



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2021, Cilt 7, Sayı 10

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL BİR EĞİTİM KURUMUNDA BİR ARAŞTIRMA ¹

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A RESEARCH IN A PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTION

Kübra Seynem ÇER²

Cafer Şafak EYEL³

Özet

Bu çalışmada, özel bir eğitim kurumunda çalışmakta olan öğretmenler özelinde beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Ardından araştırma kapsamında oluşturulan anket formu 338 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek üzere John, Donahue ve Kentle (1991) tarafınca geliştirilen, Alkan (2007) tarafınca Türkçe diline uyarlanan 44 maddelik ve beş boyuttan oluşan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafınca geliştirilen 24 maddelik ve beş boyuttan meydana gelen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği, özellikle sorumluluk kişilik özelliğinin tüm örgütsel vatandaşlık davranışı faktörleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Abstract

Within the scope of this study, the effect of five big personality traits on organizational citizenship behaviour was investigated in case of teachers working at a private education institute. In this regard, firstly literature review was made about five big personality traits and organizational citizenship behaviour. Then, the survey questionnaire prepared about the research was conducted on 338 teachers. In order to determine personality traits of teachers, Five Big Personality Traits Scale developed by John, Donahue and Kentle (1991) with 44 statements as 5 dimensions and adjusted into Turkish by Alkan (2007) was used. Furthermore, in order to measure organizational citizenship behaviours of the respondents, Organizational

¹ Bu çalışma, 2020 yılı Ocak ayında Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tez savunmasını yaparak tez sürecini tamamlamış olan Kübra Seynem Hacıahmetoğlu tarafından Dr. Cafer Şafak EYEL danışmanlığında hazırlanmış olan "Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Eğitim Kurumunda Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Yüksek Lisans, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, seynemhao@gmail.com; ORCID: 0000-0001-5287-674X

³ Dr., Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cafersafak.eyel@ou.bau.edu.tr; ORCID: 0000-0002-2391-6316

Citizenship Behaviour Scale developed by Podsakoff, Mackenzie, Moorman and Fetter (1990) with 24 statements as 5 dimensions was used. As the result of the research, it was found that five big personality traits have effect on organizational citizenship behaviour, and especially conscientiousness personality trait has significant and positive effects on all organizational citizenship behaviour factors.

Keywords: Personality, Personality Traits, Five Big Personality Traits, Organizational Citizenship, Organizational Citizenship Behaviour

Giriş

Çalışanların kişilik durumları, işletmeler için farklı açılardan değerlidir. Özellikle de çalışanların işletme ile olan etkileşiminde, kişilik unsuru bir uyum ya da uyumsuzluk nedeni olabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık kavramı, söz konusu uyum ya da uyumsuzluğun ne boyutta olduğunun anlaşılması adına işletmelerin ve çalışanların değer verdikleri bir kıstastır. İşletme yönetimlerinin en önemli beklentisi, çalışanlarının kendileri ile uyumlu ve koordineli olarak çalışması iken örgütsel vatandaşlığın olumlu yönde konuşlandırılması, işletme-çalışan uyumunu tetiklemektedir. Aksi bir durum ise çalışanların işletmeleri ile aralarındaki ilişkinin kopuk olmasına neden olmaktadır. Nihai olarak işletme yönetimlerinin uygulamaları kadar çalışanların kişiliklerine dair unsurlar da örgütsel vatandaşlık duygusunun ya da düşüncesinin varlığı açısından belirleyicidir.

Araştırma kapsamında, özel bir eğitim kurumunda çalışan öğretmenler bağlamında beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verilen yanıtlar arasında katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık bulunup bulunmadığının araştırılması da bir diğer araştırma amacını teşkil etmektedir.

İnsanların sahip oldukları kişilik özellikleri hem gündelik yaşamdaki insan ilişkilerinde hem de iş yaşamlarında diğer çalışanlar ve örgütleriyle olan ilişkilerinde önemli yere sahiptir. Nitekim herhangi bir örgütte çalışmakta olan kişilerden, o örgütün normları, kuralları ve kültürüne uygun şekilde davranış sergilemeleri beklenmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların kişilik özellikleri ile çalıştıkları örgütün birbirine uyumlu olması, işyerinde etkinlik ve verimliliğin sağlanması hususunda önemlilik arz etmektedir. Literatürde kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak gerçekleştirilmiş olan çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışma kapsamında eğitim sektöründe kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin araştırılmasıyla hem literatüre katkıda bulunulacak hem de araştırmanın bulguları, eğitim kurumlarına hangi kişilik özelliklerine sahip eğitimcileri istihdam etmeleri gerektiği hususunda yol gösterecektir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Kişilik Özellikleri

Bireylerin ortaya koymuş oldukları tutum, davranış ve düşünceler, büyük ölçüde onların, diğer bireylerden ayrılmalarına imkân sağlayan unsurları teşkil etmektedir. Her bireyin sahip olduğu farklı özellikler, onları kendileri yapan unsurlar olmaktadır. Kişilik, bu noktada değerlendirmeye tabi tutulan bir kavramdır. Kişilik, bir bireyi, diğerlerinden

ayıran, farklı kılan ve insanlar nezdinde bir kimlik oluşmasına yardımcı olan özelliklerinin bütününe ifade etmektedir (Horzum, Ayas ve Padır, 2017).

McCrae ve Costa (1990) kişiliği; duygu, düşünce ve davranışların ortaya konması sürecinde ortaya çıkan bireysel farklılıkların ortaya koyduğu ve bireylerin kararlı davranış sergiledikleri bir psikolojik yapı olarak tanımlamaktadır. Robbins ve Judge (2012) kişiliğin bir reaksiyon unsuru olduğunu dile getirmektedirler. Araştırmacılara göre kişilik, bireyin çevresindeki bireylere ve çevresindeki olaylara karşı bir tepki gösterme şeklidir. Bu şekilde birey, karşısındakiler ile bir iletişim kurma şansını elde etmektedir.

Kişilik konusunda yapılan araştırmalarda, birçok farklı araştırmacının, kendi yaklaşımlarına dayalı birçok farklı değerlendirme dikkati çekmiştir. Bu değerlendirmeler, araştırmacıların kendi deneyim ve kendi gözlemlerine dayanmakla birlikte onların bazı önerilerini de içermektedir. Fakat literatürde, kişilik araştırmaları konusunda belki de en fazla ön plana çıkan ve dikkati çeken kuram, Beş Faktör Kişilik Modeli'dir. Beş faktör kişilik modeli, son derece geniş bir yelpazede gözlenebilen kişilik özelliklerinin ve değerlerinin belirli gruplar içerisine entegre edilmesi ve bu şekilde de farklı değerlendirmeler içerisinde bulunan araştırmacıların belirli bir alan dahilinde bir araya gelmesini amaçlamaktadır. Bu model, bireylerin kişilik özellikleri ile davranışları arasındaki ilişkilerin sistematik bir biçimde ele alınmasına olanak sağlaması sebebi ile birçok araştırmacı tarafından öncül bir model olarak ele alınmaktadır (Horzum ve ark., 2017).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri modeli, insanlar arasındaki farklılıkların aslında sadece onların kişilikleri ile ilintili olduğunu ortaya koymaktadır. Modelde amaç, mümkün olduğunca insanların psikolojik yapılarına odaklanmak ve bu sayede onların kişiliklerinin aslında psikolojik etmeneler ile şekillendiğini ortaya koymaktır (Merdan, 2013). McRea ve Costa (2003) ile Burger'ın (2006) araştırmalarının ve değerlendirmelerinin önemli yer tuttuğu ve son halini vermiş oldukları beş faktör kişilik analizinde ön plana çıkan kişilik özellikleri dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim, nörotizm ve deneyime açıklık olarak değerlendirilmektedir.

Dışadönük bir insanda gözlemlenen en önemli özellikler, fiziksel ve ruhsal olarak kendisini göstermektedir. Buna göre dışadönük bireyler, sıcak kanlı, sevecen, sosyalleşmeye yatkın ve tüm bu duyguları ile davranışlarını jest ve mimikleri ile belli edebilen bireylerdir. Bu sayede, söz konusu bireylerin, çevreleri ile daha yakın ve daha nitelikli ilişkiler kurması mümkün hale gelmektedir. Tam tersi bir durumda olan, daha doğrusu dışarıya ile ilişkileri kısıtlı olan bireyler, çevreleri yakınlaşma ve ortak hareket etme konusunda zorluklar yaşamaktadırlar. Dışadönük insanlar, bu konuda sorunlar yaşayanlara göre daha aktif ve çevrelerinde daha fazla insan bulunan bireylerdir (Horzum ve ark., 309).

Büyük ölçüde ahlaki değerler üzerine odaklanan uyumluluk, bireylerin çevrelerine karşı davranışlarındaki niyeti ön plana çıkarmaktadır. Buna göre uyumlu bireyler dürüst, uysal, yumuşak başlı ve mümkün olduğunca, kendilerinin olduğu kadar çevrelerinin de iyiliğini düşünen bireylerdir. Bu kişilik yapısına sahip olan bireyler, gerginlikten uzak durmak sureti ile sakin ve sorunların, gerginliklerin çözümüne odaklı olarak hareket etmektedirler. Bu yaklaşımları, onların, çevreleri ile olan ilişkilerinin son derece ılımlı ve onları da rahatlatıcı şekilde hareket ettirmektedirler (Tatar ve ark., 2014).

Bireyler için belki de en önemli hususların başında gelen sorumluluk, bireylerin kendilerini doğru şekilde kontrol etmeleri adına önem arz eden bir husustur. Gergin, sıkıntılı ve stresli süreçlerde çok daha fazla önem kazanan sorumluluk unsuru, bireylerin kendi kontrol mekanizmalarını geliştirmiş olmaları ile doğrudan ilintilidir. Söz konusu bireyler, son derece odaklı bir şekilde hareket ederek önlerinde bulunan süreçleri nitelikli bir şekilde değerlendirmekte, karşılaştıkları olayları çözüme kavuşturmak adına olaylara odaklanmakta ve hedeflerin gerçekleşmesi adına konsantrasyonu yüksek bir şekilde çalışmaktadır (Horzum ve ark., 2017).

Duygusal dengesizlik ya da duygusal tutarsızlık olarak da adlandırılabilir olan nevroz, bireyin hayat akışı içerisinde stabil bir tutum ve davranışlar silsilesi belirlememesi ile ilgilidir. Bir başka deyişle bireyler, nevroz sorununun söz konusu olduğu süreçte, hayatlarının aktif alanlarının hiçbirinde güvenilir, tutarlı, inandırıcı, stabil, kalıcı, kabul edilebilir ve ortak olarak hareket edilmesine imkân sağlayacak şekilde hareket edememektedirler. Bu durum, onların hayat akışı içerisinde toplumun geri kalanıyla nitelikli ilişkiler kurmalarının önüne geçmekte ve onların toplumdan izole birer birey olarak göstermektedir. Gerçekçilikten uzak, kendisini tam olarak ifade edemeyen bireylerin oluşturduğu nevroz davranışına mensup olanların grubu, araştırmacılar açısından zorlu bir değerlendirme grubudur (Tatar ve ark., 2014).

Hayatının her alanında, farklı deneyimler yaşamak konusunda eğilimleri bulunan bireyleri içerisinde bulandıran deneyimlere açıklık kişiliğinde keşfetmek ve öğrenmek önemli davranışlar ve faaliyetlerdir. Bu nedendir ki bu kişilik modeli içerisinde yer alan bireylerin hemen hepsi entelektüel, bilgili ve öğrenmek kadar öğretmek konusunda da istekli olan bireylerden oluşmaktadır. Analitik düşünme konusunda yatkın eğilimleri bulunan bu bireyler, içerisinde buldukları durumun şartlarını ve hayatın getirdiklerini geniş bir perspektiften değerlendirme ve buna göre bir davranış biçimi sergileme konusunda beceriklidirler (Apan ve Ercan, 2017).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt ile üyeleri arasındaki ilişkinin belki de en güçlü ve en etkili olduğu davranış biçimidir. Kavramsal olarak bakıldığında örgütsel vatandaşlık, bireyin, örgütünün kendisine vermiş olduğu görevi ve kendi için belirlemiş olduğu rolü benimsemekle birlikte bu rolün üzerinde sorumluluklar almaya çalışması ve belirli zamanlarda fedakârlık yapmak sureti ile kendi kapasitesinin üzerine çıkmasıyla oluşan davranış biçimidir. Kimi örgüt üyeleri için kurumsal anlamda sağlanan destek sadece rutin bir görevlendirme olurken, kimi örgüt üyeleri için konu çok daha geniş ölçekli ve çok daha derin olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin neticesinde ise üst düzeyli sorumluluk almak belki de en önemli unsurdur (Sezgin, 2005).

Kavramı geliştiren kişi olarak Organ (1988), örgütsel vatandaşlığı tanımlarken, bireylerin konuya dair bakış açılarını ve sergiledikleri davranışların biçim ve yönünü incelemiştir. Buna göre örgütsel vatandaşlık, genel çerçevede, bir örgütün, üyelerine sağlamış olduğu imkân ve fazladan sunmuş olduğu fırsat, ödüllendirme vb. unsurların dışında, örgüt üyelerinin, herhangi bir karşılık, ödül ya da kazanç sağlama beklentisi olmadan, normalde göstermeleri beklenen performanstan daha fazlasını ortaya koymaları sonucu ortaya çıkan bir davranıştır (akt. Kaya, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu boyutlar; yardımseverlik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik şeklindedir (Podsakoff ve ark., 1990). Örgüt içi dayanışma açısından önemli bir davranış olan yardımseverlik, örgüt içerisinde yeni olan bir çalışanın sürece, çevreye ve işe alışması adına kendisine gereken desteğin her anlamda sağlanmasıdır. Genel olarak örgütler, yoğun bir tempoda çalışmaları vesilesiyle yeni çalışanların sürece hızlı bir şekilde adapte edilmesi, pratikte örgütler için ciddi bir zaman kazancıdır. Buna paralel olarak örgütler, mevcut süreçte, istihdam ettikleri bireylerin gelecekte hazır olacakları zaman zarfını kısaltmak, böylelikle çalışanlarının verimlilik düzeylerini hızlı bir şekilde arttırmak istemektedirler (Sharma ve Jain, 2014).

Örgüt içerisinde hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından önem arz eden bir konu olarak vicdanlılık, işe ve çalışana saygı ile ilintili bir kavramdır. Öncelikli olarak çalışanların, kendi aralarındaki iletişim süreçlerinde ve iş ile olan etkileşimlerinde, mümkün olduğunca vicdanlı ve görev bilinci yüksek şekilde çalışmaları önem arz etmektedir. Bu şekilde, çalışanların işe karşı olan saygılarının netleşmesi söz konusudur. Öte yandan çalışanların karşısında yöneticilerin, çalışanları motive etmek adına dürüst ve adaletli bir şekilde çalışmalarının yanı sıra çalışanların performanslarına dair vicdanlı bir tutum sergilemek durumundadırlar (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009).

Örgüt içerisindeki tüm bireylerin, birbirleri ile iletişim süreçlerinde önem arz eden bir husus olarak nezaket, sürecin işleyişi açısından psikolojik bir etkidir. Çalışanlar, birbirlerine karşı nezaket çerçevesinde iş ilişkilerini yürüttükleri süre zarfında, bu nezaket yapısı, onların iletişim süreçlerinin kaliteli bir şekilde gelişmesine yardımcı olacağı gibi örgüt içerisindeki ortamın da pozitif bir biçimde oluşturulmasına imkân sağlayacaktır. Bu nedenle örgütler, çalışma ortamı içerisinde nezaket odaklı iletişim süreçlerinin oluşturulmasını telkin etmek, desteklemek ve aksi durumlar karşısında önlem almak durumundadır (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2014).

Büyük ölçüde ülke için önem arz eden bir kavram olarak sivil erdem, bireylerin, toplum için faydalı işler yapma bilincinin bir göstergesi olmaktadır. Öte yandan, örgüt ortamı içerisinde sivil erdem, tıpkı topluma olduğu gibi örgüte faydalı işler yapmak adına bir bilinç gelişiminin ön plana çıkarmaktadır. Buna göre çalışan bireyler, işlerini doğru şekilde yapmak, sorumluluk almak, sorun çözmek, çevreleri ile yardımlaşma vb. eylemler ile birlikte bir sivil erdem bilincini sahip olacak ve örgütlerine doğru ve nitelikli bir şekilde hizmet etmiş olacaklardır (Titrek ve ark., 2009).

Örgütlerin içerisinde, çalışmak adına zorlu birçok farklı durum ortaya çıkmaktadır. Kimi zaman çalışanlar, bu durumdan ziyadesi ile rahatsız olmaları nedeni ile serzenişlerini dile getirmekte ve böylelikle de işin yapılması adına çeşitli engeller ortaya çıkmaktadır. Fakat centilmenlik, bu tip zorlukların göz ardı edilerek sorunların çözülmesi adına çalışanların serzenişte bulunmamaları, aksine, süreci kabullenmek sureti ile örgütleri için gerekli olan tüm unsurları sürece aktarmak sureti ile sorumluluk almalarıdır. Bir başka açıdan bakıldığında centilmenlik, çalışanların örgütlerine yararlı olabilecek, ancak kendileri için zorlu ola süreçleri herhangi bir şekilde sorgulamadan fedakârlık yapmalarıdır (Sharma ve Jain, 2014)

1.3. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Literatürde kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine yönelik olarak yapılmış çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Organ ve Lingl (1995) tarafından yapılan çalışmada kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, sorumluluk kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından vicdanlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Neuman ve Kickul (1998) tarafından yapılan çalışmada; sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin tüm örgütsel vatandaşlık boyutları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Singh ve Singh (2009) tarafından kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi saptamak üzere gerçekleştirilen çalışmada, kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışa dönüklüğün örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğinin ise, sivil erdem haricindeki bütün örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla pozitif ilişkisi bulunmuş; nevrotiliğin centilmenlik, yardımseverlik ve nezaket arasında ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kıvanç-Sudak (2011) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleriyle örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi incelenmiş ve uyumluluk, sorumluluk, nevrotilik, ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Yeke (2015) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışa açıklığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Göksal (2017) tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, kişilik özelliklerinin tümünün, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

2. Yöntem

2.1. Evren ve Örneklem

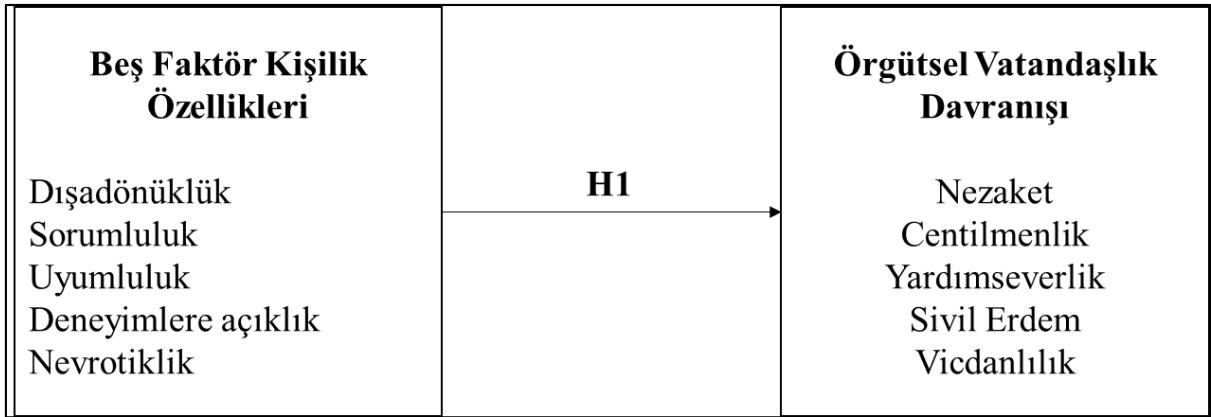
Bu çalışmada genel evreni, Türkiye’de özel eğitim-öğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak, Türkiye’de önde gelen özel bir eğitim-öğretim kurumu seçilmiş ve bu doğrultuda, kolayda örnekleme tekniğinden faydalanarak, bu kurumda çalışan 338 öğretmen üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu eğitim kurumunun seçilmesi noktasında, araştırmacının bu kurumda görev yapıyor olması etkili olmuştur. Anketin öğretmenler üzerinde uygulanması hususunda kurumdan sözlü onay alınmış, kurumun isminin belirtilmemesi koşuluyla anket için izin verilmiştir. Anket uygulaması 25 Eylül 2019 ile 25 Kasım 2019 tarihlerinin arasında yapılmıştır. Anket uygulaması için katılımcıların sözlü rızaları alınmış ve katılımcılar ankete gönüllü olarak katılım göstermişlerdir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet açısından 251’i (%74,3) kadın, 87’si (%25,7) erkektir. Yaş gruplarına göre 23 kişi (%6,8) 18-25 yaş grubunda, 176 kişi (%52,1) 26-34 yaş grubunda, 106 kişi (%31,4) 35-44 yaş grubunda, 33 kişi (%9,8) 45 ve üzeri yaş grubundadır. Medeni durum bakımından 144 kişi (%42,6) bekar, 194 kişi (%57,4) evlidir. Kıdem açısından 53 kişi (%15,7) 3 yıldan az süredir, 90 kişi (%26,6) 3-6 yıldır, 195 kişi (%57,7) 6 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Aylık gelire göre 107 kişi (%31,7) aylık 3.000 TL’den az, 211 kişi (%62,4) 3.000 TL – 6.000 TL arasında, 20 kişi (%5,9) 6.000 TL’den fazla gelire sahiptir. Pozisyon bakımından 312 kişi (%92,3) öğretmen, 26 kişi (%7,7) müdür veya müdür yardımcısıdır. Kurumda çalışma süresi açısından 229 kişi

(%67,8) 3 yıldan az süredir, 83 kişi (%24,6) 3-6 yıldır, 26 kişi (%7,7) 6 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

2.2. Araştırma Modeli

Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmada bağımsız değişken kişilik özellikleri, bağımlı değişken ise örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Bu doğrultuda meydana getirilmiş olan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1’de yer alan araştırma modeli çerçevesinde şu hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1a: Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1c: Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımselik üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1d: Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1e: Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada birincil veriler elde edebilmek üzere nicel veri toplama tekniklerinden anket kullanılmış ve 3 bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır.

Anketin ilk kısmında, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek üzere yedi sorudan (cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, kıdem, aylık gelir, pozisyon ve kurumda çalışma süresi) meydana gelen Kişisel Bilgi Formu yer almıştır.

İkinci kısımda, katılımcıların kişilik özelliklerini tespit etmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafınca geliştirilen, Alkan (2007) tarafınca Türkçe diline uyarlanan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 44 ifadeden meydana gelmekte olup, 5’li Likert sistemiyle ölçülmektedir. Ölçekte dışa dönüklük, nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş boyut yer almaktadır.

Anket vasıtasıyla toplanan verilerin analiz edilmesi neticesinde; Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular elde edilmiştir. Buna göre; en yüksek ortalamaya sahip olan boyut $\bar{x}=4,4116$ ortalamayla sorumluluktur. Bunun ardından sırasıyla $\bar{x}=4,2498$ ortalamayla uyumluluk, $\bar{x}=3,9932$ ortalamayla deneyimlere açıklık, $\bar{x}=3,8473$ ortalamayla dışadönüklük ve $\bar{x}=2,2241$ ortalamayla nevroitiklik gelmektedir. Ölçeğin boyutları üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerinde ise; dışadönüklük boyutunun güvenilirliği 0,764; uyumluluk boyutunun güvenilirliği 0,684; sorumluluk boyutunun güvenilirliği 0,731; nevroitiklik boyutunun güvenilirliği 0,768 ve deneyimlere açıklık boyutunun güvenilirliği 0,798 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ise 0,741'dir.

Üçüncü kısımda, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmek için Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafınca Organ'ın (1988) boyutları temel alınarak geliştirilen 24 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yardımseverlik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere beş boyut yer almaktadır.

Anket vasıtasıyla toplanan verilerin analiz edilmesi neticesinde; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular elde edilmiştir. Buna göre; en yüksek ortalamaya sahip olan boyut $\bar{x}=4,5740$ ortalamayla centilmenliktir. Bunun ardından sırasıyla $\bar{x}=4,5296$ ortalamayla vicdanlılık, $\bar{x}=4,5118$ ortalamayla yardımseverlik, $\bar{x}=4,3373$ ortalamayla nezaket ve $\bar{x}=4,3314$ ortalamayla sivil erdem gelmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'ne ilişkin olarak gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin bulguları Tablo 1'de yer almaktadır. Ölçek üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi esnasında, en uygun sonuçlara ulaşabilmek üzere faktör yükü 0,50'den düşük olan yedi madde ölçekten çıkarılmıştır.⁴ Faktör analizinde KMO değerinin 0,869 çıkmış olması ($>0,500$) örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılabilmesi noktasında yeterli olduğunu; Ki-Kare (2062,788) ve sigma (0,000) değerleri ise ($p<0,05$) ölçeğin faktör analizi yapılması hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde beş faktör elde edilmiştir. Bunlar sırasıyla nezaket (NE), centilmenlik (CE), yardımseverlik (YA), sivil erdem (SE) ve vicdanlılık (Vİ) şeklindedir. Açıklanan toplam varyans %63,887'dir. Nezaket faktörü varyansın %15,18'ini, centilmenlik faktörü %14,31'ini, yardımseverlik faktörü %13,76'sını, sivil erdem faktörü %11,95'ini, vicdanlılık faktörü %8,69'unu açıklamaktadır. Tabloda ayrıca güvenilirlik düzeyleri de görülmektedir. Buna göre; nezaket faktörünün güvenilirliği 0,775; centilmenlik faktörünün güvenilirliği 0,752; yardımseverlik faktörünün güvenilirliği 0,766; sivil erdem faktörünün güvenilirliği 0,721; vicdanlılık faktörünün güvenilirliği 0,637'dir. Ölçeğin güvenilirliği ise 0,876 şeklinde tespit edilmiştir.

⁴ "V3: Fazladan molalar vermem.", "CE1: Grupta her zaman başkaları tarafından idare edilmesi gereken, açıkları kapatılması gereken biriyimdir.", "V4: Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile şirket kurallarına uyarım.", "V1: Dürüst bir çalışmanın dürüst bir karşılığı olduğuna inanırım.", "SE1: Kurumdaki değişiklikleri sürekli takip ederim.", "A2: Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.", "A4: İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim."

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Yönelik Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	NE	CE	A	SE	V	Güvenilirlik	Ölçek			
NE2	Davranışlarımın iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum	0,766					0,775	0,876			
NE4	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım	0,755									
NE5	Eylemlerimin iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum	0,714									
NE1	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım	0,677									
CE3	Pireyi deve yaparım		0,766				0,752		0,876		
CE5	Kurumun yaptıklarında her zaman kusur bulurum		0,744								
CE4	Olumlu yönlere odaklanmak yerine her zaman hata ararım		0,714								
CE2	Önemsiz konularla ilgili şikayet ederek çok zaman kaybederim		0,697								
A3	İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim			0,677			0,766			0,876	
NE3	Başkalarının haklarına tecavüz etmem			0,672							
A5	Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim			0,650							
A1	İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.			0,639			0,721				0,876
SE2	Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım				0,821						
SE3	Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim				0,705						
SE4	Kurumsal duyuru, not vb. materyalleri okur ve takip ederim				0,577						
V2	İşe devamlılığım standartların üzerindedir					0,872	0,637	0,876			
V5	Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyim					0,641					
Açıklanan Varyans		15,18%	14,31%	13,76%	11,95%	8,69%	Toplam % 63,887				

KMO: 0,869; Ki-Kare: 2062,788, sd: 136; Sig.: 0,000

Araştırmada anket formu aracılığıyla elde edilen birincil verilerin analizi noktasında SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Bu doğrultuda, analiz sürecinde frekans analizi, betimleyici analizler, açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilmiş olan çoklu regresyon analizlerinin bulgularına yer verilmiştir. “*H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” ana hipotezine ilişkin bulgulara ulaşmak üzere H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e alt hipotezleri test edilmiştir.

Tablo 2’de “*H1a: Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=24,54; $p_{\text{model}}=0,000$). Modelin açıklayıcılık oranı (düzeltilmiş R^2) %25,90’dır. Uyumluluk özelliği nezaket üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,313$; $t=5,101$; $p=0,000$), deneyimlere açıklık özelliği nezaket üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,224$; $t=4,212$; $p=0,000$), sorumluluk özelliği nezaket üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,128$; $t=2,146$; $p=0,033$) sahiptir. Dışadönüklük ($p=0,942$) ve nevroitiklik ($p=0,843$) kişilik özelliklerinin ise nezaket üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, “*H1a: Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 2: Nezaket Faktörüne Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Nezaket	Beta	t değeri	p-değeri	F-değeri	Düz. R^2	Model p-değeri
Dışadönüklük	-0,004	-0,073	0,942	24,54	%25,90	0,000
Sorumluluk	0,128	2,146	0,033			
Uyumluluk	0,313	5,101	0,000			
Deneyimlere Açıklık	0,224	4,212	0,000			
Nevrotiklik	0,012	0,199	0,843			

Tablo 3.’te “*H1b: Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=38,976; $p_{\text{model}}=0,000$). Modelin açıklayıcılık oranı (düzeltilmiş R^2) %36,00’dır. Uyumluluk özelliği centilmenlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,299$; $t=5,237$; $p=0,000$), sorumluluk özelliği centilmenlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,294$; $t=5,306$; $p=0,000$), nevroitiklik özelliği centilmenlik üzerinde negatif ve anlamlı etkiye ($\beta=-0,185$; $t=-3,443$; $p=0,001$) sahiptir. Dışadönüklük ($p=0,160$) ve deneyimlere açıklık ($p=0,912$) kişilik özelliklerinin ise centilmenlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, “*H1b: Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.: Centilmenlik Boyutuna Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Centilmenlik	Beta	t-değeri	p-değeri	F-değeri	Düz. R ²	Model p-değeri
Dışadönüklük	-0,074	-1,407	0,160	38,976	%36,00	0,000
Sorumluluk	0,294	5,306	0,000			
Uyumluluk	0,299	5,237	0,000			
Deneyimlere Açıklık	0,005	0,111	0,912			
Nevrotiklik	-0,185	-3,443	0,001			

Tablo 4.'te "*H1c: Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.*" hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=34,948; p=0,000). Modelin açıklayıcılık oranı (düzeltilmiş R²) %33,50'dir. Uyumluluk özelliği yardımseverlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,353$; t=6,066; p=0,000), sorumluluk özelliği yardımseverlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,267$; t=4,727; p=0,000), deneyimlere açıklık özelliği yardımseverlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,222$; t=4,423; p=0,000) sahiptir. Dışadönüklük (p=0,144) ve nevroitiklik (p=0,106) kişilik özelliklerinin ise yardımseverlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, "*H1c: Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.*" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4: Yardımseverlik boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Yardımseverlik	Beta	t-değeri	p-değeri	F-değeri	Düz. R ²	Model p-değeri
Dışadönüklük	-0,078	-1,464	0,144	34,948	%33,50	0,000
Sorumluluk	0,267	4,727	0,000			
Uyumluluk	0,353	6,066	0,000			
Deneyimlere Açıklık	0,222	4,423	0,000			
Nevrotiklik	0,089	1,623	0,106			

Tablo 5'te "*H1d: Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem üzerinde anlamlı etkisi vardır.*" hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=27,422; p=0,000). Modelin açıklayıcılık oranı (düzeltilmiş R²) %28,20'dir. Uyumluluk özelliği sivil erdem üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,374$; t=6,192; p=0,000), sorumluluk özelliği sivil erdem üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,255$; t=4,335; p=0,000) sahiptir. Dışadönüklük (p=0,328), deneyimlere açıklık (p=0,059) ve nevroitiklik (p=0,247) kişilik özelliklerinin ise sivil erdem üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, "*H1d: Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem üzerinde anlamlı etkisi vardır.*" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5: Sivil Erdem Boyutuna Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Sivil Erdem	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Dışadönüklük	-,054	-,979	,328	27,422	%28,20	0,000
Sorumluluk	,255	4,335	,000			
Uyumluluk	,374	6,192	,000			
Deneyimlere Açıklık	,099	1,898	,059			
Nevrotiklik	,066	1,160	,247			

Tablo 6’da “H1e: Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=22,864; p=0,000). Modelin açıklayıcılık oranı (düzeltilmiş R²) %24,50’dir. Sorumluluk özelliği vicdanlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,346$; $t=5,747$; $p=0,000$), deneyimlere açıklık özelliği vicdanlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye ($\beta=0,142$; $t=2,651$; $p=0,000$) sahiptir. Dışadönüklük ($p=0,160$), uyumluluk ($p=0,105$) ve nevroitiklik ($p=0,447$) kişilik özelliklerinin ise vicdanlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, “H1e: Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 6: Vicdanlılık Boyutuna Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Vicdanlılık	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Dışadönüklük	0,080	1,409	0,160	22,864	%24,50	0,000
Sorumluluk	0,346	5,747	0,000			
Uyumluluk	0,101	1,625	0,105			
Deneyimlere Açıklık	0,142	2,651	0,008			
Nevrotiklik	0,044	0,761	0,447			

Gerçekleştirilen hipotez testleri neticesinde; H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e alt hipotezleri kısmen kabul edilmiş olduğundan, “H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ana hipotezi de kısmen kabul edilmiştir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, özel bir eğitim kurumunda görev yapmakta olan öğretmenler bağlamında, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu incelemeyi yapabilmek için, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin her bir faktör için ayrı analizler gerçekleştirilmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; uyumluluk, deneyimlere açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin, nezaket üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre; uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyimlere

açık olan bireylerin, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmaya ve sorun yaşamamaya gayret gösterdikleri yorumu yapılabilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; uyumluluk, sorumluluk ve nevrotilik kişilik özelliklerinin, centilmenlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre; uyumlu, sorumluluk sahibi ve nevrotilik bir yapıya sahip olmayan bireylerin, kurumun işlerinde kusur ve hata aramadığından ve şikâyet etmediklerinden bahsedilebilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin yardımseverlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre; uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyimlere açık olan bireylerin, iş arkadaşlarına yardımcı olma eğiliminde olduklarından söz edilebilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin sivil erdem üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre; uyumlu ve sorumluluk sahibi bireylerin, kurumdaki zorunlu olmayan toplantılara katılım gösterip, kurumsal imaj açısından önemli olan görevleri üstlenmeye meyilli oldukları yorumu yapılabilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin vicdanlılık üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre, sorumluluk sahibi ve deneyimlere açık olan bireylerin görev bilinçlerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme üzerinde kısmi ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Göksal, 2017; Kıvanç-Sudak, 2011; Neuman ve Kickul, 1998; Organ ve Lingl, 1995; Singh ve Singh, 2009; Yeke, 2015). Ayrıca özellikle sorumluluk kişilik özelliğinin tüm örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu da önemli bir bulgu niteliğindedir. Zira çalışanların pozitif örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri hususunda mutlaka sorumluluk bilincine sahip olmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu araştırma, konu bazında beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile sınırlıdır. Bu bağlamda araştırma, çalışma kapsamındaki zaman diliminde erişilebilmiş olan kaynaklar ile sınırlıdır. Araştırma, kapsam bazında özel bir eğitim kurumunda görev yapmakta olan 338 öğretmenin, uygulanan anket formuna vermiş oldukları yanıtlarla sınırlı durumdadır. Dolayısıyla çalışma, örneklem bazında öğretmenler ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada zaman sınırlılığı mevcuttur. Anket uygulaması öğretmenler üzerinde 25 Eylül 2019 ile 25 Kasım 2019 tarihlerinin arasında gerçekleştirilmiştir.

İleride yapılabilecek olan çalışmalarda farklı eğitim-öğretim kurumlarında da benzer araştırmalar gerçekleştirilerek, eğitim-öğretim sektöründe hangi kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışının üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ile ilgili genellemeler yapılabilir. Ayrıca eğitim dışı sektörlerde de örgütsel vatandaşlık

davranışının oluşumunda hangi kişilik özelliklerinin ön planda olduğu ile ilgili çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Çalışma neticesinde ayrıca eğitim kurumlarına yönelik öneriler de sunulabilir. Zira bu çalışmada özellikle sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekte oldukları bulgusu elde edildiğinden, eğitim kurumlarının işe alımlarda öğretmen adaylarının sorumluluk bilincine sahip ve uyumlu bireyler olmalarına dikkat etmeleri, önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.
- Apan, M. ve Ercan, S. (2017). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Finansal Okuryazarlık Üzerine Etkisinin Yol Analizi ile Belirlenmesi: Lisans Düzeyindeki İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 177-202, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bartiniibf/issue/32570/361882>
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/287218>
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*, İ. Deniz ve E. Sarıoğlu (Çev.). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Göksal, M. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408, DOI: 10.19126/suje.298430
- John, O. P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory*. Berkeley: University of California Institute of Personality and Social Research.
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Türk İdare Dergisi*, (476), 265-287, <http://www.tid.gov.tr/Makaleler/%C3%96rg%C3%BCtsel%20Vatanda%C5%9F%C4%B1k%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1.pdf>
- Kıvanç-Sudak, M. (2011). *Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. Jr. (1990). *Personality in Adulthood*. Guilford Press.
- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (7), 140-159, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84416>

- Neuman, G. A. ve Kickul, J. R. (1998). Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation and Personality. *Journal of Business and Psychology*, 13(2), 263-272, <https://doi.org/10.1023/A:1022963108025>
- Organ, D. W. (1988). *Issues in Organization and Management Series. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. ve Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350, <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142, [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, İ. Erdem (Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339, DOI:10.17152/GEFD.40380
- Sharma, V. ve Jain, S. (2014). A Scale For Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), 57-62, http://www.pbr.co.in/2014/2014_month/feb/9.pdf
- Singh, A. K ve Singh, A. P. (2009). Does Personality Predict Organisational Citizenship Behaviour among Managerial Personnel. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 291-298, https://www.researchgate.net/profile/Dr_Akhilendra_Singh/publication/235944341_Does_Personality_Predict_Organisational_Citizenship_Behaviour_among_Managerial_Personnel/links/0912f514984ba05327000000/Does-Personality-Predict-Organisational-Citizenship-Behaviour-among-Managerial-Personnel.pdf
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G. ve Güler-Dinçel, M. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/73086>
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, (17), 1-28, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868263.pdf>
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.