

Öğretmenlerin Sahip Olduğu Değerler İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

The Relationship Between The Teachers' Values And Their Organizational Citizenship Behaviors

Hakan DÜNDAR*

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla Ankara İli Keçiören İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 407 öğretmene Schwartz'ın (1992) değerler listesi ile Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak belirlemek için korelasyon yapılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Schwartz'ın listesinde yer alan ve on boyutta toplanan değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan beş ana davranış boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere dayalı olarak en güçlü ilişkinin evrenselcilik değer grubu ile erdemlilik davranış boyutlarında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular literatüre dayalı olarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Değerler, örgütsel vatandaşlık davranışları, öğretmenler

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors. For this purpose, Schwartz's (1992) list of values and the scale of organizational citizenship behaviors developed by Podsakoff and his colleagues have been applied to 407 teachers working in the schools of The District Education Directorate of Keçiören in Ankara. In the study correlation has been used to determine the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors statistically. At the end of the research it has been identified that there is a significant and positive relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors. It has also been found that there are statistically significant relationships between the values collected in ten dimensions on Schwartz's list and the five main behavioral dimensions comprising organizational citizenship behaviors. The

* Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, e-posta: hdundar06@gmail.com

strongest relationship has been observed between the universalism value group and civic virtue dimensions of behaviors based on the data obtained from the research. The findings of the study have been interpreted based on the literature.

Keywords: Values, organizational citizenship behaviors, teachers

Giriş

Bireylerin dünyaya bakış açılarının bir parçası (Struch, Schwartz ve van der Kloot, 2002) olan değerler bir kişi veya grubun yaşam ilkelerine rehber olarak hizmet eden durumlar arası hedefler olarak tanımlanabilir (Schwartz, 1992). Bireylerin tutum ve davranışları ile örgüt, kurum, kuruluş ve toplulukların davranışlarını da açıklamak üzere kullanılan değerler (Schwartz ve ark., 2001) neyin iyi, doğru ve arzu edilebilir olduğuna ilişkin kavramlardır (Knafo, Roccas ve Sagiv, 2011).

Bireylerin davranışlarında; içerisinde yer aldıkları sosyal ve kültürel ortamın kısıtlamaları, fırsatları, yükümlülükleri önemli bir etkiye sahiptir (Fontaine, Poortinga, Delbeke ve Schwartz, 2008). Ancak davranışlara ait bu özel seçim, esas olarak bireylerin sahip oldukları değerler temelinde gerçekleşir. Öyle ki belli durumlarda süreklilik arz eden davranışlar, bireylerin değer sistemlerinin oluşmasında önemli bir görev üstlenirler (Fontaine, Poortinga, Delbeke ve Schwartz, 2008). Değerler, bireyin belli bir durumu nasıl algıladığını ve değerlendirdiğini, bu duruma verdiği önemi ve bu durumlar karşısında sergileyebileceği davranışları etkileme gücüne sahiptir (Schwartz, Sagiv, ve Boehnke, 2000). Bireylerin sahip olduğu değerler, günlük yaşamdaki ilişkileri etkilediği kadar iş yaşamındaki davranışları da büyük ölçüde etkileme gücüne sahiptir. Bireylerin sahip olduğu değerler, çalışanların sadece mesleki başarıları üzerinde kritik bir etkiye sahip olmamakla birlikte, aynı zamanda çalıştıkları kurumun başarısı için de aynı etkiye sahiptirler (Ross, 2006). Bu açıdan bakıldığında bireylerin sahip oldukları değerlerin, örgütte vurgulananlarla uyum içerisinde olması halinde, bireylerin örgüte karşı daha olumlu tutumlar geliştirip daha motive olacakları söylenebilir (Berings, De Fruyt, & Bouwen, 2004, Akt; Liu ve Cohen, 2010).

Çalışanların, doğrudan ödüllendirilen ya da keskin sınırlarla belirlenmiş davranışlarından öte, inanç eğilimlerini oluşturan

davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tarif edilir (Belegolovsky ve Somech, 2010) ve bu davranışlar, herhangi bir zorlamaya maruz kalmaksızın gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, içerisinde birçok boyut barındırır. Ancak bu boyutlar yalnızca örgütsel bağlamda şekillenerek ele alınmıştır. Yani daha açık bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin herhangi bireyle ya da toplumla olan ilişkisinden ziyade örgütte yer alan bireyle ya da örgütle olan ilişkisini kapsayan davranış boyutlarıdır (Aykler, 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) alan yazında 30'dan fazla boyutun incelendiği bilgisine ulaşmışlar ve bu boyutların sahip oldukları özellikleri ve yapıları dikkate alarak; yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum, bireysel girişkenlik, vatandaşlık erdemi ve kişisel gelişim olacak şekilde 7 genel boyutta toplamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, toplum yanlısı davranışlar, ekstra görev davranışları ve iş doyumunu bağlantıları ile birlikte araştırılmış ve bu alanda yapılan çalışmalar ilişkisel olarak açıklanmaya çalışılmıştır (Organ ve Ryan, 1995). Ancak örgütsel vatandaşlık boyutlarının her bir durumu ile en işlevsel ilişki bireylerin sahip oldukları değerlerdir (Liu ve Cohen, 2010). Aynı zamanda bireysel değerler ile kültürel farklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yapılan çalışmalarda (Cohen, 2007; Farrell ve Finkelstein, 2007; Cohen ve Keren, 2008; Glazer, Daniel ve Short, 2004) değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüte bağlılık ve örgütsel güven ile ilgili ilişkiler de tespit edilmiştir.

Değerler, özellikle de bireylerin günlük yaşam içinde her an karşı karşıya kaldıkları yasalar, kurallar, diyaloglar ve eylemler ile ifade edilerek (Bourdieu, 1972; akt; Schwartz ve Sagie, 2000) örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde rol oynarlar. Örneğin; örgütsel vatandaşlık davranışlarından sportmenlik davranışı, Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) tarafından; işler yolunda gitmediğinde de pozitif tutumlarını devam ettirme, grubun iyiliği için bireysel çıkarlardan vazgeçme ve en önemlisi zorluklar karşısında şikayet etmeme davranışları olarak ifade edilmiştir. Bireylerde bu davranış boyutunun yokluğunu gösteren; birbirlerini şikayet etme davranışlarındaki artış, şüphe ve hoşgörüsüzlüğe sebep olarak, günden

güne bağlılık, dürüstlük, affetme gibi cömertlik ve yardımseverlik değerlerinde zayıflamaya ve güven eksikliğine sebep olur (Schwartz ve Sagie, 2000). Bu doğrultuda bir başka örnek ise; örgütsel vatandaşlık davranışlarından yardımseverlik boyutu ile ilişkilidir. Yardımseverlik davranış boyutu; yapısı gereği gönüllü olarak başkalarına yardım etme ve iş yerinde meydana gelebilecek problemleri önleme davranışlarını içererek (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000) değerler bazında da sosyal ilişkilerin oluşum ve gelişimi için içselleştirilmiş davranışlara fırsat sağlar (Schwartz ve Bardi, 2001). Bu sebeple bireylerin günlük sosyal davranışlarının kontrolüne sahip olmaları çok önemlidir (Schwartz ve Bardi, 2001). Ve bu kontrolü sağlayan belirleyici faktör, bireylerin değer temelleri üzerine inşa edilmiş örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün başarı ve etkililiğini doğrudan etkileme gücüne sahiptir (Van-Dijk, Yaffe ve Levontin, 2008). Bireylerin sahip olduğu değerlerinin örgütte vurgulanan değerlerle uyum içerisinde olması durumunda, bireylerin daha motive oldukları bilinmektedir (Berings, De Fruyt, ve Bouwen, 2004, Akt; Liu ve Cohen, 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışları, okulların performans ve verimliliğini artırmada gösterilen gönüllülük esasına dayanan davranışları kapsar ve bu davranışlar okuldaki pek çok boyutu etkiler (Buluç, 2008). Yapılan bu çalışmada ise okulların performans ve verimliliğinde en anlamlı görevi üstlenen öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yöntem

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. Bu araştırmada öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2006). Korelasyonel araştırma olarak da ifade edilen ilişkisel tarama modeli; iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin değişkenlere müdahale edilmeden

incelemesidir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Keçiören İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk ve orta öğretim okullarında görev yapan 407 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilçe milli eğitim müdürlüğü aracılığı ile ulaşılmış ve Keçiören genelinde bulunan 151 ilk ve orta öğretim okulunda görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Evren içinden amaçlı örnekleme yoluyla her okulu temsil edecek sınıf ve branş öğretmenlerini de kapsayacak şekilde, beş öğretmenin araştırmaya katılması planlanmıştır. Bu örneklemenin temeli, araştırmanın amaçları doğrultusunda bir evrenin temsilci bir örneği yerine, amaçlı olarak bir ya da birkaç alt kesimini örnek olarak almaktır. Başka bir deyişle amaçlı örnekleme, evrenin soruna en uygun bir kesimini gözlem konusu yapmak demektir (Sencer, 1989). Amaçlı örnekleme araştırmacı, evrenle ilgili daha önceki bilgilere, kendi bilgilerine ve araştırmanın özel amacına dayanarak bir örneklem belirlemektedir (Fraenkel ve Wallen, 1993). Yapılan bu araştırmada, araştırma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme çeşitlerinden, maksimum çeşitlilik yöntemi benimsenmiş ve bu bağlamda evrenin temsili göz önünde bulundurularak, öğretmenlerin seçilmesinde Keçiören ilçe milli eğitim müdürlüğüne bağlı okullarda çalışıyor olmak durumu dikkate alınarak katılımcıların sınıf ve branş öğretmeni olma durumlarına dikkat edilmiştir. Bu örnekleme yönteminin evren değerleri hakkında önemli ipuçları vereceği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Ancak verilerin toplanmasında ve öğretmenlerden dönen veri toplama araçlarının kontrol edilerek değerlendirilmeye alınması aşamasında; okullardan dönen veri toplama araçlarını tam olarak dolduran 407 öğretmenden elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 67,6' sı kadın, %32, 4' ü ise erkektir. Mesleki kıdem olarak 1-5 yıl arasında olanlar % 9,1 , 6-10 yıl arasında olanlar % 25, 8, 11-15 yıl arasında olanlar % 28,5, 16-20 yıl arasında olanlar % 20, 1, 21 yıl ve üzerinde olanlar ise % 16, 7 oranında değişirken

araştırmaya katılan öğretmenlerden % 63,8' i branş öğretmeni, % 36, 2' si sınıf ise öğretmenidir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretmenlerin sahip olduğu bireysel değerleri belirlemek üzere Schwartz (1992) tarafından geliştirilen “Schwartz Değerler Listesi” kullanılmıştır. Yine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek üzere, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990; akt; Laçinoğlu 2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır.

Schwartz tarafından geliştirilen “Schwartz Değerler Listesi” 56 bireysel değer ve bu değerlere verilen önem düzeylerini gösteren -1' den 7' ye kadar değer aralıklarına sahip bir ölçme aracıdır. Dünyada değişik toplumlarda uygulanan Schwartz' ın değerler listesinin Türkçeye çevrilmesi, geçerlik ve güvenilirlik işlemlerinin test edilmesi Kuşdil ve Kağıtçıbaşı' nın (2000) yaptığı çalışma ile belirlenmiştir. Ölçek on alt boyuttan oluşmaktadır. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada ana boyut ve değer tipleri ile her bir değer tipi içerisinde yer alan değerlerle ilgili olarak kullanılan Türkçe adlandırmalar esas alınmıştır. Değerler; Güç, Başarı, Uyarılım, Hazcılık, Özyönelim, Evrenselcilik, İyilikseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik değer tipleri boyutlarında toplanmıştır. Bu değer tipleri ise Yeniliğe Açıklık, Muhafazacı Yaklaşım, Özaşkınlık ve Öz genişletim olmak üzere dört ana değer grubunda toplanmıştır. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada değer tiplerinin güvenilirlik katsayıları; Güç .75, iyilikseverlik .76, hazcılık .54, başarı .66, uyarılım .66, özyönelim .72, geleneksellik .74, uyma .55, güvenlik .65 ve evrenselcilik .77 olarak bulunmuştur. Ayrıca ana değer grupları iç tutarlılık analiz sonuçlarına baktığımızda; muhafazacı yaklaşım grubu için .81, yeniliğe açıklık değer grubu için .78, özaşkınlık değer grubu için .83, ve özgenişletim değer grubu için .81 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları” ölçeği ise Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık ölçeği; diğerkâmlık (yardımseverlik), nezaket, sportmenlik, yüksek görev bilinci (vicdanlılık) ve erdemlilik (örgütsel erdem) davranışlarını ölçen beş boyuttan oluşmaktadır. Diğerkâmlık boyutu bireylerin örgütle ilgili konularda diğer örgüt üyelerine yardım etmeye yönelik gönüllü davranışlarını; nezaket boyutu örgüt içi ilişkilerde bireylerin yaptıkları işlerden ve aldıkları kararlardan, oluşan, olumlu davranışları; sportmenlik boyutu bireylerin örgüt içinde gerginlik yaratacak olumsuz davranışlardan kaçınmasını ölçen davranışları; vicdanlılık boyutu örgüt üyelerinin gerekenin oldukça ötesinde gerçekleştirdikleri belirli rol davranışlarını; erdemlilik boyutu ise örgütün politikalarından haberdar olmayı, örgütteki değişikliklere ayak uydurmayı, aktif şekilde rol almayı ve sorumluluk duymayı ölçen davranışları ölçmeye odaklanmıştır (akt; Laçinoğlu, 2010).

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışları” ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Laçinoğlu (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçekte her bir boyut için yapılan güvenilirlik hesaplamalarında diğerkâmlık boyutu için .89, nezaket boyutu için .95, sportmenlik boyutu için .87, yüksek görev bilinci boyutu için .90 ve erdemlilik boyutu için ise .88, ölçeğin tamamı için ise .93 düzeyinde güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde; SPSS 16 istatistik programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Betimsel İstatistikler

Değişken	\bar{X}	Ss
Özyönelim	5.17	1.03
Uyarılım	4.29	1.41
Başarı	4.44	1.10
Güvenlik	5.55	1.07
Evrenselcilik	5.56	0.98
Uyma	5.29	1.00
Hazcılık	4.35	1.24
Güç	4.19	1.37
Geleneksellik	4.56	1.11
İyilikseverlik	5.67	0.98
Diğerkamlık	4.14	0.61
Nezaket	4.39	0.59
Sportmenlik	4.15	0.93
Yüksek Görev Bilinci	4.25	0.64
Erdemlilik	4.03	0.67

Tablo 1’ de de görüldüğü gibi öğretmenlerin değerlere yüklediği önem düzeyleri incelendiğinde en fazla önem verdikleri değer boyutunun iyilikseverlik ($\bar{X} = 5,67$) boyutunda olduğu bu değer grubunu sırasıyla evrenselcilik ($\bar{X} = 5,56$), güvenlik ($\bar{X} = 5,55$), uyma ($\bar{X} = 5,29$), özyönelim ($\bar{X} = 5,17$), geleneksellik ($\bar{X} = 4,56$), başarı ($\bar{X} = 4,44$), hazcılık ($\bar{X} = 4,35$), uyarılım ($\bar{X} = 4,29$) ve güç ($\bar{X} = 4,19$) değer boyutlarının izlediği örülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ise en yüksek katılımın nezaket ($\bar{X} = 4,39$), yüksek görev bilinci ($\bar{X} = 4,25$), sportmenlik (\bar{X}

= 4,15), diğerkamlik ($\bar{X} = 4,14$) ve erdemlilik ($\bar{X} = 4,03$) davranışları boyutlarında olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Sahip Olduğu Değerler İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

	Özyönelim	Uyarılım	Başarı	Güvenlik	Evrenselcilik	Uyma	Hazcılık	Güç	Geleneksellik	İyilikseverlik	Diğerkamlık	Nezaket	Sportmenlik	Y.Görev Bilinci	Erdemlilik
Özyönelim	1	.55**	.61**	.68**	.73**	.63**	.55**	.55**	.54**	.70**	.16**	.20**	-.09	.23**	.30**
Uyarılım		1	.53**	.44**	.48**	.46**	.61**	.58**	.45**	.44**	.12*	.12*	.03	.21**	.24**
Başarı			1	.49**	.50**	.57**	.67**	.73**	.49**	.48**	.09	.12*	-.01	.22*	.29*
Güvenlik				1	.76**	.70**	.39**	.40**	.52**	.74**	.16**	.21**	-.12*	.21**	.26**
Evrenselcilik					1	.78**	.42**	.42**	.62**	.83**	.25**	.30**	-.19**	.23**	.35**
Uyma						1	.47**	.52**	.62**	.80**	.25**	.25**	-.11*	.23**	.25**
Hazcılık							1	.70**	.36**	.35**	.10*	.11*	.05	.16**	.21**
Güç								1	.48**	.39**	.12*	.13*	.04	.18*	.25**
Geleneksellik									1	.67**	.24**	.20**	-.01	.17**	.27**
İyilikseverlik										1	.27**	.29**	-.15**	.25**	.26**
Diğerkamlık											1	.67**	-.25**	.50**	.52**
Nezaket												1	-.40**	.53**	.49**
Sportmenlik													1	-.25**	-.24**
Yüksek Görev Bilinci														1	.68**
Erdemlilik															1

Tabloda da görüldüğü gibi değer grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Özyönelim değer grubu ile sportmenlik davranışları haricinde örgütsel vatandaşlık davranış boyutları arasında

anlamli ve olumlu düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Özyönelim değer grubu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında en yüksek ilişki erdemlilik ($r=.30$, $p<0.05$) arasında iken en düşük ilişki diğerkamlik ($r=.16$, $p<0.05$) arasındadır. Uyarılım değer grubu ile sportmenlik davranış boyutu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Uyarılım değer grubunda ise en yüksek ilişki erdemlilik ($r=.24$, $p<0.05$) arasında iken en düşük ilişki nezaket ($r=.12$, $p<0.05$) ve diğerkamlik ($r=.12$, $p<0.05$) arasındadır. Başarı değer grubunda ise örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarından diğerkamlik ve sportmenlik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak başarı değer grubu ile erdemlilik ($r=.29$, $p<0.05$), yüksek görev bilinci ($r=.22$, $p<0.05$) ve nezaket ($r=.12$, $p<0.05$) davranışları arasında olumlu ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Güvenlik değer grubu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının her bir boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Güvenlik grubu ile sportmenlik davranışları arasında ($r=-.12$, $p<0.05$) düşük ve ters yönde ilişki tespit edilirken, en yüksek ilişki erdemlilik ($r=.26$, $p<0.05$) davranışları arasında tespit edilmiştir.

Evrenselcilik değer grubu örgütsel vatandaşlık davranışları ile arasında istatistiksel olarak en güçlü ilişkinin tespit edildiği bir değer grubudur. Sportmenlik davranışları ($r=-.19$, $p<0.05$) düşük ve ters yönde bir ilişki olmasına rağmen erdemlilik ($r=.35$, $p<0.05$) ve nezaket ($r=.30$, $p<0.05$) davranışları ile olumlu ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Uyma, hazcılık, güç ve geleneksellik değer gruplarında da örgütsel vatandaşlık davranışları arasında erdemlilik boyutu istatistiksel olarak en güçlü ilişkinin tespit edildiği boyut olmuştur. İyilikseverlik değer boyutunda ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından nezaket arasında ($r=.29$, $p<0.05$) anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilirken, sportmenlik ($r=-.15$, $p<0.05$) boyutu ile istatistiksel olarak düşük ve ters yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Değer gruplarının birbiri ile olan ilişkileri incelendiğinde en yüksek ilişkinin evrenselcilik ile iyilikseverlik ($r=.83$, $p<0.05$) değer grupları arasında olduğu en düşük ilişkinin ise hazcılık ile iyilikseverlik ($r=.35$, $p<0.05$) değer grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer değer grupları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise özyönelim ile evrenselcilik arasında ($r=.73$, $p<0.05$) en yüksek ilişki

görülürken, özyönelim ile geleneksellik ($r = .54, p < 0.05$) arasında daha düşük bir ilişkinin tespit edildiği görülmüştür. Uyarılımla ile hazıcılık ($r = .61, p < 0.05$) arasında yüksek ve olumlu bir ilişki tespit edilirken, başarı ve güç ($r = .73, p < 0.05$) arasında, güvenlik ve evrenselcilik ($r = .76, p < 0.05$) arasında, evrenselcilik ve uyma ($r = .78, p < 0.05$) arasında, uyma ile iyilikseverlik ($r = .80, p < 0.05$) arasında geleneksellik ile iyilikseverlik ($r = .67, p < 0.05$) arasında yüksek ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Hazıcılık ile geleneksellik ($r = .35, p < 0.05$), güç ile iyilikseverlik ($r = .39, p < 0.05$) ve güvenlik ile hazıcılık ($r = .39, p < 0.05$) arasındaki ilişkiler ise diğer değer grupları arasında daha düşük ilişkinin tespit edildiği gruplar olarak görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının kendi arasındaki ilişkileri incelendiğinde ise en yüksek ilişkinin yüksek görev bilinci ile erdemlilik ($r = .68, p < 0.05$) davranışları arasında olduğu diğerkamlık ile sportmenlik ($r = -.25, p < 0.05$) davranışları arasında ise ters yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma

Değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışları bir örgütün davranışlarını ve etkililiğini doğrudan etkileyen iki kavramdır. Yapılan bu çalışmada da öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında en güçlü ilişki erdemlilik boyutunda tespit edilmiştir. Evrenselcilik ve erdemlilik arasındaki ilişki ($r = .35, p < 0.05$) çalışmada tespit edilen en yüksek ilişki olurken, özyönelim ve erdemlilik ($r = .30, p < 0.05$), evrenselcilik ve nezaket davranış boyutları arasındaki ilişki ($r = .30, p < 0.05$) de en güçlü ilişkilerin tespit edildiği diğer boyutlar olmuştur. Ortaya çıkan bu ilişki aslında bireyin sahip olduğu bazı değerlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan değer gruplarını da oluşturduğunu ya da o davranışlara yön verdiğini göstermektedir. Öyle ki erdemli olmak, sosyal adaleti sağlamak, eşitliği gözetmek, açık fikirli olmak ve güzel bir dünya için

uğraş vermek gibi değerlerin oluşturduğu evrenselcilik ile kendine saygılı olmak ve kendi amaçlarını belirlemek gibi değerlerin oluşturduğu özyönelim değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile arasında yüksek ilişkinin tespit edilmesi anlamlıdır. Elde edilen veriler, değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan pek çok araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Aktay ve Ekşi (2009) nin yaptığı, yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Aktay ve Ekşi (2009) nin çalışmalarında da değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının her boyutu ile aralarında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüş, özyönelim ve uyum ile ilgili değer gruplarının gönüllülük davranış boyutunda ilişki tespit edilememiştir. Cohen ve Liu' nun (2011) İsrailde 192 öğretmenle yaptığı çalışmasında da benzer sonuçlar bulunmuştur. Tüm değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hatta araştırmalarında beklenenin tersine yeniliğe açıklık değer grubunu oluşturan; uyarılım, hazcılık özyönelim ile özgenişletim değer grubunu oluşturan; başarı ve güç ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer bir bulgu da Arthaud-Day, Rode ve Turnley (2012) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışlarında bireysel değerlerin etkisini araştırdığı çalışmada tespit edilmiştir. Özyönelim ve iyilikseverlik değer grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken, güç değer grubu ile negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Cohen ve Keren (2008) de çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışlarında bireylerin sahip oldukları değerlerin önemli olduğu ayrıca çalışanların performansında örgütsel bağlılık ve adalet gibi değişkenlerinde önemli olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin değer gruplarına verdikleri öncelikler incelendiğinde iyilikseverlik ($\bar{X} = 5,67$) değer grubunun en yüksek değer grubu olduğu evrenselcilik ($\bar{X} = 5,56$), güvenlik ($\bar{X} = 5,55$) ve uyma ($\bar{X} = 5,29$) nın da en yüksek değer öncelikleri arasında yer aldığını görmekteyiz. En düşük değer gruplarının ise hazcılık ($\bar{X} = 4,35$), uyarılım ($\bar{X} = 4,29$) ve güç ($\bar{X} = 4,19$) olduğunu görmekteyiz. Elde edilen bu veriler başta Aktay ve Ekşi (2009) nin çalışmaları

olmak üzere, Şahin-Fırat ve Açıköz (2012) ün çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Şahin-Fırat ve Açıköz (2012) ün çalışmalarında elde ettiği verileri kadın ve erkek öğretmenlerin değer öncelikleri olarak belirleseler de değer önceliklerine toplam ortalama puanlar açısından bakıldığında evrenselcilik, iyilikseverlik ve özyönelim değer gruplarına daha fazla önem verdikleri, güç, başarı, geleneksellik ve hazcılık değer grubunda bu önem düzeyinin düştüğü görülmektedir. Yılmaz (2009) in ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında da değer grupları, ortalama puanları açısından değerlendirildiğinde en yüksek değer ortalamalarının evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik ve özyönelim boyutlarında olduğu, en düşük ortalamaların ise hazcılık, uyarılım ve güç boyutlarında olduğu tespit edilmiştir. Benzer bulgular Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) ve Şahin-Fırat (2010) in çalışmalarında elde ettiği bulgularla örtüşmektedir. Aynı zamanda Schwartz' in (2006) değerler konusunda değişik kültür ve meslek gruplarında yaptığı çalışmalarında elde ettiği bulguları genel olarak değerlendirdiği "Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications" çalışmasında tüm toplumlarda genel olarak iyilikseverlik, evrenselcilik ve özyönelim değerlerinin, güç, geleneksellik ve uyarılım değer grubundan daha fazla önem verildiği görüşünü belirtmektedir. Benzer şekilde Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) in öğretmenler ve öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmada da Evrenselcilik ve iyilikseverlik değer grupları en fazla önem verilen değerler grubu olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların performansını etkilemekle kalmayıp, örgütün etkililiğini ve değerlerini de doğrudan etkiler. İçsel motivasyon kaynağı olarak da görülebilecek olan örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda yapılan pek çok araştırmada (Organ, 1997; Belogolovsky ve Somech, 2010; Chien-Peng, 2008; Khazaei, Khalkhali ve Eslami, 2011; Moghadam ve Tehrani, 2011) örgütsel vatandaşlık örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel değişimin, örgütsel vatandaşlık davranışlarında etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları incelendiğinde bu davranışlardan en fazla nezaket ($\bar{X} = 4,39$), yüksek görev bilinci ($\bar{X} = 4,25$), sportmenlik ($\bar{X} = 4,15$), diğerkamlık ($\bar{X} = 4,14$) ve erdemlilik ($\bar{X} = 4,03$) davranışları boyutlarında olduğu görülmektedir. Bu bulgularda öğretmenlerle

yapılan pek çok araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir (Oğuz, 2011; Baş ve Şentürk, 2011; Yılmaz ve Taşdan, 2009).

Değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışları birbirini tamamlayan iki kavramdır. Değerler birey, kurum ve toplumun davranışlarında etkili ilkeleri oluştururken, örgütsel vatandaşlık davranışları ise örgütün başarı ve etkililiğini artırmak için bireylerin üstün çaba ve gayretlerini içerir. Eğitim sürecinin en önemli ögesi olan öğretmenlerin sahip olduğu değer ve örgütsel vatandaşlık davranışları ise başta öğrenciler olmak üzere tüm toplum üzerinde geniş bir etki ve dönüşüme fırsat verecektir. Bu açıdan yapılan araştırmada elde edilen verilere dayalı olarak değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçları ile örgütsel vatandaşlık ve değerlerle ilişkili yeni araştırmalar desenlenebilir. Değerler, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki başta olmak üzere, demokratik tutumlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları birlikte incelenebilir.

Kaynakça

- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 19-65,
- Arthaud-Day, M.L., Rode, J.C. & Turnley, W.H. (2012). Direct and contextual effects of individual values on organizational citizenship behavior in teams. *The Journal of Applied Psychology*. 97(4),792-807
- Aykler, J. (2010). *The influence of personality factors on organizational citizenship behavior*. Bachelorarbeit An Der Wirtschaftsuniversität Wien - Institut Für Change Management Und Management Development, Unpublished Bachelor Thesis. www.poczynek.org/.../2010%20Judit%20Aykler%20-
- Baş, G. Ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1),29-62

- 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.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 571-602.
- Büyüköztürk, S. , Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S. ve Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Chieh-Peng, L. (2008). "Clarifying the relationship between organizational citizenship behaviors, gender, and knowledge sharing in workplace organizations in Taiwan." *Journal of Business and Psychology* 22(3),241-250.
- Cohen, A. (2007). One nation, many cultures: A cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior. 2007. *Cross Cultural Research*, 41(3), 273-300.
- Cohen, A. & Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*. 46(4),271-287.
- Cohen, A. & Keren, D. (2008). Individual values and social exchange variables examining their relationship to and mutual effect on in-role performance and organizational citizenship behavior, *Group & Organization Management*, 33 (4), 425-452.
- Farrell, S.K. & Finkelstein, L.M. (2007). Organizational citizenship behavior and gender: Expectations and attributes for performance. *North American Journal of Psychology*, 9(1),81-95.
- Fontaine, J. R., Poortinga, Y. H., Delbeke, L. & Schwartz, S. H.

- (2008). Structural equivalence of the values domain across cultures: Distinguishing sampling fluctuations from meaningful variation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39, 345-365.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E.(1993). *How to design and evaluate research in education*. Newyork: Mcgraw-Hill.
- Glazer, S., Daniel, S. C. & Short, K. M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, 57(3), 323-345.
- Karasar, N. (2006). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Khazaei, K., Khalkhali, A.& Eslami, N. (2011). Relationship between organizational citizenship behavior and performance of school teachers in west of Mazandaran province. *World Applied Sciences Journal*, 13, 324-330.
- Knafo, A. Roccas, S. & Sagiv, L. (2011). The value of values in cross cultural research: A Special Issue in Honor of Shalom Schwartz. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42, 178-185.
- Kuşdil, M.E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerinin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45),59–80.
- Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Liu, Y. & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34,493-506.
- 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.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its construct clean up time. *Human Performance*, 10 (2): 85-97.

- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work, *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Ross, G. F.(2006).Ethical, career, organizational and service values as predictors of hospitality management traineeship interest.*Tourism Culture and Communication*, 6, 121-136.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25) (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S.H. (2006) Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue Francaise de Sociologie*, 47(4),249-288.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 32, 268-290.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehman, A., Burgess, S., Harris, M. & Owens, V. (2001). Extending the crosscultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542.
- Schwartz, S. H. & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 31, 465-497.
- Schwartz, S. H., Sagiv, L. & Boehnke, K. (2000). Worries and values. *Journal of Personality*, 68, 309-346.
- Sencer, M. (1989). *Toplum bilimlerinde yöntem*. İstanbul: Beta Basım.
- Struch, N., Schwartz, S. H. & van der Kloot, W. A. (2002). Meanings

of basic values for women and men: A cross-cultural analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 16-28.

Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35 (156), 71-83.

Şahin-Fırat ve Açıkgöz, K. (2012). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin değer sistemleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (43),422-435.

Van-Dijk, D., Yaffe, T. & Levontin, L. (2008). The effect of personal values on organizational citizenship behavior. A paper presented at the *Third International Conference on Interdisciplinary Social Sciences*, Prato, Toscana.http://i08.cgpublisher.com/proposals/909/index_html (Erişim Tarihi: 01 /07/ 2012).

Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 109-128.

Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.

Extended Summary

Purpose

The purpose of this study is to determine the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors. Values play an important role on individuals' behavior and attitudes. Values have the characteristic of defining behaviors of society besides behaviors and attitudes of individuals (Schwartz and Sagie, 2000). Values are not determinant in only individual behaviors, but also determinant in institutions behaviors and in attitudes of the society. The impact of organizational citizenship behavior is extremely important in the organization's effectiveness as well as the impact of the values. So much so that in terms of success and survival of the organization ;on a voluntary basis and organizational citizenship behaviors ,which is tend to give up from their own priorities for the organization , is extremely important for the organization. The purpose of this study is to determine the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors.

Method

This research is a descriptive study of relational survey model is used. The purpose of this study is to determine the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors. This study group is constituting 407 teachers working in primary and secondary schools in Kecioren District National Education Directorate. Study to determine teachers' individual values "developed by Schwartz List of Values" is used which is developed by Schwartz (1992). However, in order to determine teachers' organizational citizenship behavior, the "Organizational Citizenship Behaviors Scale" is used which developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman and Fetter (1990). In the study correlation has been used to determine the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors statistically.

Discussion

In this study the relationship between the teachers' values and their organizational citizenship behaviors is tried to determine. A statistically significant and positive relationships between all the dimensions have been identified between the values and organizational citizenship behavior of the teachers that participated in the study. The strongest relationship has been observed between the universalism value group and civic virtue dimensions of behaviors based on the data obtained from the research. In the study, when the teachers priorities are examined ,benevolence, universalism, and security groups have been identified as priorities for the most important value.when the teachers' organizational citizenship behavior is examined the highest average was found as courtesy.

Conclusion

Between teachers' values and organizational citizenship behaviors identified based on the results of this study a new research can be designed. Values, the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors, especially with democratic attitudes and organizational citizenship behavior, organizational trust, and organizational citizenship behaviors can be examined together.