde vurgulanmaktadır (Güven, 2006; Karabey ve İşcan, 2007). Yapılan araştırmalar, örgüt kültürüne daha fazla uyum sağlayan ve örgüte daha bağlı hisseden çalışanların, genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır (Bolat ve Bolat, 2008). Söz konusu bu kavramsal ilişki ağı bağlamında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme açısından ele alındığı bu çalışmanın, sözü edilen tüm kavramların birlikte ele alınması ve örneklem seçimi bakımından alan yazına katkı sunması beklenmektedir.

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi ile katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla sahip oldukları beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki yön ve düzey bakımından incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının tamamıyla beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarından olan sorumluluk ve yumuşak başlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan centilmenlik, sivil erdem ve vicdanlılık ile beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık özelliği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki varlığı sonucuna erişilmiştir. Yine örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından olan sivil erdem ve vicdanlılık ile beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından olan dışa dönüklük özelliği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bulunan ilişkinin yön ve düzeyi ele alındığında, örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarıyla, beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından biri olan nevroitiklik hariç tümüyle pozitif yönlü anlamlı ilişki içerisinde olduğu, nevroitiklik ile ise herhangi bir ilişkisinin olmadığı bulunmuştur. Elde edilen bulgular dâhilinde öğretmenlerin sahip oldukları bazı kişilik özelliklerinin, onların örgütsel sosyalleşme düzey ve süreçlerini, bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artışı ile örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma eğilimlerinin de arttığı, araştırma bulguları çerçevesinde ileri sürülebilir. Bu bağlamda araştırma hipotezlerinden, H1 (Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme ve beş faktör kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır) hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Yardımlaşma üzerinde mesleki yeterliliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, fakat dil-tarih, kişilerarası ilişkiler, güç ve politika, nevroitiklik, amaç ve değerlere uyum, dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık özelliklerinin, yardımlaşma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki ortaya koymadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki yeterlilik düzeylerinin artmasına paralel olarak yardımlaşma davranışlarının da artış göstereceği ifade edilebilir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerden biri de nezaket davranışı üzerinde amaç ve değerlere uyum, mesleki yeterlilik, nevroitiklik ve yumuşak başlılığın anlamlı etkiye sahip olduğudur. Bununla birlikte kişilerarası ilişkiler, güç-politika, dil-tarih, sorumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın nezaket üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir etkisinin olmadığı erişilen bulgularındandır. Bu bulguya göre, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşebilmiş, mesleki yeterliliğe sahip, yumuşak başlı ve nevroitik kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlerle iyi ilişkiler geliştirmeye ve sorundan kaçınmaya gayret sarf ettikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin centilmenlik davranışları üzerinde yumuşak başlılık, nevroitiklik, sorumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile mesleki yeterliliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, bununla birlikte dil-tarih, kişilerarası ilişkiler, güç-politika ile amaç ve değerlere uyumun istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı araştırma verileri bağlamında bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre, mesleki yeterliliğe yüksek olan ve aynı zamanda dışa dönük, nevroitik, yumuşak başlı, deneyime açık ve sorumluluk sahibi kişilik yapısında olan öğretmenlerin kurumlarında hata-kusur aramadıkları, şikâyet eğilimlerinin düşük olduğu söylenebilir. Katılımcıların vicdanlılık düzeyleri üzerinde ise dil-tarih, kişiler arası ilişkiler, amaç ve değerlere uyum ile nevroitik kişiliğin anlamlı bir etkisi olduğu görülürken, mesleki yeterlilik, yumuşak başlılık, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel sosyalleşme seviyesi yüksek, aynı zamanda nevroitik kişilik yapısında olan öğretmenlerin, görev bilinçlerinin de yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Sivil erdem üzerinde ise dil-tarih, güç-politika ve mesleki yeterliliğin istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu, fakat amaç ve değerlere uyum, kişiler arası ilişkiler, nevroitiklik, yumuşak başlılık, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk sivil erdem üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel sosyalleşme düzeyi yüksek öğretmenlerin kurumlarındaki zorunlu olmayan faaliyetlere katılım gösterip, kurumsal imaj bakımından önemli olduğuna inandıkları görevleri üstlenmeye gönüllü-eğilimli oldukları söylenebilir. Bu bağlamda araştırma

hipotezlerinden H2 (Örgütsel sosyalleşme ve beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır) hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Araştırmanın birtakım kısıtları söz konusudur. Örneklem büyüklüğü araştırmanın ilk kısıtıdır. Öğretmenlerin ders saatleri, yoğun çalışma koşulları nedeniyle yalnızca müsait bulunan 408 öğretmen araştırmaya dâhil edilebilmiştir. Yine bazı Zaman ve maliyet gibi nedenler dolayısıyla araştırma yalnızca il merkezinde görevli öğretmenler ile yürütülmüştür. Tüm bu nedenler araştırmanın genellenebilmesi bakımından bir kısıt teşkil etmektedir.

Araştırma bulguları neticesinde öğretmenlerin bazı kişilik özelliklerine sahip olmaları onların örgütsel sosyalleşme süreçlerini ve bununla birlikte de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Yine araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme durumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu bu sonuçlara bağlı olarak aşağıda bazı önerilerde bulunulmuştur.

- Yapılan bu çalışma neticesinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin artırılması ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma eğilimlerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılabilmesi için uyum/adaptasyon programlarının düzenlenmesi, oryantasyon çalışmalarının yapılması bunun neticesinde de okul kültürü ile özdeşleşmeleri sağlanabilir.
- Okul yöneticileri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve sosyalleşme düzeylerinin artırılması amacıyla, görevlerine yeni başlayan veya okullarına yeni atanan öğretmenlerin talep ve sorunlarını dikkate alarak onlara daha fazla zaman ayırabilir.
- Öğretmenlerin okulun amaç ve değerleri ile özdeşleşmesi, örgütün politikasını, hedef ve değerleri ile özdeşleşmesi için okuldaki hizmet sürelerinin göz önünde bulundurulması, aynı okulda belirli bir süre çalışmaları sağlanabilir.
- Kişilik özelliklerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu düşünerek atanacak öğretmenlerin seçilmesinde kişilik özelliklerinin de değerlendirmeye katılabileceği ve çoklu aşamada gerçekleştirilecek alternatif değerlendirmeye dayalı bir seçme sistemi oluşturulabilir.
- Araştırmada örgütsel sosyalleşme ve sahip olunan kişilik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Farklı araştırmalarda derinlemesine incelenebilmesi için nitel araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin iş yerindeki davranışları ve uyumları, eğitim kurumlarının başarısını doğrudan etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşmeleri, sadece bireyin kendi performansıyla sınırlı kalmayıp aynı zamanda okulun genel atmosferini ve işleyişini de belirleyebilmektedir. Bu bağlamda modern eğitim yönetimi uygulamaları perspektifinden eğitim kurumlarında verimliliği arttırmak için örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyi ile çalışan kişilik özelliklerin dikkate aldığı yönetsel uygulamaların geliştirilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Bell, S. J. ve Mengüç, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78, 131-146.
- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261- 279.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetsel Davranış*. Gül Yayınevi.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Atf İndeksi.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki: Malatya ili örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*. Asil Dağıtım.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel İrade Algı Çerçevesi İle Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler Teknikler (31. Baskı)*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri: Ankara ili örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2), 99-112.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Maya Akademi Yayınları.
- Kavak, O. ve Kaygın, E. (2018). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 33-51.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Malik, M. E., Ghafoor, M. M ve Igba, H. K. (2012). Leadership and Personality Traits As Determinants of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) In Banking Sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 20(8), 1152-1158.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Neuman, G. A ve Kickul, J. R. (1998). Organizational citizenship behaviors: Achievement orientation and personality. *Journal of Business and Psychology*, 13(2), 263-279.
- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B. ve 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.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Sağbaş, M., Oktaysoy, O., Topcuoğlu, E., Kaygın, E. ve Erdoğan, F. A. (2023). The mediating role of innovative behavior on the effect of digital leadership on intrapreneurship intention and job performance. *Behavioral Sciences*, 13(10), 874.
- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Singh, A. K. ve Singh, A. P. (2009). Does personality predict organisational citizenship behaviour among managerial personnel. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 291-298.
- Yüce, A. ve Kavak, O. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cataloging-In-Publication Data*, 3(3), 79-96.