



## Kosovo Educational Research Journal

Volume 5, Issue1, 76-100.

ISSN: 2710-0871

<https://kerjournal.com/>

### İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Trabzon Örneği)\*

Zehra AKPINAR\*

Cem TUNA\*\*

#### Özet

Bu araştırmanın temel amacı, Trabzon ili ve ilçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Trabzon ili ve ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir. Araştırma 268 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, örgütsel demokrasi ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta seviyede olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel demokrasi algısının örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Öğretmen, İlkokul, Ortaokul

\* Bu çalışma, Prof. Dr. Cem Tuna danışmanlığında Zehra Akpınar tarafından 2022 yılında hazırlanan, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı aynı başlıklı tezine dayanmaktadır.

\*\* Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Türkiye Cumhuriyeti, Milli Eğitim Bakanlığı.  
Teacher Of Religious Culture And Ethics, Republic of Türkiye, Ministry of National Education  
ORCID 0000-0001-7796-9408

\*\* Prof. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü  
Prof. Dr., Department of Educational Sciences, Recep Tayyip Erdoğan University  
ORCID 0000-0002-6846-8676

To cite this article: Akpınar, Z. & Tuna, C. (2024) **İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Trabzon Örneği)**. Kosovo Educational Research Journal, 5(1), 76-100.

## **Examination Of The Relationship Between Organizational Democracy Perceptions And Organizational Citizenship Behaviors Of Teachers Working In Primary And Secondary Schools (Trabzon Example)**

---

### **Abstract**

While achieving the goals of educational organizations, it is stated as a necessity to ensure a healthy communication within their own system and to create a harmonious working environment in unity and solidarity. In addition, in order for schools to perform the functions expected of them by the society, administrators, teachers and auxiliary personnel must be in working peace. One of the important indicators of labor peace is the positive communication and interaction of individuals within the organization. Positive communication and interaction is one of the factors that enable school administrators and teachers to be happy and peaceful, as well as to achieve job satisfaction (Bursalıoğlu, 2012, cited in Eken 2014:1). With this research, it is aimed to reveal the importance of organizational democracy and organizational citizenship fields in educational organizations in terms of teachers working in official primary and secondary schools in Trabzon province and its districts and to contribute to the scientific literature in terms of organizational democracy and organizational citizenship concepts. The universe of this research, which was designed in the relational scanning model, consists of teachers working in the province and districts of Trabzon in the 2020-2021 academic year. The sample of the study was selected by random sampling from teachers working in primary and secondary schools. The research was carried out with the participation of 268 teachers. Personal information form, organizational democracy scale and organizational citizenship behavior scale were used as data collection tools in the research. As a result of the research, it was determined that teachers' perceptions of organizational democracy and organizational citizenship behaviors were at a moderate level. It has been revealed that there is a moderately significant positive relationship between teachers' perceptions of organizational democracy and organizational citizenship behaviors. In addition, it was concluded that the perception of organizational democracy is a significant predictor of organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Organizational Democracy, Organizational Citizenship Behaviour, Teacher, Primary School, Secondary School

---

## **1. GİRİŞ**

Demokrasi kavramı geçmişten günümüze ülkelerin yönetim şekilleri arasında yer almaktadır. Ancak günümüzde yalnızca bir yönetim şekli olarak kalmayan demokrasi, toplumsal yapılar için de yönetsel bir unsur haline gelmiştir. Topluma hizmet sağlayan örgütler de bu unsuru barındıran alanlardan bir tanesidir (Turabik, 2019). Demokrasi özellikle sosyal örgütler için önem taşıyan bir kavramdır (Prah, 2007). Türk Dil Kurumu

(2021) tarafından demokrasi “temelini halkın egemenliğine dayandıran bir yönetim biçimi, demokratlık” şeklinde tanımlanmaktadır. Genel anlamda toplumda yer alan tüm bireylerin seçme, seçilme, denetleme ve yaptırım haklarına sahip olması şeklinde açıklanabilmektedir. Demokrasi, yasa karşısında eşitlik, kardeşlik, barış, sevgi, vicdan ve inanç özgürlüğü gibi olumlu unsurları barındırdığı gibi kendisine ters düşen görüş ve düşüncelerin de var olmasına imkân tanımaktadır (Sönmez, 2008). Demokratik uygulamaların iş yaşamında yer alan yansımaları örgütsel demokrasi olarak adlandırılmaktadır. Sektördeki tüm kurumlar için bir yönetim ve çalışanlar arası ilişki biçimi olarak kabul gören demokrasinin eğitim kurumlarında benimsenmesi ve uygulanmasının faydalı olacağı ifade edilebilir (Turabik, 2019). Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirirken kendi sistemi içerisinde sağlıklı bir iletişimin sağlanması birlik ve beraberlik içerisinde uyumlu bir çalışma ortamının oluşturulması bir gereklilik olarak ifade edilmektedir. Ayrıca okulların, toplum tarafından kendilerinden beklenen işlevleri gerçekleştirmesi için yönetici, öğretmen ve yardımcı personelin çalışma barışı içinde olması gerekmektedir. Çalışma barışının sağlandığının önemli göstergelerinden biri örgüt içindeki bireylerin iletişim ve etkileşimlerinin olumlu yönde olmasıdır. Olumlu iletişim ve etkileşim, okul yöneticileri ve öğretmenlerin mutlu ve huzurlu olmalarıyla birlikte iş doyumuna ulaşmalarını da sağlayan etkenlerden biridir (Bursalıoğlu, 2012, akt: Eken 2014:1). Demokratik uygulamalar, örgüt içerisindeki çalışan performansını etkileyen birden fazla faktörden bir tanesi olarak ifade edilebilir. (Coşan ve Gülova, 2014: 241; Erkal, 2012).

Çalışma ortamında yönetsel düzen içinde her şey açıkça ortaya koyulmadığından, yöneticilerin örgüt ortamındaki birçok konu ve durumu tahmin etmeleri veya hissetmeleri gerekir. Bu durum yöneticilerin biçimsel yapı ve sistemler dışında biçimsel olmayan birçok durum ve olguya da dikkat etmesiyle mümkündür. Çalışma ortamında açıkça görünen durum ve konular biçimsel yapıyı, açıkça görülmeyen ama var olduğu bilinen ve hissedilen durum ve konular ise biçimsel olmayan yapıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla, yöneticiler için asıl önemli olan örgütün biçimsel olmayan yönüdür (Koçel, 2003;509). Buradan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışının [ÖVD] örgütün biçimsel olmayan kısmını ifade ettiği ancak bütünsel olarak ele alındığında örgütün çalışmalarına ve işlevselliğine katkı sunabilecek unsurlardan biri olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, 1983 yılında ilk kez işletme yönetimi alanında literatürde yerini almış ve son dönemlerde üzerinde en çok araştırma yapılan konular arasında yer almıştır (Bateman ve Organ, 1983). Dennis Organ (1988:5) örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanın iş ortamında, iş tanımlarının dışında zorunluluk taşımadan yaptığı eylemleri ve ekstra davranış göstermesi olarak ifade etmiştir. İşbaşı'na (2000:4) göre ise gönüllülük kavramı, çalışanın biçimsel rolünü yani bireyin örgüt içerisindeki sorumluluklarını ve iş tanımını ifade etmektedir. Bununla birlikte Greenberg ve Baron (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanların örgütün belirlediği görev ve sorumluluklarının ötesine geçerek kendisinden beklenenin dışında sergilediği fazladan davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmemesi örgüt üyeleri için bir cezayı gerektirmez. (İşbaşı, 2000;4). Örgütsel vatandaşlık, adeta devlet ile vatandaş arasındaki ilişkinin bir prototipidir. Devlet ve vatandaş arasında hak ve sorumlulukları açısından nasıl karşılıklı bir ilişki mevcutsa örgüt içerisinde de yöneten ve yönetilen arasında böyle bir ilişki mevcuttur. Bireysel olarak anlam ifade etmeyen bu davranışlar, bir araya geldiğinde örgütün performansını olumlu yönde etkilemekte, örgütsel sistemin işlerliğini kolaylaştırmakta ve örgütteki

çatışmaları azaltarak örgütün etkililiğini artırmaktadır (Organ, 1988). Bunun yanında kendisini örgütün bir parçası olarak görüp kendisinden beklenenden daha fazla çalışma sergileyen çalışanlar, örgütü daha çok benimseyerek örgüt yararına olan tutum ve davranışlarını artıracaktır (Carmeli, 2005; Karabey ve İşcan, 2007).

Bireylerin örgütü benimsemeleri, kendilerini çalıştığı örgüte ait hissetmeleri ve örgüt yararına davranış sergileme durumlarının örgüt adına karar alma noktasında söz sahibi olmaları ile ilişkili olup olmadığının araştırılması amacıyla bu çalışmanın gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Bunun yanında örgütsel demokrasi kavramı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların Çavuş ve Biçer (2021), Barutcu (2019) ve Geçkil (2013) tarafından yapılan araştırmalar ile sınırlı olduğu ve yapılan araştırmaların daha çok eğitim örgütleri dışındaki sektörlerde gerçekleştirildiği görülmüştür.

### **1.1. Örgütsel Demokrasi**

Örgütsel demokrasinin tanımlanabilmesi için öncelikle örgüt ve demokrasi kavramlarının ne olduğunun açıklanması gerekir. Toplum içerisinde bir birey olarak var olan insan bununla birlikte örgütsel sistemin de bir parçasıdır. Örgüt, bir grup insanın tanımlanmış bir amacı gerçekleştirmek üzere güç birliği yaptığı ve ilişkilerin belli bir yönetsel düzene dayandığı toplumsal sistem olarak tanımlanmaktadır (Aşkun, 1981). Ayrıca Türk Dil Kurumu tarafından örgüt; ortak bir hedefi veya eylemi gerçekleştirmek için bir araya bulunan kişi veya kurumların oluşturduğu birlik, oluşum şeklinde tanımlanmaktadır. Demokrasi kavramı Türkçe sözlükte “Halkın hâkimiyeti temeline dayanan bir yönetim biçimi, el erki, demokratlık” (TDK, 2021) olarak ifade edilmektedir. Demokrasi kelimesinin kökeni etimolojik olarak Eski Yunan medeniyetine dayanmakla (Kan, 2008) birlikte Yunanca “demos” (halk) ve “kratos” (egemenlik) kelimelerinden oluşan demokratia (iktidar, güç), “halk iktidarı” anlamına gelmektedir (Sezen, 2000). Bu doğrultuda demokratik düşünce ve kuralların hâkim olduğu yerlerde kişiler, kendilerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen politikaları şekillendirme noktasında eşit haklara sahiptir. Genellikle devletlerin yönetim biçimi olarak algılanan demokrasi, örgüt ve oluşumlara da hâkim kılınabilir ve örgüt üyeleri demokrasinin esaslarını yerine getirerek tüm bireylerin söz sahibi olduğu bir yönetim anlayışı sergileyebilir (Kesen, 2015). Yönetsel bir biçim olan demokrasi halkın ve/veya ilgili bireylerin önemli kararlara katılma ve kendilerinin temsil edecek kişileri seçme hakkının olduğu bir yönetim şeklini ifade etmekle birlikte çeşitli tanımlarla ifade edilen bu kavram, halkın kendisi için ve kendisi tarafından yönetilmesi anlamına gelmektedir. Demokrasi kavramı genel anlamıyla bir ülkede yaşayan bireylerin çoğunluğunun, devlet yönetimine doğrudan veya temsili olarak katıldığı yönetim şeklidir. Siyasi anlamda demokrasi isesiyasal denetimin vatandaşlarda veya vatandaşların seçtiği temsilciler vasıtasıyla yapıldığı yönetim şeklini ifade eder (Harrison ve Freeman, 2004). Demokrasi, Abraham Lincoln tarafından “halkın, kendisi için ve kendisi tarafından yönetilmesi” olarak tanımlanırken, Karl Popper demokrasi için “diktatörlükten kurtulmayı mümkün kılan yönetim” tanımını yapmıştır. (Eren, 2001). Demokratik bir yönetimde; kanunlar önünde eşitlik, kardeşlik, barış, sevgi, vicdan, inanç özgürlüğü yer almakla birlikte demokrasiye aykırı görüş ve düşüncelerin de var olma hakkı bulunmaktadır (Sönmez, 2008).

Demokrasi, diğer yönetsel şekillerden ayrılarak günümüzde kullanılan en yaygın devlet sistemi haline gelmiş olup temelinde, bireylerin eşitliği ve yönetime katılımını savunan bir modelidir. Bu nedenle temel niteliklerinin etkisiyle günümüzde sadece

siyasal bir yönetim şekli olarak kalmamış, örgütlerin de yönetim anlayışını şekillendirmeye başlamıştır (Coşan ve Gülova, 2014). Çalışanların örgüt içerisinde kurumsal iradenin kullanımına katılmalarını ifade eden ve örgütsel düzeyde uygulanan bu demokrasi şekli örgütsel demokrasi olarak tanımlanmıştır (Harrison ve Freeman, 2004). Siyasi demokrasinin bir izdüşümü olarak ifade edilen örgütsel demokraside, örgüt çalışanlarının yönetimde söz sahibi olmaları esastır. Ayrıca daha etkili bir yönetim anlayışı sergilenmesi adına iş görenlerin; stratejik, taktiksel ve operasyonel kararlara katılımlarının gerekliliği de savunulmaktadır. (Kerr, 2004; Weber, Unterrainer ve Schmid, 2009; Yazdani, 2010). Somech (2010), demokratik yönetimin gerçekleşebilmesi için karara katılımın sadece bir tavsiye boyutunda kalmaması gerektiğini ifade etmekle birlikte işgörenlerin önemli konularda da yönetsel bir stratejisi olarak doğrudan söz sahibi olmalarının yönetim tarafından üstlenilmesi gerektiğini savunmaktadır. Örgütsel demokrasi; kanunların üstünlüğünü esas kabul eden, örgütün tüm imkânlarını çalışanların yararına kullanan ve insan haklarına saygıyı esas alan bir yönetim biçimidir. Ayrıca örgütün görevleri doğrultusunda sorumluluğu kurum içine dağıtan ve böylece kurumun işlevini genişleten bir yaklaşımdır. (Tutar ve Sadykova, 2014). Örgütsel demokraside çalışanların yönetime katılımının geçici bir süre ile sınırlı olmadığı, şartlardan bağımsız, geniş tabanlı, süresiz ve kurumsallaşmış bir katılımın olması gerektiği ifade edilmektedir (Çopur, 2018).

Bütün bu tanımlamalardan yola çıkarak; Coşan ve Gülova (2014) örgütsel demokrasiyi, örgütlerin işlevlerini yerine getirirken; örgütsel yapı, görev, politika ve yöntemlerinde, işgören katılımına, ortak akıla olan inanca, bireylerin özgürlüğüne, saygı ve eşitliğe dayanan bir sistemi ifade eden yönetim anlayışı olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel demokrasinin ne olup ne olmadığını daha doğru anlamlandırabilmek adına onu siyasal demokrasiden ayıran unsurlara dikkat çekmek gerekir. “Örgütsel demokrasiyi siyasal demokrasiden ayıran özellikler nelerdir?” sorusuna verilebilecek yanıt aşağıda Tablo 1’de belirtilmektedir.

**Tablo 1.** İki bağlamda temel demokratik özelliklerin karşılaştırılması

<b>Demokratik Nitelikler</b>	<b>Siyasi Bağlamda</b>	<b>Örgütsel Bağlamda</b>
1. Yönetilenlere Karşı Sorumluluk: Yönetilen yönetilenler tarafından seçilir. Yönetilenlerin seçim sorumluluğu vardır.	Yöneticiler yetki ve görevlerini seçim yoluyla alır.	Seçim nadirdir veya yoktur. (Yöneticileri çalışanların seçme hakkı yoktur.)
2. Eşit Katılım Hakkı: Devletin nitelikli tüm	Katılım vatandaşların yasal hakkıdır.	Katılım idarenin kontrolündedir.

üyeleri ekonomik ve sosyal ayrım gözetmeksizin bir oy hakkına sahiptir.

3.Özgür Bilgi Paylaşımı: Bilgiye sahip olan devlet bilgiyi paylaşma hakkına da sahiptir.

Sahip olma ve paylaşma yasal dayanaklarla güvence altına alınır.

Sahiplik ve paylaşım yönetimin kontrolündedir.

4.Temsil Hakkı:

Hükümet tarafından yasallık seçmenin menfaat ve kararlarının temsil edilmesi şartıyla sağlanır.

Temsil edilme seçim aşamasıyla garanti edilir.

Ön planda olan ekonomik değer üretmektir, temsil edilme tesadüfidir ya da yoktur.

**Kaynak:** (Kerr, 2004.84)

## 1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Vatandaşlık kavramı sözlükte bireyler ile devlet arasında yasalarla belirlenmiş karşılıklı hak ve sorumluluklara dayanan ilişki olarak tanımlanmaktadır. Vatandaşlık kavramının, Türk Dil Kurumu sözlüğünde yer alan tanımı yurttaşlıktır. (TDK, 2021). Kişiler, vatandaşı oldukları ülkede devletin kanunlar ile düzenlemediği bazı durumlarda kendiliğinden kararlar alarak pozitif yönde davranış sergilerler. Kişilerce sergilenen bu istedik davranışlar bireysel anlamda düşünüldüğünde büyük bir önem taşımaya da davranışı sergileyen birey sayısı arttıkça davranışın olumlu yansımaları toplum genelinde görülecektir. Bu davranışlar neticesinde oluşan pozitif ortam toplumu bu tür davranışların sürekliliği konusunda güdüleyecek ve davranışın devamlılığını sağlayacaktır. Aynı olumlu etkileşim örgütlerdeki çalışma ortamı içinde geçerlidir. Bir çalışan tarafından gerçekleştirilen örgütsel davranış önemsiz bir detay gibi düşünülse de bu küçük adımlar örgüt ortamında olumlu yönde bir davranış algısının gelişmesi ve yerleşmesi için öncü olacaktır ve uzun vadede örgüte menfaat sağlayacaktır (Todd, 2003:19'den akt. Kaplan, 2011:8).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, isteğe bağlı, "ekstra-rol", davranış olarak tanımlanır, kuruluş tarafından resmi olarak ödüllendirilmez veya cezalandırılmaz. Toplam, verimliliği ve/veya etkililiği artırarak kuruluşa fayda sağlar (Schnake ve Dumler, 2003). Ayrıca Bateman ve Organ (1983) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içerisinde yasal bir ödül sistemine bağlı olmaksızın örgütsel işleyişe katkı sağlayan, gönüllülük esasına dayanan ekstra rol davranışı olarak ifade edilmiştir. Ayrıca Organ, Smith ve Near örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt içerisindeki yasal ödül sisteminde doğrudan karşılığı olmayan ancak bütünsel bakıldığında örgütün işlevselliğine olumlu katkı sunan, gönüllülüğe ve bireysel inisiyatifine bağlı çalışan davranışları olarak tanımlanmaktadır (Barbuto, 2001:539). Tanımda bahsedilen kavramlar, Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışını diğer davranış türlerinden ayıran özellikler olarak belirtilmiştir. Bunlar;

- Resmi ödül ve ceza sisteminde yer almaması,
- Çalışanların resmi sorumluluklarının üzerinde ve bütünsel anlamda örgütsel hedeflere ulaşmaya destek olması,

- Gönüllü ve inisiyatif kullanılarak gerçekleştirilmesidir.

Organ (1997) tarafından ilerleyen süreçte örgütsel vatandaşlık davranışını “görev başarısının sağlandığı sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranış” (s.91) şeklinde güncellenmiştir. Vatandaşlık davranışı, işgörenlere kişisel kazanımlar sağlamasa da örgütün amaçlarını ve edimlerini desteklemek için işgörenler tarafından çoğunlukla gösterilmektedir (Moorman ve Blakely, 1995). Bir örgütte çalışan bireyler ne kadar çok kendilerini örgütün parçası, örgütü de ne kadar çok kendi parçaları gibi görürler ise, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar çok içten bağlanırlarsa, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten bir çaba gösterirler (Kaplan 2011).

Mesai arkadaşlarına, amirlere ve denetimden sorumlu kişilere yardımcı olmak, kurumsal vizyona katkı sunmak, iş tanımını dışındaki görevler için gönüllü ve istekli olmak, işe yeni başlayanların uyum sürecine katkı sunmak, sürekli olmayan istekler konusunda iş arkadaşlarını bilgilendirmek, diğer çalışanların haklarını suistimal etmemek ve toplantı ve çalışmalara isteyerek katılmak gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı için birer örnek olarak gösterilebilir (Borman, Penner, Allen, ve Motowidlo, 2001; Kidwell, Mossholder, ve Bennett, 1997; Koys, 2001).

Örgütlerin katı bir ast-üst ilişkisinden sıyrılması ve kişiselleşmiş işlerden uzaklaşması, kendini özgürce yöneten bir yapı kazanması, işbirliğinin çalışma prensibi haline geldiği bir yapıya dönüşmesi; bireysel anlamda sorumluluk almanın ve örgüt içerisinde birlikte hareket etmenin önemini artırmıştır (LePine, Erez, ve Johnson, 2002). Bunun yanında değişen ve gelişen toplumsal koşullar paralelinde örgütlerin de kendini yenilemesi ve faaliyetlerini sürdürmesi gerektiğinden bu değişime ayak uydurabilmek amacıyla örgütsel faaliyetlerde resmi sorumlulukları dışında ve yasal iş tanımlarının ötesinde inisiyatif kullanarak çalışanlar, daha fazla değer kazanmıştır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, örgütsel araştırmalarda kullanılmaya başlandığından itibaren işlevsel bir yapı kazanması ve ölçülmesi konusunda farklı yaklaşımlar sunulmuştur. Çalışanların iş ile ilgili sorunlar için çalışma arkadaşlarına yardımcı olması, kendisine tanımlanan görevleri problem oluşturmadan kabul etmesi, plansız ortaya çıkan zorunlu görevleri şikâyet etmeden yapması, iş ortamında düzen ve temizliğin sağlanmasına yardımcı olması, çalışma ortamındaki problemlerle yakınmadan mücadele etmesi ve problemlerin üstesinden gelmek için çaba sarfetmesi, iş ortamı, yöneticileri ve iş arkadaşları hakkındaki olumsuz durumlardan örgüt dışındaki kişi ve kurumlara bahsetmemesi, örgütsel vatandaşlık davranışının gereklilikleri olarak ifade edilmektedir. (Buluç ve Serin, 2014). Bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yapılan araştırmalarda kavram tek bir boyutta ele alınmamış çok yönlü bir yapı olarak değerlendirilmiştir.

### **1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri**

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen unsurlar arasından kişinin ruh durumu, işe bakış açısı ve iş doyumunu, örgütsel adalet, örgüte bağlılık, yönetici desteği, bireylerin ihtiyaçları, çalışanların kişilik özellikleri, işin özellikleri, yöneticilerin özellikleri ve bununla birlikte çalışanların örgüte duydukları güven gibi etkenlerin öne çıktığı görülmektedir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Lepine, Erez ve Johnson, 2002; Aslan, 2008; Gürbüz, 2008). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini belirlemek amacıyla yapılan deneysel araştırmaların genellikle “bireysel özellikler, iş özellikleri, örgüt

özellikleri ve lider davranışları” olmak üzere dört temel esasa bağlı kaldıkları belirtilmiştir. (Podsakoff ve diğerleri 2000).

### 1.2.2. Eğitimde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tüm örgüt ve kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da örgüt kültürü oldukça fazla önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, eğitim öğretim sürecinin kaliteli olması ve beklenen başarının elde edilmesinde okulda oluşturulan örgüt kültürünün önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerine ilişkin yapılan araştırmalar daha çok öğretmenler arasındaki ilişkiler ile öğretmenler ve yöneticiler arasındaki ilişkileri incelemek üzere yetişkinler üzerine odaklanmıştır. (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında etkili olan temel unsurların başında liderlik gelmektedir (Nguni vd., 2006, 145). Bir okul müdürünü nitelikli kılan unsur, ekip ruhu anlayışına sahip bir liderlik davranışı sergileyebilmesidir (Gümüseli, 2001). Çünkü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme istekleri, öncelikle üstlerine duydukları güvenin bir ürünüdür. Yöneticisinin bağlılığına inanan, kurumdaki çalışmaları tarafsız ve içten bir şekilde değerlendireceğini ve adaletle takdir edeceği düşünen çalışanlar, örgütteki ufak sorunları görmezden gelebilmekte (sportmenlik) veya güçlü bir gerekçeleri olsa dahi çalışmalarını sürdürmektedirler (vicdanlılık) (İşbaşı, 2000, 26).

### 1.2.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Trabzon il merkezi ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Ayrıca bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu genel amaç doğrultusunda cevap aranan aşağıdaki sorular çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır:

1. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları;
  - a) Katılım-eleştiri,
  - b) Şeffaflık,
  - c) Adalet,
  - d) Eşitlik,
  - e) Hesap verebilirlik boyutları açısından hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları
  - a) Nezaket ve özgecilik,
  - b) Vicdanlılık,
  - c) Sportmenlik,
  - d) Sivil erdem boyutları açısından hangi düzeydedir?
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları,
  - a) Görev yapılan okul türüne,
  - b) Cinsiyete,
  - c) Yaşa,
  - d) Mezuniyet durumuna,
  - e) Branşa,
  - f) Kurumdaki hizmet süresine,



- g) Mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Örgütsel demokrasi algısı örgütsel vatandaşlık davranışını yordamakta mıdır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli; ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin var olma düzeyini ve derecesini belirlemek üzere kullanılan ilişkisel tarama modelidir (Karasar, 2018).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Trabzon ili ve ilçelerindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü göz önüne alındığında maddi yetersizlikler ve zaman kısıtlılığı, evrenin tamamına ulaşılmasının güç olması nedeniyle; evrendeki tüm elemanların birbirine eşit derecede seçilme hakkına sahip olduğu örnekleme türü olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Karasar, 2018).

Örnekleme aşamasında örneklem büyüklüğünü belirlemek için alan yazında yapılan araştırmada birden fazla görüş olduğu tespit edilmiştir. Kline (1994), örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının 10 katı olması gerektiğini belirtirken, Büyüköztürk vd. (2016), örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının en az 5 katı olmasının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada kullanılan örgütsel demokrasi ölçeği 28 maddeden ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 26 maddeden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan 268 kişi anket maddelerinin 5 katı olması gerekliliğini sağlamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 111'i (% 41,41) ilkokulda, 157'si (% 58,58) ortaokulda görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin 113'ü (42,16) erkek, 155'i (%57,83) kadındır. Öğretmenlerin 17'si (%6,34) 20-25 yaş, 41' (%15,29) 26-30 yaş, 70'i (%26,11) 31-35 yaş, 61'i (%22,76) 36-40 yaş, 42'si (% 15,67) 41-45 yaş, 37'si (%13,80) 46 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezuniyet durumlarına bakıldığında 13'ünün (4,85) 2 yıllık enstitü mezunu olduğu, 240'ının (%89,55) lisans ve 15'inin (%5,59) lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin 26'sının (%9,70) Türkçe, 22'sinin (% 8,20) Matematik, 19'unun (%7,08) Fen Bilimleri, 17'sinin (%6,34) İngilizce, 22'sinin (%8,20) Sosyal Bilgiler, 14'ünün (%5,22) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 5'inin (%1,8) Müzik, 7'sinin (%2,61) Görsel Sanatlar, 8'inin (%2,98) Beden Eğitimi ve Spor, 10'unun (%3,73) Rehberlik, 7'sinin (%2,61) Özel Eğitim, 14'ünün (5,22) Okul Öncesi, 87'sinin (32,46) Sınıf Öğretmenliği, 4 'ünün (1,49) Bilişim Teknolojileri ve 6'sının (%2,23) Teknoloji ve Tasarım branşında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine bakıldığında 118'inin (%44,02) 5 yıl ve daha az, 102'sinin (38,05) 6-10 yıl ve 48'inin (%17,91) 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 33'ünün (%12,41) 5 yıl ve daha az, 69'unun (%25,74) 6-10 yıl, 63'ünün (%23,50) 11-15 yıl, 48'inin (%17,91) 16-20 yıl ve 55'inin (%20,52) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada kullanılacak veriler Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan alınan 13.10.2020 tarih ve 2020/119 sayılı etik kurul izni doğrultusunda toplanmış olup araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini belirlemek üzere kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özelliklerinin belirlemeye yönelik "Kişisel Bilgi Formu" ikinci bölüm örgütsel demokrasi ölçeği ve üçüncü bölüm örgütsel vatandaşlık ölçeğinden oluşmaktadır. Ölçekler uygulanırken öğretmenlerin gönüllülük esasına dikkate alınmış ve ölçeklerin tamamı yüz yüze uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan ölçekler dikkate alınmayıp değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Bu işlemler sonunda 268 veri analiz için değerlendirilmeye alınmıştır.

## 2.4. Verilerin Analizi

Yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) programı kullanılmıştır. Veriler programa girilirken kayıp veriler belirlenmiş ve ölçeklerin 10 tanesinde kayıp veri tespit edilmiştir. Bu veriler analize dahil edilmemiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verilerin frekans ve yüzde değerleri incelenerek "Örgütsel Demokrasi" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği"nden alınan toplam puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek için parametrik testlerden t-testi ve tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) testi yapılmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 3.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

	N	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Demokrasi Algısı	268	3.67	0.62
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	268	3.98	0.45

Tablo 3'te öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ortalamalarının  $\bar{X} = 3.67$  olduğu görülürken öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasınının  $\bar{X} = 3.98$  olduğu belirlenmiştir.

### 3.2. Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 4.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görev yapılan okul türü değişkeni t-testi sonuçları

	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Demokrasi Algısı	İlkokul	111	3.62	0,68	-1.01	266	0.31
	Ortaokul	157	3.70	0,58			
	İlkokul	111	4.05	0.44			

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Ortaokul	157	3.94	0.46
--------------------------------	----------	-----	------	------

Tablo 4'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ( $t[266] = -1.01$ ;  $p > 0.05$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ( $t[266] = 1.88$ ;  $p > 0.05$ ) ortalamalarının okul türü değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### 3.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 5.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin cinsiyet değişkeni t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Demokrasi Algısı	Erkek	113	3.66	0.67	-0.20	266	0.84
	Kadın	155	3.68	0.59			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Erkek	113	3.98	0.45	-0.25	266	0.79
	Kadın	155	3.99	0.46			

Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ( $t[266] = -0.20$ ;  $p > 0.05$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ( $t[266] = -0.25$ ;  $p > 0.05$ ) ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### 3.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 6.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin yaş değişkeni anova testi sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kt	sd	KO	F	p
Örgütsel Demokrasi Algısı	20-25	17	3.89	0.49	Gruplar Arası	2.89	5	0.57	1.48	0.19
	26-30	41	3.79	0.60	Gruplar İçi	102.28	262	0.39		
	31-35	70	3.64	0.59	Toplam	105.17	267			
	36-40	61	3.71	0.70						
	41-45	42	3.50	0.61						
	45 ve üzeri	37	3.62	0.62						
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	20-25	17	4.21	0.49	Gruplar Arası	2.30	5	0.46	2.23	0.05
	26-30	41	3.96	0.40	Gruplar İçi	53.97	262	0.20		
	31-35	70	4.05	0.47	Toplam	56.28	267			
	36-40	61	3.90	0.45						
	41-45	42	3.87	0.43						
	45 ve üzeri	37	4.04	0.45						

Tablo 6'ya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ( $F = 1.48$ ;  $p > 0.05$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ( $F = 2.23$ ;  $p > 0.05$ ) ortalamalarının yaş değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### 3.5. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 7.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin mezuniyet durumu değişkeni anova testi sonuçları

	Mezuniyet Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kt	sd	KO	F	p
Örgütsel Demokrasi Algısı	2 yıllık enstitü	13	3.52	0.52	Gruplar Arası	0.50	2	0.25	0.63	0.52
	Lisans	240	3.67	0.63	Gruplar İçi	104.66	265	0.39		
	Lisans üstü	15	3.79	0.56	Toplam	105.17	267			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	2 yıllık enstitü	13	3.96	0.46	Gruplar Arası	0.4	2	0.22	1.06	0.34
	Lisans	240	4.00	0.45	Gruplar İçi	55.83	265	0.21		
	Lisans üstü	15	3.82	0.51	Toplam	56.28	267			

Tablo 7'ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ( $F = 0.63$ ;  $p > 0.05$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ( $F = 1.06$ ;  $p > 0.05$ ) ortalamalarının mezuniyet durumu değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### 3.6. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 8.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin branş değişkeni anova testi sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kt	sd	KO	F	p
Örgütsel Demokrasi Algısı	Türkçe	26	3.78	0.60	Gruplar Arası	4.58	14	0.32	0.82	0.64
	Matematik	22	3.42	0.62	Gruplar İçi	100.58	253	0.39		
	Fen Bilimleri	19	3.65	0.49	Toplam	105.17	267			
	İngilizce	17	3.86	0.50						
	Sosyal Bilgiler	22	3.72	0.60						
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	14	3.57	0.67						
	Müzik	5	3.77	0.44						
	Görsel Sanatlar	7	3.90	0.55						
	Beden Eğitimi ve Spor	8	3.98	0.66						
	Rehberlik	10	3.67	0.71						
	Özel Eğitim	7	3.90	0.78						
	Okul Öncesi	14	3.69	0.81						
	Sınıf Öğretmenliği	87	3.59	0.65						
	Bilişim Teknolojileri ve Yazılımı	4	3.64	0.34						
	Teknoloji ve Tasarım	6	3.72	0.49						

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Türkçe	26	3.92	0.41	Gruplar Arası	4.30	14	0.30	1.49	0.11
	Matematik	22	3.78	0.51	Gruplar İçi	51.98	253	0.20		
	Fen Bilimleri	19	3.91	0.44	Toplam	56.28	267			
	İngilizce	17	3.92	0.55						
	Sosyal Bilgiler	22	4.08	0.23						
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	14	4.04	0.37						
	Müzik	5	3.98	0.45						
	Görsel Sanatlar	7	3.72	0.65						
	Beden Eğitimi ve Spor	8	4.15	0.42						
	Rehberlik	10	4.08	0.42						
	Özel Eğitim	7	4.00	0.77						
	Okul Öncesi	14	4.22	0.31						
	Sınıf Öğretmenliği	87	4.01	0.46						
	Bilişim Teknolojileri ve Yazılımı	4	3.53	0.57						
	Teknoloji ve Tasarım	6	4.25	0.20						

Tablo 8'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ( $F = 0.82$ ;  $p > 0.05$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ( $F = 1.49$ ;  $p > 0.05$ ) ortalamalarının branş değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### 3.7. Öğretmenlerin Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 9.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin kurumdaki hizmet süresi değişkeni anova testi sonuçları

	Kurumdaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kt	sd	KO	F	p	Anlamlılık
	6-10 yıl	102	3.55	0.68	Gruplar İçi	104.92	265	0.38			
	11 yıl ve üzeri	48	3.57	0.62	Toplam	105.17	267				
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	5 yıl ve daha az	118	4.01	0.46	Gruplar Arası	0.34	2	0.17	0.82	0.44	
	6-10 yıl	102	3.98	0.46	Gruplar İçi	55.93	265	0.21			
	11 yıl ve üzeri	48	3.91	0.43	Toplam	56.28	267				

Tablo 9'a bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ( $F = 5.58$ ;  $p < 0.05$ ) kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının kurumdaki hizmet süresine göre ne şekilde farklılık gösterdiğini tespit edebilmek amacıyla Post Hoc LSD testi

yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre, kurumda 5 yıl ve daha az süre çalışan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ( $X = 3.81$ ), kurumda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ( $X = 3.55$ ) ve 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ( $X = 3.57$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ( $F = 0.82$ ;  $p > 0.05$ ) ortalamalarının kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### 3.8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Demokrasi Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

**Tablo 10.** Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin mesleki kıdem değişkeni anova testi sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Varyansı				F	p	Anlamlılık
					n	Kaynağı	Kt	sd			
Örgütsel Demokrasi Algısı	5 yıl ve daha az	33	3.92	0.53	Gruplar Arası	3.82	4	0.95	2.47	0.04	1-2,4,5
	6-10 yıl	69	3.65	0.62	Gruplar İçi	101.36	263				
	11-15 yıl	63	3.74	0.64	Toplam	105.17	267				
	16-20 yıl	48	3.52	0.62							
	21 yıl ve üzeri	55	3.60	0.63							
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	5 yıl ve daha az	33	4.15	0.41	Gruplar Arası	2.04	4	0.51	2.47	0.04	1-3,4 5-4
	6-10 yıl	69	4.01	0.45	Gruplar İçi	54.24	263	0.20			
	11-15 yıl	63	3.95	0.48	Toplam	56.28	267				
	16-20 yıl	48	3.84	0.41							
	21 yıl ve üzeri	55	4.02	0.46							

Tablo 10'a bakıldığında öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ( $F = 2.47$ ;  $p < 0.05$ ) mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının mesleki kıdeme göre ne şekilde farklılık gösterdiğini tespit edebilmek amacıyla Post Hoc LSD testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ( $X = 3.92$ ), mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ( $X = 3.65$ ) göre; mesleki kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ( $X = 3.52$ ) göre ve mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ( $X = 3.60$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ( $F = 2.47$ ;  $p < 0.05$ ) ortalamalarının kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

davranışlarının mesleki kıdem değişkenine göre ne şekilde farklılık gösterdiğini tespit edebilmek amacıyla Post Hoc LSD testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre; “Mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ( $\bar{X} = 4.15$ ), 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ( $\bar{X} = 3.95$ ) ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ( $\bar{X} = 3.84$ ) göre daha yüksektir. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ( $\bar{X} = 4.02$ ), 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 3.84$ ) örgütsel vatandaşlık davranışlarına göre daha yüksektir.”

### 3.9. Örgütsel Demokrasi Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 11.** Örgütsel demokrasi algısını oluşturan faktörlerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu

	Katılım- Eleştiri	Şeffaflık	Adalet	Eşitlik	Hesap Verebilirlik	Nezakət ve Özgeçilik	Vicdanlılık	Sportmenlik	Sivil Erdem	Örgütsel Demokrasi Algısı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Katılım- Eleştiri	1										
Şeffaflık	0.78**	1									
Adalet	0.66**	0.72**	1								
Eşitlik	0.62**	0.66**	0.53**	1							
Hesap Verebilirlik	0.63**	0.62**	0.56**	0.48**	1						
Nezakət ve Özgeçilik	0.30**	0.31**	0.35**	0.23**	0.32**	1					
Vicdanlılık	0.32**	0.40**	0.31**	0.34**	0.23**	0.63**	1				
Sportmenlik	0.23**	0.28**	0.26**	0.26**	0.18**	0.43**	0.60**	1			
Sivil Erdem	0.33**	0.38**	0.34**	0.27**	0.31**	0.71**	0.76**	0.54**	1		
Örgütsel Demokrasi Algısı	0.91**	0.91**	0.82**	0.78**	0.74**	0.36**	0.39**	0.29**	0.39**	1	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.35**	0.41**	0.38**	0.32**	0.32**	0.87**	0.87**	0.71**	0.89**	0.42**	1

Tablo 11’de yer alan verilere göre öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır [ $r = 0.42$ ,  $p < 0.01$ ].



### 3.10. Örgütsel Demokrasi Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

**Tablo 12.** Örgütsel vatandaşlık davranışının yordanasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Constant	2.84	0.15	0.42	18.79	0.00
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0.31	0.04		7.67	0.00
R = 0.42      R <sup>2</sup> = 0.18      F <sub>(268)</sub> = 58.86      p = 0.00					

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [R = 0.42, R<sup>2</sup> = 0.18, F(268) = 58.86, p = 0.00]. Örgütsel demokrasi algısı, örgütsel vatandaşlık davranışının %18'ini açıklamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında meydana gelen değişimin %18'inin örgütsel demokrasi algısından kaynaklı olduğu ve örgütsel demokrasi algısının örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olduğu ifade edilebilir.

## 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1. Örgütsel Demokrasi Algısına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırma kapsamında Trabzon ili ve ilçelerinde bulunan ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü öğretmenlere uygulanan örgütsel demokrasi algısı ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları 5'li likert tipindeki ölçekte kararsızım ve katılıyorum aralığı ile örtüşmektedir. Bu durum okullarda orta seviyenin üzerinde bir örgütsel demokrasi algısının varlığını göstermektedir. Bu sonuç Çopur (2018), Geçkil (2013) ve Oral Ataç (2015) tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir.

Örgütsel demokrasinin alt boyutları incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının katılım-eleştiri, şeffaflık, adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik boyutları açısından orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek ortalamanın şeffaflık boyutunda, en düşük ortalamanın ise adalet boyutunda görülmektedir. Bu verilerden yola çıkarak, ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler, okullarındaki yönetim anlayışın özellikle şeffaflık ve eşitlik açısından iyi seviyede olduğu düşüncesine sahiptirler. Öğretmenler okullarındaki yönetim anlayışının adil olup olmadığı noktasında, diğer alt boyutlara göre daha olumsuz görüşe sahiptirler.

Araştırma kapsamında Trabzon ili ve ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının görev yapılan okul türü, cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, branş, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İlkokuller ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları görev yapılan okul türü değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

İlkokuller ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Barutcu (2019), Turabik (2019), Oral Ataç (2015) ve Çopur (2018) da araştırmaları sonucunda cinsiyet değişkeninin örgütsel demokrasi algısında bir farklılık oluşturmadığını belirtirken; Özlü Temizel (2021) ve Geçkil (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları cinsiyet değişkeninin örgütsel demokrasi algısında farklılıklar oluşturduğunu belirtmişlerdir. Her iki araştırma sonucunda erkeklerin örgütsel demokrasi algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuç Barutcu (2019), Turabik (2019), Geçkil (2013) ile örtüşürken, Oral Ataç (2015) ve Çopur (2018) örtüşmemektedir. Çopur (2018), örgütsel demokrasi algısının 59 yaş ve üzeri katılımcılarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Genç öğretim elemanlarının daha ileriki yaştaki öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasi algısının düşük olduğunu belirtirken bunun gerekçesini; genç yaştaki öğretim elemanlarının özellikle araştırma görevlilerinin görev yaptıkları kurumlarında fazla söz haklarının olmaması şeklinde belirtmektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları mezuniyet durumu açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuç Barutcu (2019) ve Turabik (2019) ile örtüşmektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Barutcu (2019) ile örtüşürken, Turabik (2019), Şeker (2010) ve Özlü-Temizel (2021) ile örtüşmemektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları mesleki kıdem değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına; mesleki kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ve mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çopur (2018) de yapmış olduğu çalışmada katılımcıların örgütsel demokrasi algılarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görüldüğünü belirtmektedir. Özlü-Temizel (2021) ve Turabik (2019) ise ayrı ayrı yapmış oldukları araştırmalarda mesleki kıdem değişkeninin örgütsel demokrasi algısı üzerinden bir belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

#### **4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Araştırma kapsamında Trabzon ili ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü öğretmenlere uygulanan örgütsel demokrasi algısı ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları 5'li likert tipindeki ölçeğin puan aralığına uygundur. Bu durum okullarda orta seviyenin üzerinde bir örgütsel vatandaşlık davranışının varlığını göstermektedir. Bu sonuç Barutcu (2019) ile örtüşmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek ortalamanın vicdanlılık boyutunda, en düşük ortalamanın ise sportmenlik boyutunda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işleri konusunda her zaman dakik oldukları, görevlerini en az hata ile yapmaya özen gösterdikleri ve bir denetim unsuru olmadığında da kurallara uydukları ve mesailerini boşa geçirmediği görülmektedir.

Araştırma kapsamında Trabzon ili ve ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının görev yapılan okul türü, cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, brans, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları görev yapılan okul türü değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık

görülmemektedir. Bektaş (2021) yapmış olduğu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının çalışılan okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Barutcu (2019), Durmuş (2021) ve Bektaş (2021) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların örgütsel demokrasi algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Barutcu (2019) ve Durmuş (2021) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmalarda da yaş değişkeni açısından örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı farklılıklar görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları mezuniyet durumu değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuç Bektaş (2021) tarafından yapılan araştırma sonucu ile paralellik gösterirken, Durmuş (2021) ve Barutcu (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları branş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bektaş (2021) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları kurumdaki hizmet süresi açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuç Barutcu (2021), Durmuş (2021) ve Bektaş (2021) ile örtüşmektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları mesleki kıdem değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bektaş (2021) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

### **4.3. Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Araştırma kapsamında ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu nedenle örgütsel demokrasi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonucunda örgütsel demokrasi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ( $R = 0,42, p < 0,01$ ) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının artacağı; örgütsel demokrasi algıları azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da azalabileceği söylenebilir. Bunun yanında Geçkil (2013) tarafından yapılan çalışmada örgütsel demokrasi algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel demokrasi algısının arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının da artacağı belirtilmiştir. Ayrıca Barutcu (2019) tarafından yapılan çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir. Barutcu (2019) yapmış olduğu araştırmada örgütsel demokrasi algısının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkileyeceğini, bu durumun çalışanların performansını ve iş yerinin verimliliğini artıracaklarını ifade etmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise örgütsel demokrasi algısının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde yordamasıdır. Ayrıca örgütsel demokrasi örgütsel vatandaşlığa ilişkin toplam varyansın %18'ini açıklamaktadır. Elde edilen bu veriye göre örgütsel demokrasinin örgütsel vatandaşlığın bir yordayıcısı olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda eğitim kurumlarında örgütsel demokrasi algısının arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışında da artış olacağı söylenebilir. Barutcu (2019) ve Geçkil (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarını artırabilmek için çalışanların üstlerine yönelik herhangi bir konudaki öneri ve eleştirilerinin değerlendirmeye alınması, kurumda açık ve çift yönlü bir iletişim kanalının oluşturulması, kişiler arasında ayırım yapılmaması ve görev/sorumlulukların her zaman belli kişilere verilmemesine, kurumda bir karar alınırken çoğunluğun görüşlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısının artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarında da bir iyileşme olacaktır.

#### 4.4. Öneriler

##### 4.4.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma Trabzon ili ve ilçelerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Farklı öğretim kademelerinde de aynı çalışma gerçekleştirileceği gibi farklı illerde de yapılarak öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırılmalıdır.
- Araştırma nicel bir araştırma olarak yürütülmüş olup daha detaylı bir çalışma gerçekleştirmek adına nitel bir çalışma yapılmalıdır.
- Her okulun ayrı bir okul iklimi ve yönetim anlayışı olabileceği ihtimalinden yola çıkarak özellikle örgütsel demokrasi algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin kalabalık merkez okulları ve az mevcutlu köy okulları açısından karşılaştırmalı olarak bir değerlendirmesinin yapılabileceği bir çalışma planlanmalıdır.
- Farklı alt değişkenler eklenerek araştırma zenginleştirilmelidir.
- Araştırma sadece öğretmenlerle değil okul yöneticilerinin de dahil edildiği karşılaştırmalı bir çalışma şeklinde yeniden tasarlanmalıdır.

##### 4.4.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okullarda görev yapan öğretmenlerin yönetsel iş ve süreçleri daha iyi anlamlandırabilmeleri ve yönetime katılım sürecinde profesyonel olarak mevzuata dayalı eleştirel bir yaklaşım geliştirebilmeleri adına meslek hayatlarının bir döneminde mutlaka yöneticilik deneyimi kazanabilecekleri bir süreç yaşamaları sağlanmalıdır.
- Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ve mevcut sistem içerisinde görevine devam eden öğretmenlerin periyodik aralıklarla hizmet içi eğitimlere alınması sağlanmalıdır.
- Günümüz gelişen ve değişen şartları gereği tüm öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında tezli veya tezsiz yüksek lisans eğitimlerini tamamlamaları gerekmektedir.

## 5. KAYNAKÇA

Altaş, Sabiha S. ve Çekmecelioğlu Gündüz, H. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28),47-57.

Aşkun, İ. C. (1981). Örgütsel iletişim ve küçük grup boyutları. *Kurgu Dergisi*, 4:s.1-39

Barbuto, John E., Brown, Lance L., Wilhite, Myra S. ve Wheeler, Daniel W. (December 12, 2001). Testing the underlying motives of organizational citizenship behaviors, *28th Annual National Agricultural Education Research Conference*, 539-553

- Barutcu, H. (2019). Örgütsel demokrasinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Bateman, Thomas S. and Dennis, Organ, W. (1983) "Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship", *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bektaş, T. (2021). Örgütsel vatandaşlık davranışının kişilik özellikleri ve örgütsel sosyalleşme açısından incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., ve Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1ve2), 52-69.
- Buluç, B. ve Serin, M. K. (2014). Sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 273-290.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464.
- Çavuş, M. F. ve Biçer, M. (2021). The effects of organizational democracy on organizational citizenship behaviors. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 387-396.
- Çopur, Z. (2018) *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Coşan, P. ve Gülova, A. (2014). Örgütsel demokrasi, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:21 Sayı: 2
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005b). School characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 15(July), 387-406.
- Durmuş, S. (2021). Örgütsel etik değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algısı üzerine etkisi. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. (Yüksek lisans tezi), Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Erdoğan, U. (2018). Kolektif öğretmen yeterliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkilerin çok düzeyli analizi. (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 39 <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.



- Eren, V. (2001). *Demokrasi ve özgürlükler, demokrasi sorunu ve Türk demokrasisi*, Derleyen: Davut Dursun, İstanbul: Şehir Yayınları, 101-117
- Geçkil, T. (2013). Örgütsel demokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: TRBI bölgelerindeki üniversite hastanelerinde bir uygulama. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Gilik, A. (2015). Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesi: bir kamu kurumu örneği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Greenberg, Jerald ve Baron, Robert A. (1997). *Behavior in organizations; understanding and managing the human side of work (sixth edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gümüşeli, A.İ. (2001). *Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (28), 531-548.
- Harrison, J.S., Freeman, E. (2004). Special Topic: Democracy in and around Organizations. *Academy of Management Executive*, 18: 49-53
- <https://sozluk.gov.tr> (04.12.2021)
- İsbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanın yöneticilere duydukları güvenin örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya. <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Kan, A. Ü. (2008). Eğitim fakültesi ve tezsiz yüksek lisans programlarına kayıtlı öğretmen adaylarının demokratik tutumlarının değerlendirilmesi (Fırat Üniversitesi Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*.
- Karabey, C. N. ve Işcan, 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.
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kerr, J. L. (2004). The limits of organizational democracy. *Academy of Management Executive*, 18(3), 81-95. <https://doi.org/10.5465/AME.2004.14776172>.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2) (2015): 535-562.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*: New York: Routledge
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, 9. bs., Beta Baskı A.S İstanbul.

- LePine, J. A., Erez, A., ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65.
- Lunenburg, F. C., ve Ornstein A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. Arastaman, G.). Ankara: Nobel Yayınları
- Moorman, R. H., ve Blakely, G. L. (1995). Individualism collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127–142.
- Nguni, S., Slegers, P., ve Denesen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Oral Ataç, L. (2015). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: beyaz yakalılar üzerine bir araştırma (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*, Lexington, MA: Lexington Boks.
- Özlu Temizel, Ö., (2021). *Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel sinisizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- 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.
- Prah, K.K. (2007). Democracy, education, literacy and development. CASAS Cape Town Keynote Address; 10 th Year Jubilee Celebrations of the centre for International Education, University College of Oslo.
- Schnake, M. E., ve Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283–301.
- Sezen, S. (1994). *Seçim ve demokrasi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Somech, A., ve Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281–298.
- Somech, A. (2010). Participative decision making in schools: A mediating/moderating analytical framework for understanding school and teacher outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 46 (2), 174-209.

Sönmez V. (2008). *Gelecekteki Olası Eğitim Sistemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Tezcan, A. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama: Karaman valiliği ve il özel idaresi örneği. (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, <https://tez.yok.gov.trUlusalTezMerkezi> adresinden alınmıştır.

Turabik, T. (2019). Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tutar, H. ve Sadykova, G. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2 (1) , 1-16. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobs/issue/22918/245405>.





**T.C.**  
**RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU**

**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU DEĞERLENDİRME RAPORU**

**Toplantı Tarihi :** 13.10.2020

**Toplantı No:** 2020/119

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi **Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi** Zehra AKPINAR “İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Trabzon Örneği)” isimli projesi için çalışmalar yapmayı planlamaktadır. Bu çerçevede yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- Etik açıdan uygun bulunmuştur.  
 Etik açıdan uygun bulunmamıştır.  
 Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

		Uygun	Uygun Değildir*	Değişikliklerle Uygun*
Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR	(Başkan)			
Prof. Dr. Yılmaz Geçit	(Üye)			
Prof. Dr. Alaattin KIZILTAN	(Üye)			
Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK	(Üye)			
Prof. Dr. Hasan Ali ESİR	(Üye)			
Prof. Dr. Şevket TOPAL	(Üye)			
Prof. Dr. Zehra ASLAN	(Üye)			

\* Uygun bulunmaması halinde gerekçelerini içeren bir raporun sunulmasını gerektirir.

\* Değişiklik önerisini içeren raporun sunulmasını gerektirir.

