



EYUDER

Eğitim Yöneticileri ve
Uzmanları Derneği



Nevşehir Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

EYFOR

III. EĞİTİM YÖNETİMİ FORUMU

12-13 Ekim 2012 Nevşehir

EĞİTİMDE NİTELİK VE YENİLEŞME

BİLDİRİLER KİTABI

EYFOR-III DÜZENLEME KURULU

Forum Onursal Başkanı

Prof. Dr. Filiz KILIÇ

Nevşehir Üniversitesi Rektörü

Forum Düzenleme Kurulu

Eş Başkan

Adem ÇİLEK

EYUDER Başkanı

Eş Başkan

Yard. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

Nevşehir Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Düzenleme Kurulu Üyeleri

Yard. Doç. Dr. Özden TAŞĞIN

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Ergin ERGİNER

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Mahmut POLAT

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Selçuk AKPINAR

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Yunus ARSLAN

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Funda NALBANTOĞLU YILMAZ

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Mustafa TAHİROĞLU

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Vedat AKTEPE

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Şeyma AKKAYA DEVİREN

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Yard. Doç. Dr. Hicran ÇETİN

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Öğr. Gör. E. Zehra TURAN

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Öğr. Gör. F. Alkım ARI

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

Arş. Gör. Kadriye BAYRAM

Nevşehir. Ün. Eğitim Fak.

İbrahim Yazuz

EYUDER

Nazan ŞENER

EYUDER

Sefa KIZMAZ

EYUDER

Zeki GENCAN

EYUDER

Metin TÜRK MENOĞLU

EYUDER

BİLDİRİ KİTABINI HAZIRLAYANLAR

Dr. Filiz METE

Neşe TEKİN

Berna BİLEN

Mustafa Kemal EFE

EYFOR-III BİLİM KURULU

1	Prof. Dr.	A. Murat	Sünbül	Necmettin Erbakan Üniversitesi
2	Prof. Dr.	A. Seda	Saracaloğlu	Adnan Menderes Üniversitesi
3	Prof. Dr.	Abdurrahman	Tanrıöğen	Pamukkale Üniversitesi
4	Prof. Dr.	Ahmet	Duman	Muğla Üniversitesi
5	Prof. Dr.	Ali	Baykal	Boğaziçi Üniversitesi (E)
6	Prof. Dr.	Ali	Balcı	Ankara Üniversitesi i
7	Prof. Dr.	Ali İlker	Gümüşeli	Okan Üniversitesi
8	Prof. Dr.	Ayhan	Aydın	Osmangazi Üniversitesi
9	Prof. Dr.	Ayşen	Bakioğlu	Marmara Üniversitesi
10	Prof. Dr.	Battal	Aslan	Hakkari Üniversitesi
11	Prof. Dr.	Burhanettin	Dönmez	İnönü Üniversitesi
12	Prof. Dr.	Cengiz	Demir	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
13	Prof. Dr.	Cevat	Celep	Kocaeli Üniversitesi
14	Prof. Dr.	Coşkun	Bayrak	Anadolu Üniversitesi
15	Prof. Dr.	Erdoğan	Başar	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
16	Prof. Dr.	Esergül	Balcı	9 Eylül Üniversitesi
17	Prof. Dr.	Esmahan	Ağaoğlu	Anadolu Üniversitesi
18	Prof. Dr.	Fatma	Gök	Boğaziçi Üniversitesi
19	Prof. Dr.	Feyzi	Uluğ	TODAİE
20	Prof. Dr.	Galip	Yüksel	Gazi Üniversitesi
21	Prof. Dr.	H. Ferhan	Odabaşı	Anadolu Üniversitesi
22	Prof. Dr.	Hasan	Bacanlı	Gazi Üniversitesi
23	Prof. Dr.	Hayati	Akyol	Gazi Üniversitesi
24	Prof. Dr.	Hayriye	Sayhan	Ahi Evran Üniversitesi
25	Prof. Dr.	Hüseyin	Başar	Emekli
26	Prof. Dr.	Kazım	Kökçetin	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
27	Prof. Dr.	İsmail	Bircan	Atılım Üniversitesi
28	Prof. Dr.	Leyla	Küçükahmet	Gazi Üniversitesi
29	Prof. Dr.	M. Çağatay	Özdemir	Gazi Üniversitesi
30	Prof. Dr.	Mehmet	Kutlu	Kırıkkale Üniversitesi
31	Prof. Dr.	Mehmet Durdu	Karslı	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
32	Prof. Dr.	Mualla	Aksu	Akdeniz Üniversitesi
33	Prof. Dr.	Murat	Altun	Uludağ Üniversitesi
34	Prof. Dr.	Mustafa	Öner	Ege Üniversitesi
35	Prof. Dr.	Mustafa	Ergün	Afyon Kocatepe Üniversitesi
36	Prof. Dr.	Mustafa	Çelikten	Erciyes Üniversitesi
37	Prof. Dr.	Münevver	Çetin	Marmara Üniversitesi
38	Prof. Dr.	Münevver	Yalçinkaya	Ege Üniversitesi
39	Prof. Dr.	Necati	Demir	Gazi Üniversitesi
40	Prof. Dr.	Nejla	Kurul	Ankara Üniversitesi i
41	Prof. Dr.	Nesrin	Özsoy	Adnan Menderes Üniversitesi

42	Prof. Dr.	Nezahat	Güçlü	Gazi Üniversitesi
43	Prof. Dr.	Nurullah	Altaş	Atatürk Üniversitesi
44	Prof. Dr.	Ömer	Üre	Necmettin Erbakan Üniversitesi
45	Prof. Dr.	Recep	Kaymakcan	Sakarya Üniversitesi
46	Prof. Dr.	Ruhi	Sarpkaya	Adnan Menderes Üniversitesi
47	Prof. Dr.	Semra	Ünal	Marmara Üniversitesi
48	Prof. Dr.	Sencer	Sayhan	Ahi Evran Üniversitesi
49	Prof. Dr.	Songül	Altınışik	TODAİE
50	Prof. Dr.	Tahsin	Aktaş	Nevşehir Üniversitesi
51	Prof. Dr.	Tayyip	Duman	Gazi Üniversitesi
52	Prof. Dr.	Temel	Çalık	Gazi Üniversitesi
53	Prof. Dr.	Vehbi	Çelik	Mevlana Üniversitesi
54	Prof. Dr.	Yüksel	Kavak	Hacettepe Üniversitesi
55	Prof. Dr.	Zeki	Kaya	Gazi Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
SUNUŞ.....	1
TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ 4+4+4 DEĞİŞİKLİĞİNİN KARAR SÜRECİ AÇISINDAN İRDELENMESİ	3
EĞİTİM YÖNETİMİNDE FARKLI ÜLKE DENEYİMLERİNİN ÇALIŞMA ZİYARETİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	17
ANADOLU ÖĞRETMEN LİSELERİNİN TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNE ETKİLERİ	22
ÖĞRETMEN PROFİLİ.....	40
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE ÜNİVERSİTEDEN ÇALIŞMA ALANINA GEÇİŞ: MESLEĞE YENİ BAŞLAYAN ÖĞRETMENLER ÜZERİNE NOTLAR	59
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE DEVAMSIZLIK VE OKUL TERKLERİNE YÖNELİK OKUL YÖNETİMİ POLİTİKALARI	69
DOKTORA VE YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN ETİK PRENSİPLERİ ALGILAMALARI DÜZEYLERİ.....	83
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	97
ÖĞRETMEN, ÖĞRENCİ VE VELİLERİN OKUL YÖNETİMİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ.....	107
OKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK LİDERLİĞİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER	122
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE ETİĞİN ÖNEMİ VE ÖĞRETMENLERİN SAHİP OLMASI GEREKEN ETİKSEL DAVRANIŞLARIN İNCELENMESİ	143
OKULLARDA ÖRGÜTSEL ETİĞİN YAPILANDIRILMASINDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN ROLÜ	156
BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ İLE TÜRKİYE ZORUNLU EĞİTİM SİSTEMİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	164
İLKÖĞRETİM OKULLARI YÖNETSEL UYGULAMALARININ EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM ALANI MESLEKİ KABUL KRİTERLERİNE UYGUNLUK DÜZEYİNE İLİŞKİN EĞİTİM DENETÇİSİ ALGILARI.....	176
İSTANBUL İLİNDEKİ RESMİ OKUL VE KURUM MÜDÜRLERİNİN 2001-2011 YILLARI ARASINDAKİ YERDEĞİŞTİRME SIKLIKLARI.....	182
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE 21. YÜZYILDA OKUL YÖNETİCİLERİ	194
ÖĞRETMEN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEĞERLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI	200
ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİLERİN METAFORLAR VASITASIYLA OKUL YÖNETİMİ ALGILARI.....	210
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ POLİTİKALARINA YÖNELİK YENİ YAKLAŞIMLAR: ÖĞRETMEN AKADEMİSİ VAKFI ÖRNEĞİ.....	216

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE MESLEKİ İSTİHDAM	223
ÖZEL OKULDA VE DEVLET OKULUNDA ÖĞRENİM GÖREN İLKÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN ÇEVREYE YÖNELİK TUTUMLARININ BELİRLENMESİNE İLİŞKİN BİR ÇALIŞMA.....	232
YEREL EĞİTİM DENETİMLERİNİN ETKİLİĞİ.....	245
EĞİTİM DENETMENLERİNİN ZORUNLU YER DEĞİŞTİRME UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	255
ALMANCA DERSLERİNDE PROJE TABANLI ÖĞRENME YAKLAŞIMIYLA BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ.....	267
BİLGİ T ÜRLERİ	281
BİLİMSEL ARAŞTIRMALARDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR VE İZLENEBİLECEK STRATEJİLER: NİTEL BİR ÇALIŞMA	287
EĞİTİM DENETMENLERİNİN ÖĞRETİM PROGRAMLARI İLE İLGİLİ REHBERLİK YAPMA GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ.....	296
OKUL SÜREÇLERİNDE KALİTE VE VERİMLİLİK	310
FARKLI DİSİPLİNLERİN BİR OYUN ARACILIĞI İLE BİRLEŞTİRİLDİĞİ BİR DERS SÜRECİNİN ÖĞRENCİ BAŞARISINA ETKİSİ	317
ÖRNEK OLAY YÖNTEMİNİN KARIŞIMLAR KONUSUNDAKİ ÖĞRETİMSEL UYGULAMASI.....	326
ÖZEL BAĞÇEŞEHİR İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN DENETİM SÜRECİNE İLİŞKİN ALGILARI.....	336
SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU YAŞLI BAKIM PROGRAMI VE ÇOCUK GELİŞİMİ PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN BÜTÜNLEME SINAVLARI ÖNCESİ ANKSİYETE DÜZEYLERİ VE SINAV BAŞARILARININ İNCELENMESİ	347
TEKNOLOJİ VE TASARIM ÖĞRETMENİ ÖZEL ALAN YETERLİKLERİNE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ	372
YÖNETİMDE YENİLEŞME: OKUL YÖNETİCİLERİNİN BİR PROBLEM ÇÖZME SÜRECİ OLARAK DEĞİŞİMİ YÖNETMEDE SERGİLEDİKLERİ DEĞİŞİM AJANLIĞI ROLLERİ ...	398
YUNUS İLE MASLOW EL ELE – KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME.....	419
POSTER BİLDİRİLER.....	427
EĞİTİM VE ÖĞRETMEN EĞİTİMİ: SORUNLAR ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	428
DEVAMSIZLIĞA KARŞI SÜREKLİ BAŞARI İÇİN AİLE ZİYARETLERİ	432
EĞİTİMDE TEKNOLOJİK DÖNÜŞÜM: MEDYADA FATİH PROJESİ.....	437
VOICE- PROBLEME-DAYALI ÖĞRENME İLE VATANDAŞLIK EĞİTİMİNDE TEMEL BECERİLER	454

SUNUŞ

Toplumda işlerliğini sürdüren en karmaşık sistemlerden bir tanesi eğitim sistemleridir. Nüfus, ekonomi, politika vb. pek çok etkenden etkilenen eğitim sistemleri, kendi kimliklerini korumanın yanında, evrensel olabilmek için yeniliklere de açık olmaları gerekmektedir. Eğitim insan yaşamının her anına yayılan bir süreç olduğu için, eğitim sistemlerinin işlev ve sorumluluğu her geçen gün artmaktadır. Yaşadığımız dönemin öğrenmeyi öğrenme, yaşam boyu öğrenme ve yetişkin eğitime vb. odaklanması, eğitim sistemlerini sadece okul çağı öğrencileriyle sınırlandırmamaktadır. İnsanı temel alan eğitim sistemleri, bir yandan değişen ve gelişen dünyaya uyum sağlamak, nicelik ve nitelik olarak gelişmek, sürekli yenilenen dinamik bir sistem olmak durumundadırlar. Eğitim, kalkınmada en öncelikli ölçütler arasında yer alırken; gelişmiş ülkeler olarak nitelendirilen ülkelerin, eğitim sistemlerinin de gelişmiş olduğu görülmektedir. Eğitime verilen önem ve eğitimle kazanılan farkında olma becerisi, toplumların refah düzeylerinin yükselmesini sağlamaktadır.

Diğer eğitim sistemleri gibi Türk Eğitim Sistemi de çağın yeniliklerini yakalama, değişen dünyaya uyum sağlama çabası içindedir. Fakat değişme ve yenileşme çabaları bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Küreselleşmenin yansımaları, genç ve kalabalık bir nüfus yapısına sahip olma, ülkenin izlediği politikalarındaki hızlı değişimler, Türk Eğitim Sistemi'nin güncellenmesini gerektirmektedir. Türk Eğitim Sistemi'ne dair değişme, yenileşme çabaları ve yaşanan sorunların, değişik zaman ve ortamlarda gündeme getirilerek tartışılabilmesi için çeşitli temalar altında kongreler, sempozyumlar, paneller ve çalıştaylar düzenlenmektedir. Nevşehir Üniversitesi ve Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneği (EYUDER) işbirliğiyle Nevşehir Üniversitesi'nde düzenlenen III. Eğitim Yönetimi Forumu (EYFOR III), bu çalışmalardan birisidir. Diğer çalışmalardan farklı olarak EYFOR III, sadece sözlü ve poster bildirilerden oluşmak yerine; konferans, söyleşi, panel, çalıştay, bildirili oturum ve poster bildiri gibi pek çok etkinliği kapsayarak katılımcılara geniş bir düşünme ve tartışma platformu sunmuştur.

Eğitim sistemlerinde yöneticiler, öğretmenler, denetmenler, akademisyenler, öğrenciler gibi geniş bir çeşitlilik söz konusudur. Eğitime dair kuramsal çalışmaları akademisyenler sürdürürken, sistemi yaşayanlar uygulayıcılardır. Yani bir anlamda okullar, eğitim fakültelerinde çalışan akademisyenler için laboratuvar anlamına gelmektedir. Sürekli dillendirilen bir konu olan, kuramla uygulamayı bir araya getirememesi sorunu, eğitim sisteminde çözüm üretmeyi güçleştirmektedir. Sistemde uygulayıcıların, akademisyenlerle hizmet içi eğitimlerde bir araya gelmeleri yeterli olmamaktadır. Bu anlamda EYFOR III, "eğitimde nitelik ve yenileşme" ana teması çerçevesinde, eğitim sistemindeki çeşitliliği bir araya getirebilmiştir.

Daha önceki Eğitim Forumlarına rağmen ilk kez bir üniversite ile işbirliği içinde düzenlenen EYFOR III, bir buçuk gün boyunca; 66 sözlü, 11 poster bildiri, 2 panel, 5 konferans, 2 çalıştay ve 1 söyleşi sunumuyla gerçekleşmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı ve milli eğitim müdürlüklerinden,

üniversitelerden, okullardan, sivil toplum örgütlerinden gelen katılımcılar, birlikte akademik birikimlerini ve uygulamaya ilişkin deneyimlerini paylaşmışlardır. Panellerde, konferanslarda ve söyleşide katılımcılara önemli mesajlar verilmiş, çalıştaylarda önemle üzerinde durulması gereken sonuç raporları üretilmiş, sözlü oturumlarda derinlemesine tartışmalara gidilmiştir. Yapılan etkinliklerin tamamı, eğitimde kuram ve uygulamayı bir araya getirerek politika üretmeye ışık tutacak veriler sunmuştur. Henüz çok genç kuruluşlar olarak bahsedebileceğimiz Nevşehir Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve EYUDER, birlikte düzenledikleri EYFOR III'le, ortaya güzel bir ürün çıkarmışlardır.

2011'de kurulan Nevşehir Üniversitesi Eğitim Fakültesi için EYFOR III, ilk akademik etkinlik olmuştur. Eğitim Fakültesi'nde kısa bir zamanda eğitimde nitelik ve yenileşme adına başka etkinliklerin de yapılması umulmaktadır. EYFOR III'ün gerçekleştirilmesinde sonsuz destek ve katkı sağlayan Rektörümüz Prof. Dr. Filiz KILIÇ'a, Eğitim Fakültesi yönetimi ve üniversite idari birimlerine, forum için bilgi ve deneyimlerini paylaşan bilim kurulu üyelerine, forumun düzenleme kurulu ve sekreteryasında büyük emek ve çaba sarfeden çalışma arkadaşlarıma, forum için bizimle işbirliğine giden EYUDER'e, forum için desteklerini esirgemeyen Nevşehir ve Ürgüp Belediye Başkanlığı, PEGEM Akademi Yayıncılık ve bunların dışında forumu destekleyen herkese teşekkürlerimi sunarım.

Eğitimle gelişmek adına başka akademik etkinliklerde buluşmak dileğiyle...

Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

EYFOR III Eş Başkanı

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Selda Özer¹⁷

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin demografik faktörler açısından örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Nevşehir il merkezi, merkeze bağlı kasaba ve köylerde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonunda, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okulun türü, kendilerinin ve annelerinin eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı; sadece yaş, mesleki deneyim ve branş açısından gruplar arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, özgecilik, sivil erdem, üstün görev bilinci, centilmentik, nezaket.

1. Giriş

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) “biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997). Genel kabul gören sınıflandırmayla ÖVD özgecilik, sivil erdem, üstün görev bilinci, centilmentik ve nezaket olarak 5 boyutta incelenmektedir (MacKenzie vd., 1993; MacKenzie vd., 1999; Allison vd., 2001; Köse vd., 2003; Özdevecioğlu, 2003).

ÖVD'nin örgüte katkıları şu şekilde sıralanabilir (Podsakoff; MacKenzie, 1997: 138):

- (a) çalışanların ve yönetimin üretkenliğini artırır,
- (b) kaynakların daha üretken amaçlarda kullanılmasını sağlar,
- (c) çalışma grupları ve farklı gruplar arasındaki işbirliğine yardımcı olur,
- (d) örgütün en iyi çalışanları kendine çekme ve bünyesinde tutma kabiliyetini güçlendirir,
- (e) örgüt performansının istikrarını artırır ve
- (f) örgütün ortamdaki değişikliklere daha etkin bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olur.

Bu bağlamda, örgütsel başarıya katkıda bulunan ÖVD'nin eğitim örgütleri olan okullarda incelenmesi okul başarısı açısından önemlidir. Amacı öğretmenlerin demografik faktörler açısından ÖVD gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek olan bu çalışma sonunda, teorik ve uygulamaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

2. Yöntem

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin demografik faktörler açısından ÖVD gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, Nevşehir il merkezi, merkeze bağlı kasaba ve köylerde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında

¹⁷ Nevşehir Üniversitesi

görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerini sorgulayan 8 soru, ikinci bölümde ise öğretmenlerin ÖVD konusundaki eğilimlerini ölçmeye yönelik 25 soru bulunmaktadır.

Çalışmada kullanılan ÖVD Ölçeği literatür taraması sırasında Türkiye’de kullanılmış ölçekler incelenerek geliştirilmiştir (İşbaşı, 2000; Dilek, 2005; Basım ve Şeşen, 2006; Köse vd., 2003). Bu ölçekler, Organ (1997) tarafından ortaya konan ÖVD boyutlarının Türkiye’deki koşullara uyarlandığını göstermektedir. Ölçekte özgecilik boyutunu ölçen 6 soru; üstün görev bilinci boyutunu ölçen 6 soru; nezaket boyutunu ölçen 4 soru; centilmenlik boyutunu ölçen 4 soru; sivil erdem boyutunu ölçen 5 soru bulunmaktadır. Öğretmenlerden belirtilen davranışları ne kadar sıklıkla gösterdiklerini işaretlemeleri istenmiş ve bunun için 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sık sık, 5=Her zaman). Veri toplama aracının ön uygulaması 10 öğretmene yapılmış, anlamakta güçlük çektikleri bazı ifadeler üzerinde bu öğretmenlerin görüşleri ve uzman görüşleri de alınarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. ÖVD ölçeğinin güvenilirliğinin 0,84 olduğu tespit edilmiştir.

Hazırlanan anket formu 2008–2009 güz yarısında evrendeki öğretmenlerin tamamına (948) ulaştırılmış, toplam 476 anket formu geri dönmüş, bunlar arasından bilimsel açıdan kullanılabilir nitelikte olan toplam 349 anket formu elde edilmiştir. Dolayısıyla, anketlerin geri dönüş oranı %36.8 olarak gerçekleşmiştir.

Demografik verilerin değerlendirilmesinde *frekans* ve *yüzde* dağılımlarından; demografik faktörler açısından ÖVD ve boyutlarının analizinde, *t testi* ve *tek yönlü Anova testi*; farklılıkların nedenini görmek için *Scheffe testi* uygulanmıştır.

3. Kuramsal Çerçeve

Bir örgütün varlığını sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmesi için, örgüt çalışanlarının biçimsel ve ekstra rol davranışları büyük önem taşımaktadır. Biçimsel rol davranışları ödül sisteminde yer alan, önceden belirlenmiş, örgütün gerektirdiği ve olması gereken davranışları nitelirken; ekstra rol davranışları önceden belirlenmemiş, ödül sistemi dışında kalan ve gönüllülük esası taşıyan davranışları kapsamaktadır. Ekstra rol davranışları olarak değerlendirilen ve “rolün ya da iş tanımının gerektirmediği ve işgörenin örgütle sözleşmesinde açıkça belirlenmemiş; bireysel seçime bağlı olan ve uygulanmadığında herhangi bir ceza gerektirmeyen davranış” (Çetin 2004, 4) olarak tanımlanan ÖVD, genel kabul gören sınıflandırmayla özgecilik, sivil erdem, üstün görev bilinci, centilmenlik ve nezaket olarak 5 boyutta incelenebilir (MacKenzie vd., 1993; MacKenzie vd., 1999; Allison vd., 2001; Köse vd., 2003; Özdevecioğlu, 2003).

3. 1. Özgecilik

Özgecilik, örgütte ortaya çıkan işle ilgili problemlerde diğer kişilere karşılık beklemeden yardımcı olmayı ifade eder (Özdevecioğlu, 2003: 120). Örgütte çalışan uzman işgörenlerin diğer işgörelere hiçbir ücret almadan yardım ederek onların performanslarını arttırmaya yönelik davranışlarıdır (Çetin 2004: 20). Örgüt çalışanları arasındaki işbirliğini artırarak, örgüt içi sürtüşme ve gerginliklerin daha az yaşanmasını ve örgüt etkinliğinin dolaylı olarak artmasını sağlar (İşbaşı, 2000: 26). Bu özelliklerinden dolayı üretim kalitesini arttıran faaliyetler olarak değerlendirilebilir. Ayrıca “patron, müşteriler, iş arkadaşları veya ortaklar gibi belirli kişilere yardımcı olmak adına etkililiklerine katkıda bulunmak” olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997: 94). Okulda göreve yeni başlayan öğretmenlere daha deneyimli öğretmenler tarafından mesleğe ve okula uyum sağlama, okulun kural ve prosedürlerini öğrenme, okuldaki hâkim değer ve normları tanıma ve genel anlamda sosyalleşme gibi süreçlerde yardımcı olma, bu tür davranışlara örneklerdir (Sezgin, 2005: 330).

3. 2. Sivil Erdem

Sivil erdem, örgüt yaşamına aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder (Podsakoff and MacKenzie, 1994; Organ and Ryan, 1995; Konovsky and Organ, 1996). Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer almak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, kurumdaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışmak, kurumdaki değişimleri yakından izlemek, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta, vb.) faydalanmaya çalışmak, örgütle ilgili konular üzerinde düşünmek ve düşüncelerini iş arkadaşlarıyla paylaşmak gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilir (İşbaşı 2000: 30). Sivil erdem boyutuna ilişkin olarak, öğretmenlerin hizmet-içi eğitim programlarına katılmaları, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip etmeleri, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanmaları, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem vermeleri ve diğer meslektaşlarıyla bilgi alış-verişinde bulunmaları örnek olarak verilebilir (Sezgin, 2005: 331).

3. 3. Üstün Görev Bilinci

Üstün görev bilinci, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarını (Allison vd., 2001: 283), yani olması gerekenden daha fazlasını yapmalarını ifade eder (Çetin, 2004: 20). Bir çalışanın görevini örgütün performansını artırmak amacıyla gönüllü, yaratıcı ve yenilikçi eylemleriyle daha istekli ve azimli yapması, fazladan sorumluluk almaya istekli olması ve diğer çalışanları da bu yönde teşvik etmesi bu boyutta değerlendirilir (Köse vd., 2003: 5). Okulda ise, öğretmenlerin kişisel olarak sınıf içinde öğretim etkinlikleri için ayrılan zamanı etkili kullanmaları ve akademik öğrenme zamanı arttırmaya çalışmaları ve kurumsal olarak da tutarlı biçimde işe devam etmeleri, işe zamanında gelmeleri ve belirlenen çeşitli kurallara bağlı kalmaları üstün görev bilinci boyutuna yönelik davranışlardır (Sezgin, 2005: 331).

3. 4. Centilmenlik

Centilmenlik, örgüt içinde, bireyler arasında gerginlik yaratacak her türlü olumsuzluğu hoş görmeyi (Organ and Ryan, 1995: 782) ve işin neden olduğu kaçınılmaz rahatsızlık ve zorlamalara anlayış göstermeyi (Köse vd., 2003: 4) ifade eder. Sorunları gereksiz yere büyütmemek, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmemek, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınmak (İşbaşı, 2000: 28) ve örgüt imajını ve faaliyetlerini örgüt dışında savunmak (Gürbüz, 2006: 56) gibi davranışlar centilmenlik boyutunda değerlendirilir.

3. 5. Nezaket

Nezaket, bir çalışanın, çalışma arkadaşları için sorun oluşturabilecek konuları önceden belirleyerek çözüm için önerilerde bulunmasını ya da sorun ortaya çıkmadan önlem almasını (Organ and Ryan, 1995; Konovsky and Organ, 1996; Podsakoff vd., 2000), kısaca örgüt içindeki işbölümünden kaynaklanan karşılıklı birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi (Özdevecioğlu, 2003: 121) ifade eder. Problemleri önlemede önemli rol oynayarak zamanın yapıcı bir biçimde kullanılmasını kolaylaştırır (Çetin, 2004: 20). Öğretmenlerin aldıkları kararlar, yapacakları etkinlikler ve karşılaşılabilecekleri sorunlar konusunda meslektaşlarını bilgilendirmeleri, okul yönetimine gerekli bilgileri vermeleri, öğrencileri ve gerektiğinde aileleri haberdar etmeleri, nezaket boyutunda değerlendirilecek davranışlardır (Sezgin, 2005: 332).

4. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %41.3'ü kadın ve %58.7'si erkek; büyük çoğunluğu evli (%90) ve 40 yaş ve altındadır (%76.8). Bu öğretmenlerin %68.2'si ilköğretimde, %31.8'i de lisede görev yapmaktadır. %88.1'i 5 yıl ve daha fazla deneyime sahip öğretmenlerin sadece %2.6'sı lisans üstü eğitim görmüşlerdir. %31.8'i sınıf öğretmeni, %68.2'si de branş öğretmenidir. Öğretmenlerin annelerinin %79.7'si belli bir düzeyde eğitim almıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Yönelik Bulgular (N: 349)

Dem. Özellik	F	(%)	Dem. Özellik	F	(%)
Cinsiyet			Çalışılan Okul		
Kadın	144	41,3	İlköğretim	238	68,2
Erkek	205	58,7	Lise	111	31,8
Medeni Durum			Eğitim Durumu		
Evli	314	90,0	Önlisans	37	10,6
Bekar	35	10,0	Lisans	303	86,8
Yaş			Lisansüstü	9	2,6
30 yaş ve altı	87	24,9	Branş		
31-40 yaş arası	181	51,9	Sınıf Öğretmeni	111	31,8
41-50 yaş arası	60	17,2	Branş Öğretmeni	238	68,2
51 yaş ve üzeri	21	6,9	Anne Eğitim Durumu		
Mesleki Deneyim			Hiç eğitim almadı	71	20,3
5 yıl ve daha az	45	12,9	Okuryazar	83	23,8
6-10 yıl	100	28,7	İlköğretim	156	44,7
11-15 yıl	101	28,9	Lise	27	7,7
16-20 yıl	44	12,6	Yüksekokul-Fakülte	12	3,4
21-25 yıl	30	8,6			
26 yıl ve daha fazla	29	8,3			

ÖVD boyutları açısından incelendiğinde; öğretmenler, eğitim-öğretimle ilgili konularda kendilerinde mevcut olan araç-gereçleri diğer öğretmenlerle paylaşmakta (%90.0) (**özgecilik**); ders aralarını uzatmayıp derslerine vaktinde girip çıkmakta (%92.8) (**üstün görev bilinci**); diğer öğretmenlerin haklarına saygı göstermekte (%96.8) (**nezaket**); okul ve işleri konusunda problemlerden ziyade olayların olumlu yönlerini görmeye çalışmakta (%89.1) (**centilmenlik**) ve okul bünyesinde yapılan değişimlere ayak uydurmaya çalışmaktadırlar (%85.1) (**sivil erdem**). Ayrıca bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin genellikle ÖVD gösterme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Bu durumun öğretmenliğin birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de saygın bir meslek olarak kabul görmesi ve toplumun önemli kısmı tarafından en fazla tercih edilen mesleklerden biri olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bu meslekte kariyerini sürdürmekte olan öğretmenlerin belli bir fikri olgunluğa erişmeleri ve mesleki bağlılıklarının yüksek olması nedeniyle daha sık ÖVD sergilemeleri doğal karşılanabilir.

Demografik faktörler dikkate alındığında, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okulun türü, kendilerinin ve annelerinin eğitim durumu açısından gruplar arasında ÖVD ve boyutları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde bu durumu destekleyen (Kozacıoğlu, 2002; Smadi, 2001) ve desteklemeyen (Erdem, 2003; Ay, 2007) çalışmalar mevcuttur.

Yaş açısından ÖVD'nin boyutları konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık yokken; bir bütün olarak ÖVD'ye ilişkin olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). 21-30 yaş aralığındaki öğretmen grubunun diğer yaş gruplarına kıyasla ÖVD sergileme eğilimi daha düşüktür ($p=0,020<0,05$). Fakat Kozacıoğlu (2002)'nin çalışması gençlerin yaşlılara göre daha çok ÖVD sergilediğini; Erdem (2003)'in çalışması ise, 30 yaş ve daha genç çalışanların daha çok özgecilik davranışı, 40 yaş ve üstü çalışanların daha çok nezaket ve üstün görev bilinci davranışlarını sergilediklerini göstermektedir.

Tablo 2. Yaş açısından ÖVD ile ilgili ANOVA testi sonuçları

ÖVD Boyutları		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Özgecilik	Gruplar arasında	4,544	3	1,515	2,628	,050
	Gruplar içinde	198,287	344	,576		
	Toplam	202,831	347			
Üstün Görev B.	Gruplar arasında	1,754	3	,585	2,112	,098
	Gruplar içinde	95,251	344	,277		
	Toplam	97,005	347			
Nezaket	Gruplar arasında	1,586	3	,529	1,977	,117
	Gruplar içinde	91,980	344	,267		
	Toplam	93,566	347			
Centilmenlik	Gruplar arasında	5,859	3	1,953	2,150	,094
	Gruplar içinde	311,595	343	,908		
	Toplam	317,454	346			
Sivil Erdem	Gruplar arasında	3,149	3	1,050	2,080	,103
	Gruplar içinde	167,600	332	,505		
	Toplam	170,749	335			
ÖVD	Gruplar arasında	3,127	3	1,042	4,241	,006
	Gruplar içinde	84,540	344	,246		
	Toplam	87,668	347			

Mesleki deneyim açısından değerlendirildiğinde (Tablo 3), ÖVD boyutlarından üstün görev bilinci [$F(5-342)=2,420$; $p=0,036<0,05$] ve bir bütün olarak ÖVD'ye [$F(5-342) = 2,564$; $p=0,027<0,05$] ilişkin olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. 5 yıl ve daha az deneyime sahip olanların 6 yıl ve daha fazla deneyime sahip öğretmen gruplarına göre, ÖVD ve üstün görev bilinci boyutunda değerlendirilen davranışları sergileme

eğiliminin düşük olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Erdem (2003) ve Ay (2007)'in çalışmaları bu sonuçla paralellik gösterirken; Kozacıoğlu (2002)'nin bulgularına göre, mesleki deneyimin ÖVD gösterilmesi üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.

Tablo 3. Mesleki deneyim açısından ÖVD ile ilgili ANOVA testi sonuçları

ÖVD Boyutları		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p
Özgecilik	Gruplar arasında	4,255	5	,851	1,466	,200
	Gruplar içinde	198,576	342	,581		
	Toplam	202,831	347			
Üstün Görev B.	Gruplar arasında	3,315	5	,663	2,420	,036
	Gruplar içinde	93,691	342	,274		
	Toplam	97,005	347			
Nezaket	Gruplar arasında	2,575	5	,515	1,936	,088
	Gruplar içinde	90,991	342	,266		
	Toplam	93,566	347			
Centilmenlik	Gruplar arasında	4,984	5	,997	1,088	,367
	Gruplar içinde	312,470	341	,916		
	Toplam	317,454	346			
Sivil Erdem	Gruplar arasında	3,288	5	,658	1,296	,265
	Gruplar içinde	167,462	330	,507		
	Toplam	170,749	335			
ÖVD	Gruplar arasında	3,168	5	,634	2,564	,027
	Gruplar içinde	84,500	342	,247		
	Toplam	87,668	347			

Branş açısından analiz sonuçları değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında ÖVD ve centilmenlik hariç diğer boyutlar açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 4). Yani sınıf öğretmenlerinin daha çok ÖVD gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Tablo 4. Branş açısından ÖVD ile ilgili t testi sonuçları

Demografik Özellik	Boyutlar	Gruplar	Arit.Ort.	St.Sap.	Varyansların eşitliği için Levene's testi		t	p
					F	P		
Branş	Özgecilik	Sınıf ögr.	4,11	0,56	1,088	,298	2,345	0,020
		Branş ögr.	3,91	0,83				
	Üstün Görev B.	Sınıf ögr.	4,58	0,42	4,623	,032	5,049	0,000
		Branş ögr.	4,31	0,55				
	Nezaket	Sınıf ögr.	4,66	0,41	8,400	,004	3,355	0,001
		Branş ögr.	4,49	0,55				
	Centilmenlik	Sınıf ögr.	4,22	0,53	1,740	,188	1,926	0,055
Branş ögr.		4,00	1,09					
Sivil Erdem	Sınıf ögr.	4,15	0,67	1,036	,309	2,651	0,008	
	Branş ögr.	3,93	0,72					
ÖVD	Sınıf ögr.	4,34	0,39	5,074	,025	4,319	0,000	
	Branş ögr.	4,12	0,53					

$p < 0,05$

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, öğretmenlerin demografik faktörler açısından ÖVD gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okulun türü kendilerinin ve annelerinin eğitim durumu açısından gruplar arasında ÖVD ve boyutları bakımından anlamlı bir farklılık yoktur.
2. Yaş açısından, ÖVD'nin boyutları konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur, fakat 21-30 yaş aralığındaki öğretmen grubunun diğer yaş gruplarına kıyasla genel olarak ÖVD sergileme eğilimi daha düşüktür.
3. Mesleki deneyim açısından, 5 yıl ve daha az deneyime sahip olanlar 6 yıl ve daha fazla deneyime sahip öğretmen gruplarına göre bir bütün olarak ÖVD'yi ve üstün görev bilinci boyutunda yer alan davranışları daha az sergilemektedir.
4. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre ÖVD ve boyutlarını (centilmenlik hariç) daha çok gösterme eğilimindedirler.

Araştırma bulgularının ışığında uygulamaya yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Öğretmenlerin ekstra rol davranışı olarak değerlendirilen ÖVD göstermeleri için örgütsel iletişime önem verilmeli; toplantılar ve sosyal etkinlikler düzenlenerek müdür ile öğretmenler ve öğretmenlerin birbirleriyle tartışma ve görüş alışverişinde bulunma fırsatları artırılmalıdır.

2. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin deneyime sahip öğretmenlerin tecrübelerinden daha fazla faydalanmaları sağlanmalıdır.

3. Öğretmenlere kendilerini geliştirmelerini sağlayacak olanaklar (hizmet-içi eğitimler gibi) artırılmalı, lisansüstü eğitim yapmaları konusunda kolaylıklar sağlanmalı ve mesleki ilerlemelerinde bu eğitimler dikkate alınarak öğretmenler mesleki gelişimleri için teşvik edilmelidir.

Araştırma sınırlıkları dikkate alınarak gelecekte yapılacak çalışmalar için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Yapılan çalışma Nevşehir ili ile sınırlı olduğu için, bulguların genellenebilmesi amacıyla, daha farklı illerde benzer çalışmalar yapılarak daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

2. Bu çalışmada, öğretmenlerin ÖVD konusundaki görüşleri alındığı için, daha sonra yapılacak çalışmalarda, öğretmenlerin ÖVD eğilimleri müdürlerin görüşleri alınarak incelenebilir.

3. Aynı konu özel okullarda incelenerek karşılaştırmalar yapılabilir.

4. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle olan iletişim tarzları ve okullardaki örgüt içi faktörler ile öğretmenlerin ÖVD eğilimleri arasındaki ilişki incelenebilir.

Kaynakça

Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001), "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Education for Business*, Cilt 76, Sayı 5, s. 282-294.

Ay, B. (2007). "Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Basım, H. N. ve Şeşen H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 61, Sayı 4, s. 83-102.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Dilek, H. (2005). "Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Erdem, Ü. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, s. 48-75.

İşbaşı, J. Ö. (2000). "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Konovsky, M. A. And Organ, D. W. (1996). "Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 17, s. 253-266.

Kozacıoğlu, R. (2002). "The Relationship of Organizational Commitment and Work Rewards with Organizational Citizenship Behavior", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, s. 1-19.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P. M. ve Fetter, R. (1993). "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance", *Journal of Marketing*, Cilt 57, Sayı 1, s. 70-80.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P. M. ve Paine, J. B. (1999). "Do Citizens' Behaviors Matter More for Managers than for Salespeople?", *Journal of Academy of Marketing Science*, Cilt 27, Sayı 4, s. 396-410.

Organ, D. W. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time", *Human Performance*, Cilt 10, Sayı 2, s. 85-97.

Organ, D. W. And Ryan, K. (1995). "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, Cilt 48, s. 775-802.

Özdevecioğlu, M. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik

Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, s. 117-135.

Podsakoff, P. M. and MacKenzie S. B. (1994). “Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”, *Journal of Marketing Research*, Cilt 31, s. 351-363.

Podsakoff, P. M. and MacKenzie S. B. (1997). “Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research”, *Human Performance*, Cilt 10, Sayı 2, s. 133-151.

Podsakoff, P. M., MacKenzie S. B. Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). “Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, Cilt 26, Sayı 3, s. 513-563.

Sezgin, F. (2005). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, s. 317-339.

Smadi, S. M. (2001). “Expatriate Adjustment and Organizational Citizenship Behavior: A Study in an Institute of Higher Education”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.