
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Ümmü Gülsüm Aksu

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEMMUZ, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren on iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Ümmü Gülsüm

Soyadı : Aksu

Bölümü : Eğitim Bilimleri Bölümü

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi

İngilizce Adı: Exploring Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazarın Adı Soyadı: Ümmü Gülsüm Aksu

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Ümmü Gülsüm Aksu tarafından hazırlanan "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Ferudun Sezgin

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi) .....

Başkan: Prof. Dr. Temel Çalık

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi) .....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Pınar Ayyıldız

(Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Ankara Medipol Üniversitesi) .....

Tez Savunma Tarihi: 14/06/2022

Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban Çetin

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü .....

Aileme

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmamın her aşamasında görüşlerini ve yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve deneyimiyle bana her zaman yol gösteren tez danışmanım ve değerli hocam sayın Prof. Dr. Ferudun Sezgin'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Görüş ve önerileriyle tezime katkıda bulunan Prof. Dr. Temel Çalık'a, Dr. Öğr. Üyesi Pınar Ayyıldız'a, Prof. Dr. Serkan Koşar'a ve Araş. Gör. Dr. Emre Sönmez ile yüksek lisans eğitimim boyunca üzerimde emeği geçen tüm hocalarıma çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam kapsamında çalışmama katılan, görüşlerini ve önerilerini benimle paylaşan okul yöneticilerine ve öğretmenlere çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen, beni bu günlere getiren anneme ve babama, sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmalarım boyunca benden desteğini esirgemeyen ve gereken sabrı gösteren değerli eşim Hüseyin Aksu'ya ve oğlum Yahya Kerem Aksu'ya yürekten teşekkürlerimi sunarım.

Ümmü Gülsüm Aksu

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Ümmü Gülsüm Aksu

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz, 2022

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının derinlemesine incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına ilişkin davranışları nasıl sergilediği, öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik eden kişisel ve örgütsel faktörlerin neler olduğu, okul müdürlerinin davranış ve uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişisel, mesleki ve örgütsel çıktılarının neler olduğu ve öğretmenlerin okulda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının nasıl geliştirileceği ve teşvik edileceğine yönelik araştırmaya katılan öğretmenlerin önerileri incelenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıları belirlemek için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme tekniklerine başvurulmuştur. Araştırmacı tarafından hazırlanan "Katılımcı Belirleme Formu" okul yöneticileri ve zümre başkanlarına gönderilmiştir. Yapılan geri dönüşler kanalıyla görüşme yapılacak katılımcılar belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze ya da çevrim içi görüşmeler yoluyla katılımcılardan veri elde edilmiştir. Toplanan veriler, betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan ortaokulda görev yapan öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına

ilişkin davranışlar sergilemektedir. Araştırmada öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik eden unsurların daha çok bireysel motivasyon ve vicdan olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik eden örgütsel faktörlerin ise daha çok okul iklimi, mesleğe karşı tutumlar ve iş doyumu ile okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarının, okul yöneticisinin daha çok bireysel yaklaşımından ve üslubundan, okulda adaleti sağlamaya yönelik tutumundan ve liderlik özelliklerinden etkilendiğini dile getirmiştir. Araştırma verilerine göre, öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişisel ve mesleki çıktılarından öne çıkanları mutluluk, motivasyon, kişisel saygınlık, iş doyumu ve mesleki tecrübedir. Sergilenen bu davranışların örgütsel çıktılarından öne çıkanları ise öğrenci motivasyonunu artırma, akademik başarıyı artırma, okul aile iş birliğini geliştirme, olumlu bir okul iklimi oluşturma ve öğrencinin okula uyumunu artırmadır. Araştırma sonunda öğretmenler okulda örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesine yönelik önerilerde bulunmuştur. Bu önerilerden başlıcaları takdir edilme, yöneticiler tarafından motive edilme ve desteklenme, mesleğe saygınlık kazandırılması ve maddi olarak ödüllendirilme isteğidir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul, Örgütsel Davranış, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

Sayfa Adedi : xiv + 112

Danışman : Prof. Dr. Ferudun Sezgin

EXPLORING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS

(M.A. Thesis)

Ümmü Gülsüm Aksu

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

July, 2022

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the organizational citizenship behaviors of secondary school teachers in depth. For this purpose, it has been investigated how secondary school teachers exhibit behaviors related to the dimensions of organizational citizenship behavior, what personal and organizational factors encourage teachers to exhibit organizational citizenship behavior, and how school principals' behaviors and practices affect teachers' organizational citizenship behaviors. In addition, the suggestions of the participant teachers on what the personal, professional and organizational outputs of teachers' organizational citizenship behaviors are and how to develop and encourage the organizational citizenship behaviors displayed by teachers at school were also examined. Qualitative research method was used in the research. Criterion sampling and snowball sampling techniques, both of which are purposive sampling methods, were used in order to determine the participants. A "Participant Identification Form" prepared by the researcher was sent to the school administrators and head of the different departments. The participants to be interviewed were determined through the feedbacks collected by participant identification form. Data were obtained from the participants through face-to-face or online interviews using a semi-structured interview form created by the researcher. The collected data were analyzed using descriptive analysis technique. The research findings show that secondary school teachers participating in the research exhibit

behaviors related to the dimensions of organizational citizenship behavior. In the study, it was determined that the factors that encourage teachers to exhibit organizational citizenship behavior are mostly individual motivation and conscience. It has been revealed that the organizational factors that encourage teachers to exhibit organizational citizenship behavior are mostly school climate, attitudes towards the profession and job satisfaction, and the behavior and practices of the school principals. In the research, teachers stated that organizational citizenship behaviors are mostly affected by the individual approach and style of the school principal, their attitude towards ensuring justice at school and leadership characteristics. The research findings also show that the most prominent personal and professional outcomes of organizational citizenship behaviors exhibited by teachers are happiness, motivation, personal dignity, job satisfaction and professional experience. The prominent organizational outcomes of these displayed behaviors are increasing student motivation and academic success, improving school-parent cooperation, creating a positive school climate and increasing student adaptation to school. At the end of the interviews, teachers made suggestions to encourage organizational citizenship behaviors at school. The main ones among these suggestions are the desire to be appreciated, to be motivated and supported by the administrators, to gain prestige to the profession and to be financially rewarded.

Key Words : Teacher, School, Organizational Behavior, Organizational Citizenship Behavior

Page Number : xiv + 112

Supervisor : Prof. Ferudun Sezgin

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU i

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI ii

JÜRİ ONAY SAYFASI iii

TEŞEKKÜR v

ÖZ vi

ABSTRACT viii

İÇİNDEKİLER x

TABLOLAR LİSTESİ xiv

BÖLÜM I 1

GİRİŞ 1

Problem Durumu 1

Amaç 5

Önem 6

Varsayımlar 6

Sınırlılıklar 7

Tanımlar 7

BÖLÜM II 8

KAVRAMSAL ÇERÇEVE 8

Örgütün Kuramsal Tanımı **8**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı **9**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler **13**

Sosyal Mübadele Teorisi **13**

Lider-Üye Etkileşim Teorisi **13**

Eşitlik Teorisi **14**

Karşılıklılık Kuramı **15**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları **15**

Özgecilik **16**

Vicdanlılık **16**

Nezaket **17**

Sivil Erdem **18**

Sportmenlik **18**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler **19**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi **21**

Örgütsel Vatandaşlık ve İş Tatmini **21**

Örgütsel Vatandaşlık ve Adalet **22**

Örgütsel Vatandaşlık ve Güven **24**

Örgütsel Vatandaşlık ve Örgüt Kültürü **25**

Örgütsel Vatandaşlık ve Örgüt İklimi **26**

Örgütsel Vatandaşlık ve Örgüte Bağlılık **27**

Örgütsel Vatandaşlık ve Liderlik **28**

Örgütsel Vatandaşlık ve Motivasyon **29**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi ve Çıktıları **30**

Okullarda ÖVD'nin Yeri, İşlevi ve Önemi **33**

BÖLÜM III 38

YÖNTEM 38

Araştırma Modeli 38

Katılımcılar 39

Verilerin Toplanması 41

Verilerin Analizi 42

BÖLÜM IV 44

BULGULAR VE YORUM 44

ÖVD Gösteren Öğretmenlerin Eğitim Anlayışı ile Öğretmen ve Öğrenci Tanımı 44

Öğretmenlerin ÖVD'nin Özgecilik Boyutuna İlişkin Davranışları 48

Öğretmenlerin ÖVD'nin Vicdanlılık Boyutuna İlişkin Davranışları 51

Öğretmenlerin ÖVD'nin Sivil Erdem Boyutuna İlişkin Davranışları 54

Öğretmenlerin ÖVD'nin Nezaket Boyutuna İlişkin Davranışları 60

Öğretmenlerin ÖVD'nin Sportmenlik Boyutuna İlişkin Davranışları 63

Öğretmenleri ÖVD Sergilemeye Teşvik Eden Kişisel ve Örgütsel Faktörler 67

Okul Yöneticilerinin Davranış ve Uygulamalarının ÖVD'ye Etkisi 70

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Kişisel ve Mesleki Çıktıları 73

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Çıktıları 74

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Geliştirilmesine Yönelik Önerileri 77

BÖLÜM V 80

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 80

Tartışma ve Sonuç 80

Öneriler 89

KAYNAKLAR 92

EKLER 103

EK 1. Etik Kurul Onayı 104

EK 2. Araştırma İzin Yazısı 105

EK 3. Katılımcı Belirleme Formu 106

EK 4. Görüşme Formu 107

EK 5. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu 111

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. *Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri* 40

Tablo 2. *ÖVD Gösteren Öğretmenlerin Eğitim Anlayışı/Yaklaşımı/Felsefesi* 45

Tablo 3. *Öğretmenlerin Öğrenci ve Öğretmen Tanımları* 46

Tablo 4. *Öğretmenlerin Özgecilik Boyutuna İlişkin Davranışları* 49

Tablo 5. *Öğretmenlerin Vicdanlılık Boyutuna İlişkin Davranışları* 52

Tablo 6. *Öğretmenlerin Profesyonel Etkinliklere Katılımı ve Bu Etkinliklere İlişkin Görüşleri* 56

Tablo 7. *Öğretmenlerin Toplantılara, Karar Alma Süreçlerine ve Sosyal Etkinliklere Katılımı ve Bu Katılıma İlişkin Görüşleri* 58

Tablo 8. *Öğretmenlerin Nezaket Boyutuna İlişkin Davranışları* 61

Tablo 9. *Öğretmenlerin Sportmenlik Boyutuna İlişkin Davranışları* 65

Tablo 10. *Öğretmenleri ÖVD Sergilemeye Teşvik Eden Kişisel Faktörler* 67

Tablo 11. *Öğretmenleri ÖVD Sergilemeye Teşvik Eden Örgütsel Faktörler* 69

Tablo 12. *Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Sergilediği Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Davranış ve Uygulamaları* 71

Tablo 13. *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Kişisel ve Mesleki Çıktıları* 73

Tablo 14. *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Çıktıları* 75

Tablo 15. *Öğretmenlerin Okulda ÖVD Sergilemelerinin Teşvik Edilmesine Yönelik Önerileri* 78

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

Problem Durumu

Teknolojik yenilikler, ileri yönetim sistemleri, veritabanları ve elektronik sistemlerin varlığı bir örgütün başarı sağlayabilmesi için gerekli olsa da, örgütün başarıya ulaşmasında etkili olan en önemli etken örgütün nitelikli bir insan kaynağına sahip olmasıdır. Bu noktada bireysel ve örgütsel etkililiğin sağlanmasında çalışanların niteliğini ön planda tutan, onların formal rollerinin ötesinde gönüllülük esasına dayanan davranışlarını ve faaliyetlerini ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı (Sezgin, 2005) önem kazanmaktadır. Her örgütte çalışanların yerine getirmesi gereken roller bulunmaktadır. Her örgütün çalışanlarının formal rollerinin olması durumu, bir eğitim örgütü olan okullarda çalışan öğretmenler için de geçerlidir. Ancak çalışanların yani örgütün insan kaynağının tanımlanmış formal rollerine ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi örgütün ilerlemesine daha büyük bir katkı sağlayacaktır. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel ve örgütsel çıktılarla önemli bir ilişkisi bulunmaktadır (Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, günümüzde insan kaynağının önemli ve değerli görülen, bunun yanında çok ilgi gören bir kavramdır (Jenaabadi, Okati ve Sarhadi, 2013). Bu davranış biçimini gösteren kişilerin belirli özellikleri bulunmaktadır. Bir başka deyişle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının niçin sergilendiği, bu davranışların örgüte olan

etkisinin ne olduğuna dair birçok unsur bulunmaktadır. Bu özellikler günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmada eğitim örgütlerinin insan kaynağı olan öğretmenlerden örgütsel vatandaşlık davranışı gösterenlerin bu davranışları incelenecektir.

Örgütlerdeki bireylerin davranışları, sadece örgütte olan varlığını sürdürmek için yapılması gerekenin en azını yapandan, beklenenin ötesine geçip örgüt ve diğer işgörenlerin yararı adına fazladan rol davranışı sergileyenlere kadar çeşitlenmektedir (Turnipseed, 2002). Gönüllü olarak sergilenen bu rol ötesi davranışlar, çalışanlar, yöneticiler ve örgüt tarafından olumlu görülen, yararlı bulunan ve istenen davranışlardır (İplik, 2015). Bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt bileşenlerinin arzuladığı davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Organ 1988'de yayınladığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışları adlı kitabında örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD) isteğe bağlı olan, doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanımlanmayan ve toplamda örgütün etkin bir şekilde çalışmasını sağlayan bireysel davranış olarak tanımlar (Organ, 1997). Bu ilk tanımda örgütsel vatandaşlık davranışına dair üç önemli unsur vardır. Bunlar sırasıyla, davranışın gönüllülük esasına binaen yapılması yani herhangi bir beklentinin olmaması, resmi ödül sisteminde açıkça yer almaması ve örgütün etkililiğine katkı sağlamasıdır.

"İyi asker" sendromu olarak da adlandırılan ÖVD, geleneksel olarak örgütün ortaya koyduğu amaçlara doğru ilerlemeye hizmet eden ekstra rol davranışı olarak ifade edilir (Turnipseed, 2002). Başka bir tanımla ÖVD, örgüt içinde zorunlu olmayan, bireylerin fazladan çaba harcayarak ortaya koydukları davranışlardır (Uysal, Sarıer ve Çilek, 2019). Alizadeh, Darvishi, Nazari ve Emami'nin (2012) de benzer ifadesiyle ÖVD resmi ödül sisteminde olmayan ancak örgüte katkısı olan davranışlardır. İşe gelmeyen arkadaşına yardım etme, işin resmi olarak gerektirmediği görevleri gönüllü olarak gerçekleştirme, iş tanımında yer almamasına karşın yeni mesai arkadaşlarının sosyalleşmelerine katkıda bulunma, iş yükü fazla olan iş görenlere yardımcı olma, yöneticilere yaptıkları işlerde destek olma, örgütün gelişimini etkileyecek yenilikçi öneriler sunma, işe zamanında gelme, işe gelemeyeceğini daha önceden haber verme ve işe normların ötesinde bir katılım gösterme gibi davranışlar ÖVD olarak nitelendirilmektedir (Kelloway, Loughlin, Barling ve Nault, 2002).

Tüm örgütlerde olduğu gibi bir eğitim örgütü olan okullarda da çalışanlarının yani öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi oldukça önemlidir. Eğitim

örgütlerinin temelinde insan yer almaktadır ve yaptığı her eylemle okulu etkilemektedir. Bu da insanın okul içindeki davranışlarını önemli hale getirmektedir. Küreselleşmenin ve teknolojinin gelişiminin eğitimde gerçekleştirdiği değişimler, eğitim örgütlerindeki insan kaynağının önemini artırmaktadır ve bu örgütleri başarıya taşıyan en önemli faktörlerin başında nitelikli öğretmenlerin gelmesine sebep olmaktadır (Uysal vd., 2019). Çünkü örgütün etkililiğinde insan kaynağının önemi maddi kaynaklardan çok daha fazladır ve bu sebeple çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi örgütün başarısı için gereklidir (Sezgin, 2005).

ÖVD'nin yukarıda bahsedilen örgütün etkililiğine olan katkısını anlamak adına ÖVD'yi daha ayrıntılı ele almak gerekirse ilk olarak boyutları ile başlanabilir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmalar içinde farklı boyutların ele alındığı, ÖVD'nin boyutlarının ortak bir şekilde belirlenemediği gözlemlenmektedir (İplik, 2015). Ele alınan boyutlardan en yaygın olanları Organ'ın ÖVD'nin beş boyutu olarak ifade ettiği sportmenlik, özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdemdir (Organ, 1997). Sportmenlik boyutu kişinin çalıştığı örgüte dair olumlu düşünüp, karşısına çıkan sorunların üstesinden gelerek çalışmasına devam etmesi demektir (Sezgin, 2005). Vicdanlılık, çalışanların tanımlanmış rol davranışlarından fazlasını göstermeleri yani örgüt için gereken davranışların üzerinde bir davranış sergilemesidir (Ölçüm Çetin, 2004). Özgecilik, işle ilgili problem yaşayan işgörenlere yardımcı olmak (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000), başka bir deyişle işini yapamayan veya yapmakta zorlanan bir çalışana yardımcı olmak olarak tanımlanabilir (Sezgin, 2005). Sivil erdem, zorunlu olmayan ancak örgüt için önemli kabul edilen etkinliklere katılmaktır. (Deluga, 1994). Benzer şekilde sivil erdem Ölçüm Çetin'in (2004) ifadesiyle örgüte katkı sağlayan faaliyetlerde yer almaktır.

İnsan kaynağının niteliği örgütlerin etkililiği için maddi kaynaklardan çok daha önemlidir. Çalışanların tanımlanmış görevlerinin ötesine geçerek örgütün verimliliğine katkı sağlamaları, görev adına istenilenden fazla çaba göstermeleri, diğer çalışanlara mecbur olmasalar bile yardım etmeleri, örgütün etkililiği için oldukça önemlidir. Bundan dolayı, yukarıda bahsedilenlerin de ışığında, ÖVD'nin boyutları çeşitli çalışmalarda kullanılmış olup, bunların örgütsel ve bireysel performansa olumlu olarak katkı sağladığı gözlemlenmiştir (Sezgin, 2005).

ÖVD'yi daha iyi anlamak için diğer bir basamak ÖVD'nin öncüllerinden bahsetmek olabilir. Örgüte katkı sağlayan ÖVD'nin öncülleri yani ÖVD'nin ortaya çıkmasını tetikleyen etkenler başlarda yapılan araştırmalarda çalışanların tutumları, eğilimleri ve lider desteği ile sınırlı kalsa da yakın zamanda yapılan araştırmalar ÖVD'yi birçok değişkenin etkilediğini göstermektedir. ÖVD'nin öne çıkan öncülleri örgütsel adalet algısı, iş doyumu, örgütsel bağlılık, görev özellikleri, kişilik özellikleri ve lider davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır (Alizadeh vd., 2012).

Örgütsel vatandaşlığa ilişkin alanyazın incelendiğinde, örgütün etkililiğinin artmasında bu kavramın genellikle önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Okulda örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesi ve öğretmenlerin özellikle okuldaki işlerinde birbirlerine yardım etmeleri okulun etkililiğini artırabilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Öğretmenler ders saatlerinin dışında ek görevler üstlenerek ya da sorumluluklar alarak okulun etkililiğine katkı sunabilirler. Buradan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul için öneminin ve okula yönelik çıktılarının neler olabileceğinin araştırılması gerekli görülmektedir (Sezgin ve Kılıç, 2012).

1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ortaya atılan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" kavramı başlarda çok ilgi görmese de yıllar geçtikçe bu kavrama olan ilgi ve kavram üzerine yapılan çalışmalar artış göstermiştir. Özellikle liderlik, insan kaynakları yönetimi, uluslararası ticaret, stratejik yönetim, endüstriyel ve çalışma ilişkileri,sağlık yönetimi, pazarlama ve ekonomi gibi disiplinlerde ÖVD'ye ilişkin araştırmalara olan ilginin arttığı Podsakoff vd. (2000) tarafından da birçok araştırmacı gibi vurgulanmaktadır. Örgütsel vatandaşlıkla ilgili alanyazın incelendiğinde bu konuda yapılan çalışmaların genellikle nicel paradigmaya dayalı olduğu, veri toplama aracı olarak anketlerin yoğun şekilde kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada nitel araştırmanın bir özelliği olarak problemin kendi gerçekliğinde ve derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemiyle veriler toplanacağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin bu davranışları üzerine kapsamlı bir inceleme yapılacağı için konuya yönelik alanyazına niteliksel olarak katkıda bulunmak hedeflenmiştir. Ayrıca okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından söz konusu örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdikleri belirtilen öğretmenlerden veri toplanacağından, bu tür davranışları sergilediği düşünülen kişilerin özgün görüş ve deneyimlerinin irdelenmesi daha gerçekçi çıkarımların sunulmasına yardımcı olabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde ortaya çıkan başka bir durum ise, bu araştırmalarda örgütsel vatandaşlığın genellikle başka değişkenlerle ilişkili olarak incelenmiş olmasıdır. Örneğin yapılan bazı çalışmalarda ÖVD ile örgütsel güven (Arlı, 2011; Samancı Kalaycı, 2007; Zengin, 2011), örgütsel adalet (Akgüney, 2014; Bülbül, 2010; Öztürk Ercan, 2017; Polat, 2007; Şahal, 2015), liderlik (Bozkurt, 2018; Çakıroğlu, 2015; Çelik, 2010; Çimili Gök, 2010; Koçak, 2019; Yılmaz Yıldız, 2015), okul iklimi (Kubilay Baykal, 2013), duygusal zeka (Konuk, 2019; Yancı, 2011), motivasyon (Köprülü, 2011; Tezer, 2015), örgütsel sinizm (Aykaç, 2016; Kuşcu, 2020; Tazegül Aydın, 2017; Yıldırım, 2015) arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Bu araştırmada ÖVD'nin diğer kavramlarla olan ilişkisel bulgularına ek olarak daha bütüncül ve çok yönlü bir yaklaşımla sonraki araştırmacılara daha özgün bakış açılarının sunulacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı birer eğitim örgütü olan okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin davranışlarının derinlemesine incelenmesidir.

Bu amaca yönelik araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına ilişkin okulda nasıl davranışlar sergilemektedir?
2. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenleri bu davranışları sergilemeye teşvik eden kişisel faktörler nelerdir?
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenleri bu davranışları sergilemeye teşvik eden örgütsel faktörler nelerdir?
4. Okul müdürlerinin davranışları ve uygulamaları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini nasıl etkilemektedir?
5. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinin kişisel, mesleki ve örgütsel çıktıları nelerdir?
6. Öğretmenlerin okulda örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesine yönelik önerileri nelerdir?

Önem

Örgütsel vatandaşlığa dair ilgili alanyazın tarandığında, yapılan çalışmalarda veri toplama aracı olarak genellikle ankete başvurulduğu görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin özellikleri araştırılırken nitel bir veri toplama aracı olan yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yolla örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin davranışlarına dair daha derinlemesine bilgi toplamaya çalışılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları farklı bir metodoloji kullanılarak toplandığı için örgütsel vatandaşlığa yönelik alanyazına katkı sunabilir. İkinci olarak araştırma kapsamında öğretmenlerin okullarda gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışları incelenip, öğretmenlerin bu davranışları göstermesine etki eden faktörler irdelenmiştir. Örgütlerde amaca ulaşma yolunda insan kaynağının önemi büyüktür. Birer eğitim örgütü olan okullarda da öğretmenlerin sergilediği ekstra rol davranışlarının analiz edilip, öncüllerinin net bir şekilde anlaşılması, koydukları hedeflere ulaşmak için ellerindeki insan kaynağının yani öğretmenlerin göstereceği örgütsel vatandaşlık davranışının ne kadar önemli olduğunu kavrayan okulları, öğretmenlerin bu davranışları sergileyebilecekleri ortamı oluşturmaya teşvik edebilir.

Son olarak araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışları analiz edilirken, bunların okullara olan etkisine dair çıkarımlar elde edilmiştir. Bu bağlamda araştırma, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini hedefleyerek okulun etkililiğinin artmasını isteyen ve bu doğrultuda çalışanların daha fazla performans göstermesinin önemini bilen eğitim kurumlarına bir bakış açısı sağlayabilir.

Varsayımlar

Bu araştırmada okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin tespiti aşamasında, bilgilerine başvurulan öğretmenlerin ve okul müdürlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıdıkları ve objektif değerlendirmede bulundukları varsayılmıştır. Ayrıca yüz yüze ve çevrim içi görüşmelere katılan öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlığa ilişkin davranışlar sergilediği varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin kişilerin kendilerine dönük bilgi vermeleri beklendiği için yanlı cevaplar ortaya çıkmış olabilir. Bunun yanında araştırma COVID-19 Pandemi sürecinde yapıldığı için ve bu dönemde bazı öğretmenler sağlık koşulları nedeniyle yüz yüze görüşmeden ziyade çevrim içi görüşmeyi tercih ettiği için, yüz yüze yapılamayan görüşmeler çevrim içi görüşmeler şeklinde yapılmıştır. Çevrim içi görüşmelerin bir sınırlılık olarak görülmesinin nedeni yaşanabilecek teknik sıkıntılara bağlı olarak bazı verilerin kaybolabilmesi durumudur. Ayrıca çevrim içi görüşmelerde araştırmacı ve katılımcı arasındaki etkileşimin azalması veri zenginliğini etkileyebilir.

Tanımlar

Bu araştırmada yer alan kavramlar, aşağıda yapılan tanımlardaki anlamlarıyla kullanılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı: Literatürde tanımlandığı şekliyle öğretmenlerin resmi görev tanımları dışındaki yaptıkları şeyleri ifade eder.

ÖVD gösteren öğretmen: Bu araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından ÖVD tanımlama ölçütlerine göre isimleri bildirilen öğretmenleri anlatmaktadır.

Özgecilik: Öğretmenlerin meslektaşlarına yardımcı olma davranışıdır.

Vicdanlılık: Öğretmenlerin minimum rollerinin daha fazlasını yapmasıdır.

Nezaket: Öğretmenlerin bir işi yapmadan önce okul yönetimini ya da diğer öğretmenleri bilgilendirmesidir.

Sivil erdem: Öğretmenlerin kendilerini geliştirmek ve okula katkı sağlamak adına gönüllü olarak kongre, forum, hizmet içi eğitim ya da sosyal faaliyetlere katılmasıdır.

Sportmenlik: Öğretmenlerin karşılaştıkları bir problemi büyütmeden okuldaki çalışmalarına devam edebilmesidir.

Okul yöneticisi: Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda görevli müdür ve müdür yardımcılarıdır.

Etkililik: alınabilecek en iyi sonuç için okuldaki kaynakların en iyi şekilde kullanılmasıdır.

Verimlilik: Okuldaki kaynaklardan maksimum çıktının sağlanmasıdır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusuna ilişkin kavramsal çerçeveye ve araştırmayla ilgili literatüre yer verilmiştir.

Örgütün Kuramsal Tanımı

Toplumların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve gelişim gösterebilmeleri için mücadele etmeleri gerekmektedir. Gereken bu gelişimi gerçekleştirecek olan en önemli kaynak, insan kaynağıdır. İnsanlar, verdikleri mücadelede başarılı olabilmek için bir arada yaşama ve çalışmaya ihtiyaçları olduğunu bilirler. Bu doğrultuda, insanların ortak amaçlarına ulaşmak ve mücadelelerinde başarılı olmak için bir araya gelmeleriyle örgütler oluşur (Tabancalı ve Çakıroğlu, 2017).

İnsan belirli yeteneklerle doğsa da bütün ihtiyaçlarını tek başına bu sınırlı yeteneklerle karşılaması zordur. Bu nedenle bir araya gelerek güçlerini birleştiren insanlar, ortak amaçlarına ulaşabilmek için örgüt halinde yaşamanın temellerini atmış, farklı ihtiyaçlara göre farklı örgütler kurmuş, sonrasında da kurdukları örgütlerin birer üyesi olmuştur. Toplumsal hayatta önemli bir yeri olan örgütlerin dinamiklerini anlamak, örgütten daha çok verim almak, örgütleri yeniden yapılandırmak ya da örgütlerin işleyişini düzenlemek için zaman içinde örgütler farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır (Çelik ve Üstüner, 2020).

Örgüt kavramı, psikoloji, antropoloji, sosyoloji, yönetim bilimi, siyaset bilimi gibi farklı sosyal bilimlerin üzerinde durduğu bir kavramdır. Buna bağlı olarak, örgüt kavramına yönelik çözümlemeler ve tanımlar bilim dalına göre farklılaşmaktadır (Şişman, 1995). Yine de örgüte dair genel kabul görmüş birkaç tanım ortaya koyulabilir.

Örgüt, bir işi sürekli ve uyum içinde yapmak için birçok kişinin bir araya gelerek bir kişinin yönetiminde toplanmasıyla oluşan yapıdır (Güney, 2011). Örgüt, kişisel amaçlara ulaşabilmek için bir araçtır. Aynı zamanda örgütler, içinde insanların bulunduğu ve tepki verdikleri toplumsal bir varlık olarak görülür (Aydın, 2005). Buradan özetle, insanların ortak bir amaca ulaşmak için altında buluştuğu yapıya örgüt denilebilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüzde rekabet içinde olan örgütler bu rekabeti sürdürebilmeleri için yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duymakla kalmayıp (Yılmaz, 2010), çalışanlarından elde ettikleri verimi artırmak adına, sürekli yeni yöntemler bulmaya çalışmaktadırlar. Bir örgütün işleyişinin verimli olabilmesi için, çalışanların görevlerinin ötesinde ekstra çaba harcamaları gerektiği yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Bu görüşe dayanarak, örgütlerin gönüllü olarak rollerinin dışında çaba gösteren, kurum için fazladan enerji harcayan kişilere ihtiyaç duyduğu söylenebilir (Çağlayan, 2014).

Örgütlerdeki bireyler, sadece örgütte olan varoluşunu sürdürmek için olabileceğin en azını yapanlardan, kendilerinden beklenenin ötesine geçerek örgütün etkililiğini ve başkalarına fayda sağlamayı gözeterek ekstra rol davranışları gösterenlere kadar çok farklı davranışlar sergilerler (Turnipseed, 2002). İlk olarak, Chester Barnard'ın 1930'lu yıllarda ortaya attığı örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı (Ölçüm-Çetin, 2004), örgütte resmi ödül sistemince açıkça tanımlanmayan, örgütün etkililiğine katkıda bulunan bireysel davranıştır (Organ vd., 2006). "İyi asker sendromu" olarak da ifade edilen ÖVD, örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olan fazladan rol davranışlarıdır (Turnipseed, 2002).

Dennis W. Organ 1988'de ÖVD üzerine yazılan ilk ve kapsamlı eserlerden birine sahip olduğu için ÖVD'nin kurucusu olarak görülür. 1997'de yazdığı bir makalede ise daha önce yazdığı kitapta yaptığı ÖVD tanımının zaman içinde değişikliğe maruz kaldığını ifade etmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında sosyal hayat ve iş yaşamındaki değişikliklerin etkili olduğunu söylemektedir (Organ, 1997).

Biçimsel rol davranışı, örgütün hayatta kalabilmesi için gerçekleştirilmesi gereken davranışlardır. Bir başka deyişle bu davranışlar örgütün ödül sisteminde yer alan, çalışanların yerine getirmesi gereken, işin gerektirdiği davranışlar olarak tanımlanabilir

(Ölçüm Çetin, 2004). ÖVD ise, yöneticilerin arzuladıkları ve işgörenleri gerçekleştirmeleri için teşvik ettikleri davranışlardır (Oplatka, 2009).

ÖVD, örgütün istediği ve gösterildiğinde örgütün etkililiğine katkı sağlayan davranışlardır (Organ, 1997). İşe gelemeyen meslektaşına işlerinde yardımcı olma, iş tanımında resmi olarak yer almayan işleri yapmak için gönüllü olma, formal roller arasında bulunmasa da işe yeni katılan işgörenlerin işe uyum sağlamasına yardımcı olma, iş yükü fazla olan meslektaşına destek verme, yöneticilere ihtiyaç duyduklarında yardım etme, örgütün yararlanacağı yenilikçi fikirler ortaya koyma, işe zamanında gelme, meslektaşlarından daha az süre ya da resmi izin hakkından daha az izin kullanarak işe daha fazla devam etme, işe gelemeyeceğine dair önceden bilgilendirme ve benzeri davranışlar, ÖVD olarak ele alınmaktadır (Kelloway vd., 2002).

Oplatka (2009) yaptığı çalışmada ÖVD ile ilgili yapılan kavramsallaştırmalardan yola çıkarak ÖVD'yi gönüllü, formal rollerin dışındaki davranışlar; bireysel tercihe bağlı davranışlar; kurumlara ya da başkalarına yönelik davranışlar ve kuruma zarar veren davranışlardan uzak durma olarak tanımlar. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgütsel ve bireysel etkililikte insan kaynağının niteliğine vurgu yapmakta ve bu insan kaynağının resmiyette tanımlanmış rollerinin ötesine geçerek sergilediği davranışları anlatmaktadır (Sezgin, 2005).

ÖVD ile ilgili yapılan araştırmaların ilk aşamasında, ÖVD ve rol içi davranışların karşılaştırmasına gidilmiştir. Bu karşılaştırmadan yola çıkarak ÖVD isteğe bağlı, ödüllendirilmemiş davranışlar olarak vurgulanmıştır. Rol içi davranışlar ise resmi performans sistemiyle değerlendirmeye tabi tutulup ödüllendirilen davranışlar olarak tanımlanmıştır (Oplatka, 2006).

Örgütlerde işgörenlerin işin gerektirdiği rol davranışları sergilemeleri adına, ödül ve ceza yönteminden faydalanılmaktadır. Bu ifadeden yola çıkarak, çalışanların örgüt içinde kendilerine düşen görevi yerine getirmeleri için gösterdikleri davranışlar biçimsel rol davranışları olarak adlandırılır. ÖVD yani ekstra rol davranışları ise, işgörenin örgütte hissettiği olumlu yaklaşımın karşılığında örgüte katkıda bulunma isteğiyle gönüllü olarak gösterdiği davranışlardır (İplik, 2015).

Kişinin kendi isteğiyle ve samimiyetle sergilediği ÖVD, dışarıdan gelecek bir ödül beklemeden gerçekleştirilir (Sezgin, 2005). Örneğin, resmi olarak izin hakkı olsa da tatile

gitmeyip işine devam eden, örgüte yeni katılan bir arkadaşına ortama uyum sağlaması için yardım edip, herhangi bir sıkıntı yaşadığında kendisine ulaşabileceğini söyleyen bir birey örgütsel vatandaşlık davranışı gösteriyor denilebilir. Ayrıca örgütün motivasyonunu artırmak adına bir etkinlik düzenlemeye çalışan ve bunun için kendinden beklenmediği halde ekstra mesai yapan bir işgören örgütsel vatandaşlık davranışı gösteriyor diye ifade edilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, resmi ödül sisteminde bulunmadığı için bu davranışları sergilerken başarısız olanlar herhangi bir yaptırımla karşılaşmazlar (Ölçüm-Çetin, 2004). ÖVD gösterirken başarısız olanlara yaptırım uygulanmasa da, süreç içinde bu tür davranışlar takdir edilip ödüllendirilebilir, işgörenler bu davranışları sayesinde terfi ya da fazla ücret alabilirler. Bu durumdaki önemli nokta, ÖVD'ye ilişkin bu kazanımların resmi olarak tanımlanıp kayıt altına alınmamasıdır (Sezgin, 2005).

Somech ve Oplatka'ya (2015) göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine yapılan araştırmalar genellikle örgütsel davranışa yönelik ortaya koyulan teorilere dayandırılır. Bu nedenle öğretmen örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı eğitimle ilgili olmayan araştırmalarda yer alan tanımlara uyarlanarak anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmacıların çoğu Organ'ın çalışmasına başvurarak bu araştırmayı okula uyarlamıştır. Jimmieson, Hannam ve Yeo (2010), Organ'ın 1988'de yazdığı kitaba ve daha sonraki çalışmasına (Organ, 1997) dayanarak örgütsel vatandaşlık davranışını "isteğe bağlı, resmi olarak ödüllendirilmeyen fakat örgütün sosyal ve psikolojik etkililiğini artıran davranış" olarak tanımlamıştır.

Yukarıda da görüldüğü gibi alanyazında ÖVD'ye ilişkin birçok tanım yapılmaktadır. ÖVD üzerine yapılan bu tanımların birleştiği nokta, işgörenlerin bu davranışları gönüllü olarak sergilemesi ve örgütsel etkililiğin sergilenen bu davranışlarla artmasıdır (Sezgin, 2005). ÖVD'nin amacı bireyin, bir grubun ya da örgütün refah seviyesini artırmaktır (Oplatka, 2006).

ÖVD'ye olan ilgi ve bu konuda yapılan çalışmalar yıllar geçtikçe artmıştır (Oplatka, 2006; Podsakoff vd., 2000; Yıldırım, 2009). 1980'lerden beri ÖVD üzerine Amerika'da başlayıp diğer ülkelere de yayılan birçok çalışma yapılmıştır (Oplatka, 2006). ÖVD'ye olan bu yaygın ilginin temel sebebi, ÖVD'nin örgütsel etkililiğe olan katkısıdır ve bu katkıdan dolayı ÖVD işletme, insan kaynakları yönetimi, sağlık ve ekonomi gibi alanlarda farklı boyutlarıyla ele alınmıştır (Lievens ve Anseel, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, son yıllarda insan kaynaklarının yönetimi ve örgütsel davranış çerçevesinde ele alınan önemli konulardan biridir (Organ, 1997; Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışları ile birlikte, örgütsel etkililiğin artırması için motivasyon, örgütsel adalet, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve benzeri kavramlar üzerinde durulmaktadır (Sezgin, 2005). Örgütte etkililiğin sağlanabilmesi için örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu kavramlarla olumlu bir ilişkisinin olması beklenmektedir.

Örgütsel etkililik daima örgütsel davranış üzerine araştırma yapanların ve insan kaynakları uygulayıcılarının temel ilgi odağı olan bir konu olmuştur (Alizadeh vd., 2012). Alanyazın da göstermektedir ki örgütsel etkililiğe katkısından dolayı ÖVD üzerine de birçok araştırma yapılmıştır. ÖVD'nin örgütsel etkililiğe katkısı, bilimsel araştırmalarda bu kadar fazla ele alınmasının başlıca nedenidir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Ancak ÖVD'ye yönelik verilen önerilerde, bu konu üzerine daha araştırmaya ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir (Organ, 1997; Ölçüm-Çetin, 2004; Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Bu araştırmaların gerekli görülmesinin nedeni, tekrar belirtmek gerekirse ÖVD'nin örgütsel etkililikte önemli bir rol oynamasıdır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006; Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Podsakoff, MacKenzie ve Podsakoff, 2018; Sezgin, 2005).

ÖVD, kökeni itibariyle yönetim ve işletme alanlarına dayansa da, eğitim yönetiminin uygulandığı başlıca yer olan okullara yönelik de çıkarımlarda bulunulabilir (Sezgin, 2005). Örgütsel vatandaşlık kavramına ilişkin alanyazın incelendiğinde, genelleme yapmak gerekirse, örgütsel etkililiğin artmasında bu kavram oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu noktadan yola çıkarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının okula sağlayabileceği katkıların ve okul açısından öneminin araştırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2012).

Sezgin (2005), ÖVD'ye ilişkin yaptığı çalışmada, konu hakkında kavramsal bir çerçeve ortaya koymayı, bireysel ve örgütsel etkililiğin artmasında ÖVD'nin rolünü incelemeyi ve buna dayanarak okullara yönelik projeksiyonlar yapmayı amaçlamıştır. Çalışmada örgütsel etkililiğin artmasında nitelikli insan kaynaklarının etkisinin maddi kaynakların miktarından çok daha önemli olduğu vurgulanmıştır. ÖVD'nin 5 boyutu dile getirilmiş ve bireysel ve örgütsel etkililiğe bu boyutların olumlu etki sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yardımlaşma ve iş birliğini artıran ÖVD'nin bu anlamda eğitim örgütlerine olumlu katkılar yapabileceği ifade edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Teoriler

Aşağıda değinilen Sosyal Mübadele Teorisi, Lider-Üye Etkileşim Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Karşılıklılık Teorisi, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasının temelinde yatan nedenlerin daha iyi açıklanmasını sağlayan teorilerdir (İplik, 2015).

Sosyal Mübadele Teorisi

Sosyal Mübadele Teorisini 1964 yılında Blau mübadele kavramından hareketle ortaya atmıştır. Ayrıca ekonomik mübadele ile sosyal mübadele ayrımını yapan ilk kişi olmuştur. Sosyal mübadelede, yapacakları işin sonunda kazanç elde edeceklerini düşünerek güdülenen kişilerin sergilediği davranışlar ön plandadır. Ekonomik mübadele gibi sosyal mübadelede de yapılmış olan katkıların bir gün geri dönüp kazanç sağlayacağı inancı vardır. Ancak, Blau'ya göre gelecekteki muhtemel ilişkileri açıklayan sosyal mübadelenin kazancı, ekonomik mübadeleden elde edilen kazanç gibi hesaplanabilir değildir. Sosyal mübadelede beklenen kazanç konusunda pazarlık yapılamaz ve bu kazanç parasal yönden ortaya koyulamaz. Burada ilişkiler kişisel güven üzerine kurulur (Ay, 2007). Elde edilecek kazanç belli olmasa da bireyler arası ilişkinin gelişmesi ve bu şekilde sürmesi istenilen bir durum olduğu için, bu kurama göre sürecin yine güvene dayalı ilerlediği belirtilebilir (Aydın, 2017).

Sosyal değişim teorisine göre, belirli koşullar oluştuğunda, insanlar fayda gördükleri kişilere bir karşılık verebilmek adına çaba harcayabilirler. Bu doğrultuda, ÖVD çalışanların kendilerine faydası dokunan bireylere karşılık vermek amacıyla gösterebilecekleri davranışlar olarak değerlendirilebilir (İplik, 2015). Buna göre, çalışanlar ilişkilerini sosyal mübadele koşullarında değerlendirirlerse, örgütte örgütsel vatandaşlık sergileme eğilimleri artabilir (Moorman, 1991).

Lider-Üye Etkileşim Teorisi

Lider-üye etkileşim teorisine göre yönetici çalışanların ile düşük nitelikli olandan yüksek nitelikli olana doğru farklı düzeylerde etkileşim kurmaktadır. Lider-üye arasında gerçekleşen bu etkileşimin niteliği üyenin iş doyumu, iş performansı, örgüte bağlılığı gibi

sonuçlar üzerinde önemli bir etkisi vardır.Yüksek düzeyde saygı, güven ve sorumluluğa dayanan bir etkileşimde etkin liderlik görülmesi söz konusudur. Bu teoriye göre lider destekleyici olmalı, çalışanları teşvik etmeli, astlarıyla olan etkileşimin niteliğini artırmalıdır. Böylece çalışanların örgüte bağlılığı ve iş performansı artabilir (Özutku, Ağca ve Cevrioğlu, 2008).

Lider-üye etkileşim teorisi, örgütteki sorumluluklar yerine getirilirken yönetici ve çalışanlar arasında gerçekleşen değişim ilişkisini kapsamaktadır (İplik, 2015). Başka bir ifade ile lider-üye etkileşim teorisi, yöneticilerin çalışanlarla ilişkilerinin niteliğini öne çıkarmaktadır (Deluga, 1994). Değişim ilişkilerinin hepsinde olduğu gibi, karşılıklı çıkara dayanan lider ve üye arasındaki etkileşim aşamasında da her iki tarafın birbirine sunduğu girdiler diğeri için değerli olmalı ve yapılan bu değişim taraflarca adil ve dengeli olarak algılanmalıdır. Yöneticilerin yardımsever ve destekleyici davranışlarının karşılığında, çalışanlar örgütte karar alma süreçlerine daha etkin katılırlar ve daha çok sorumluluk üstlenerek iş birliğine dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları gösterirler (İplik, 2015).

Eşitlik Teorisi

1965'te Adams tarafından ortaya atılan Eşitlik Teorisi (İplik, 2015) iş doyumu çalışmalarında kullanılan ve önemli görülen bir teoridir. Buna göre, iş doyumu bireyin algıladığı girdi ve çıktı dengesine dayanır. Bireyler için verdiği emekler (girdi) ve emeklerinin sonucunda kazandığı değerler (çıktı) arasında oluşan denge oldukça önemlidir. Eğer bu girdiler ve çıktılar dengesi sağlanırsa, kişiler iş doyumuna ulaşır (Çevik Kılıç, 2016).

Eşitlik Teorisi'ne göre, kişiye çalıştığı örgütte eşit davranılması beklenmektedir. Çalışana eşit davranılması onun örgütteki motivasyonunu artıracaktır (Çevik Kılıç, 2016). Örgütlerde adil bulunmayan uygulamalar, çalışanların gönüllülük esasına ve yardımlaşmaya dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır (İplik, 2015).

Bu kurama göre çalışanlar kendilerine verilen ödül ile diğer çalışanların yaptıkları katkı ve verilen ödülleri karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmada çalışanların yaptıkları katkı ile verilen ödül arasında adil olmayan bir durum hissederlerse, eşitsizlik hissine kapılarak daha az performans sergilerler. Başka bir deyişle böyle bir durumda çalışanlar ÖVD sergilemek

istemezler. Ödüllendirmede eşitliği hissettiklerinde ise çalışanlar iyi bir performans göstermek isteyebilir (Erken, 2010).

Karşılıklılık Kuramı

Gouldner tarafından ortaya koyulan karşılıklılık kuramının iki temel dayanağı vardır. Bunlardan ilki, kişiler kendilerine yardım eden kişilere yardım etmelidir. İkincisi ise, kişiler kendilerine yardım eden birine zarar vermemelidir. Karşılıklılık normu genellikle tüm değer sistemlerinde var olan, özellikle de ahlaki kodlarda yer alan bir bileşen olarak kabul edilebilir (Gouldner, 1960).

Gouldner (1960) karşılıklılık kavramını şu şekilde ifade etmiştir: A, B için işlevseldir ve aslında A'nın B'ye yardım etmesinin amacı kendi varlığını sürdürebilmektir. Bu durumu iki varsayımla açıklamak mümkündür: Birincisi, B, A'ya yaptığı hizmetin karşılığını vermektedir. İkincisi ise B'nin A'ya verdiği hizmet, aslında A'nın B için olumlu bir performans göstermesine bağlıdır. İkinci varsayım karşılıklılık kavramının içinde yer almaktadır. B'nin A'ya verdiği hizmetler A'nın performansına bağlı olmadıkça, A'nın kalıcılığını açıklamak için sadece B'nin hizmetine bakmak anlamlı değildir (Gouldner, 1960).

Çalışanların davranışları, örgüt adına gösterecekleri çaba alacakları ödüllere göre değişmektedir. Çalışanlar, çalışmalarının sonunda bir ödül alma ihtimalini görürlerse, işlerine yönelik gösterdikleri çaba ve iş performansı ilişkisini kavrarlarsa, yoğun çalışmalarından elde edebilecekleri bir ödülün daha fazla başarı gösterebilmek için bir araç olduğunun farkına varırlarsa, normalden daha fazla çalışacaktır. Bu doğrultuda çalışanların motivasyonları artacaktır (İplik, 2015).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD'ye yönelik araştırmalarda çoğunlukla 1988'de Organ'ın tanımladığı beş boyuttan faydalanılmıştır (Sezgin, 2005). Tanımlanan boyutlar: Özgecilik (Altruism), Vicdanlılık (Conscientiousness), Nezaket (Courtesy), Sivil Erdem (Civic Virtue) ve Sportmenlik (Sportmanship) olarak sıralanabilir (Lievens ve Anseel, 2004; Ölçüm-Çetin, 2004; Sezgin, 2005). Alanyazın incelendiğinde, ÖVD'nin boyutlarına ilişkin ortak bir karara

varılamadığı, farklı araştırmalarda farklı boyutların ele alındığı gözlemlenmektedir (İplik, 2015; Podsakoff vd., 2000). ÖVD'ye ilişkin literatürde yaklaşık otuz farklı davranış türü tanımlanmıştır (Podsakoff vd., 2000). Ancak araştırmalarda çoğunlukla Organ'ın tanımladığı beş boyuttan yararlanılmıştır (Avcı, 2015; Sezgin, 2005).

Özgecilik

Özgecilik, işle ilgili sorunları olan çalışma arkadaşına yardım etmeye yönelik eylemleri içeren bir boyuttur (Allison vd., 2001). Özgecilik, örgütte çalışanların diğer işgörenlerin performansını artırmak için, gönüllü olarak onlara yardım etmeleridir. Örgüt içinde kıdemli ya da deneyimli olan çalışanların, hiçbir karşılık beklemeden örgüte yeni katılan meslektaşlarına yardımcı olmaları, özgecilik olarak ifade edilebilir (Ölçüm-Çetin, 2004).

Özgecilik boyutunda, işte gerektiği kadar başarılı olamayan veya işi yapmakta zorlanan bir çalışana yardım etme davranışı ön plandadır (Sezgin, 2005). Çalışanların tanımlanmış görevlerini tamamlamalarına, ekipman kullanmalarına, bir sunum hazırlamalarına, bir bilgisayar programını anlamalarına yardımcı olma gibi örnekler özgecilik tanımı içerisinde yer almaktadır (Allison vd., 2001). Kısaca, örgütte problem yaşayan ya da üzerinde fazla iş yükü olan işgörenlere yardım etmek özgecilik boyutu kapsamındadır (Sezgin ve Kılınç, 2012).

İşinde zorlanan çalışanlara yardım etme olarak anlamlandırılan özgecilik, Sezgin (2005)'in işaret ettiği gibi bireye dönük olarak görünse de, sonuçta örgüte fayda sağlamaktadır. Okulda deneyimli öğretmenlerin göreve daha yeni başlamış öğretmenlere okulun kurallarına adapte olma, hem okula hem de mesleğe uyum sağlama ve sosyalleşme ile okulun var olan norm ve değerlerini tanıma noktasında yardımcı olması okulun etkililiğine ÖVD'nin yardımseverlik olarak da anılan özgecilik boyutuyla ilgili bir katkısı olarak ifade edilebilir. Yani öğretmenler çalışma arkadaşlarına yardım etse de, bu yardımdan gerçekte yararlanan okuldur.

Vicdanlılık

Vicdanlılık, görevin gerektirdiği minimum düzeydeki rollerin fazlası gösterilen davranışlardır (Allison vd., 2001; Deluga, 1994). İplik (2015) tarafından yüksek görev

bilinci ve Ölçüm-Çetin(2004) tarafından ileri görev bilinci olarak da dile getirilen vicdanlılık, işgörenlerin beklentinin üzerinde bir davranış göstermeleri olarak tanımlanır. Olması gerekenin ötesine geçerek daha fazlasının yapılmasını söyleyen vicdanlılık boyutu, çalışanların şartların olumsuz olma durumunda bile işe gelmesi veya mesai saati biten bir çalışanın işini bitirmek için fazla mesai yapması gibi örneklerle açıklanabilir (Ölçüm-Çetin, 2004). Özetle vicdanlılık, zor durumda bile işe devam etme, işe dair gerekenleri yerine getirme ve işgörenlerin rollerinin ötesine geçmesini ifade eder (Sezgin ve Kılınç, 2012).

ÖVD'nin vicdanlılık boyutu kapsamında işgörenlerde, işe erken gelip işten geç çıkma, molayı uzun tutmama, toplantı ve randevular noktasında dakik olma, işleri zamanı dolmadan tamamlama, örgüt adına yapıcı önerilerde bulunma, fazladan sorumluluk alma gibi örgütün performansına katkı sağlayacak davranışlar gözlemlenebilir (Allison vd., 2001). Okul açısında bakıldığında, öğretmenlerin okulun etkiliğine ders saatlerinin dışında fazladan görev ya da sorumluluk alarak katkı sağlamaları, vicdanlılık boyutuna ilişkin bir davranıştır (Sezgin ve Kılınç, 2012). Öğretmenin derse zamanında gelmesi yine vicdanlılık boyutu ile ilişkilendirilebilir (Allison vd., 2001). Buna ek olarak sınıfta öğretim süresinin verimli kullanılması ile akademik öğrenmeye ayrılan zamanın artırılması, vicdanlılık boyutu altında ele alınabilir (Sezgin, 2005).

Nezaket

Örgütteki iş bölümüne dayanan nezaket, üstlendikleri görevleri nedeniyle her zaman iletişim kurması gereken ve birbirlerinin yaptığı işlerden, aldığı kararlardan etkilenen çalışanların birbirlerine danışma, bilgi verme, ve birbirlerini uyarma gibi davranışlarını ifade etmektedir (İplik, 2015). Nezaket, başkalarının etkileneceği bir işi yapmadan ya da herhangi bir karar almadan önce örgütteki diğer işgörenleri bilgilendirmeye yönelik davranışlardır. Bu yönüyle nezaket boyutu, örgüt içerisinde problemlerin ortaya çıkmasını önlemeye büyük katkı sağlar ve zamanın etkili bir şekilde kullanılmasında önemli bir rol oynar (Ölçüm-Çetin, 2004). Nezaket, işle ilgili oluşabilecek problemlerin engellenmesi için sergilenen davranışları içermektedir (Sezgin ve Kılınç, 2012).

Örgütte çalışanların karşılaşabileceği sorunlara, işle ilgili yaşanabilecek gecikmelere ve bir projenin tamamlanmasını engelleyen faktörlere ilişkin diğer çalışanları bilgilendirme (Allison vd., 2001), ÖVD'nin nezaket boyutunda gösterilen bir davranıştır. Okulda,

nezakete dayanan bilgilendirme, karşılaşabilecekleri problemlere dair öğretmenlerin diğer meslektaşlarına haber vermelerini gerektirir. Öğretmenlerin diğer öğretmenleri aldıkları kararlar ya da uygulamaya koyacakları faaliyetlere ilişkin bilgilendirmeleri, gereken bilgileri okul yönetimine vermeleri, öğrencilere hatta gerekmesi durumunda ailelere haber vermeleri, okulda iletişimi kolaylaştıran ÖVD'nin nezaket boyutuna dayanan bir bilgilendirmedir (Sezgin, 2005).

Sivil Erdem

Sivil erdem, kurumun çıkarlarını gözeterek hem profesyonel hem de sosyal etkinliklere gönüllü katılımı ve desteği ifade etmektedir (Allison vd., 2001). Sivil erdem, işgörenlerin örgüt yaşamına sorumluluk alarak katıldığını ve bu örgüt yaşamıyla yakından ilgilendiğini gösteren davranışlardır (Podsakoff vd., 1997). Çalışanların örgütün imajına katkı sağlayan faaliyetlerde yer alması, sivil erdem davranışının örneğidir (Ölçüm-Çetin, 2004). Örgütün ihtiyaçlarının karşılanmasına hizmet eden ve gelişimine katkı sağlayan sivil erdem davranışı, işgörenlerin örgüte ilişkin olaylarda sorumluluk almalarını, gönüllü olarak toplantılarda yer alıp alınan kararlara katılmalarını, örgüte dair konular üzerinde tartışmalarını ve problemlere çözüm önerileri getirmelerini içermektedir (İplik, 2015). Ayrıca forumlara, eğitimlere, örgütteki ya da eğitim örgütü olan okullardaki sosyal etkinliklere gönüllü katılım, sivil erdem boyutu çerçevesinde ele alınmaktadır (Allison vd., 2001). Kısa bir ifadeyle, örgütün faaliyetlerinde gönüllü olarak yer almak, sivil erdem boyutuna ilişkin bir davranıştır (Podsakoff vd., 2000).

Sportmenlik

Sportmenlik, bir örgütte ortaya çıkan sorunlara ve dayatmalara olumlu bir yaklaşımla tahammül etmektir (Allison vd., 2001). Sportmenlik, işgörenlerin örgütteki problemler karşısında hoşgörülü olmaları, zorluklara şikayet etmeden katlanabilmeleri ve olumsuzluklara olumlu yaklaşmaları anlamına gelir (Ölçüm-Çetin, 2004). Başka bir ifadeyle sportmenlik, örgütte ortaya çıkan sorunları çok fazla büyütmeden aşabilme yönünde gösterilen davranışları içermektedir (İplik, 2015). Bu boyut, çalışanların yaptıkları işe ve çalıştıkları örgüte dair pozitif bir bakış açısıyla yaklaşarak, karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelip, istekle işlerine devam etmelerini ifade eder (Sezgin, 2005). Özetle

sportmenlik, örgütte ortaya çıkan problemlere tolerans göstermektir (Sezgin ve Kılınç, 2012).

Üzerinde çalışılan bir projeyi tamamlamak adına fazla mesai yapmaktan ya da fazla sıcaklık gibi rahatsız edici çalışma koşullarından şikayet etmemek, birinin fikir ya da önerilerini hemen reddetmekten kaçınmak sportmenlik boyutuyla ilgili bir davranıştır (Allison vd., 2001). Sportmenliğe dayanan davranış biçimi, örgütteki olumlu etkinlik ya da çabalara yönelik harcanan zamanın artmasını sağlar (Ölçüm-Çetin, 2004). Bu da örgütte olumlu durumlara yönelerek örgütün verimliliğinin atmasına yardımcı olur.

Çalışma koşulları ve mesleğin özellikleri dikkate alındığında, diğer meslekler gibi öğretmenlikte de bir takım problemlerle karşılaşmak mümkündür. Fakat, okulun başarılı olabilmesi için, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkla karşılaştıkları sorunları aşmaları gerekir. Öğretmenler karşılarına çıkan zorlukları büyütmeden, bireysel enerjilerini yapamayacaklarından çok yapabileceklerine harcarlarsa, zamanlarının çoğunu eğitime dair nitelikli işlere ayırabilirler (Sezgin, 2005).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

ÖVD'nin örgütsel etkililiğe olan katkısının ne kadar önemli olduğu anlaşıldıkça, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönelten güdüleyicilerin de araştırılıp anlaşılması gerektiği görülmeye başlanmıştır (Sezgin, 2005). ÖVD'ye ilişkin araştırmalarda bu davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörler yani ÖVD'nin öncülleri tespit edilmeye çalışılmış ve bu öncüller Podsakoff ve diğerlerinin (2000) çalışmasında bireysel özellikler, işin özellikleri, örgütsel özellikler ve lider davranışları olmak üzere dört ana kategori altında toplanmıştır.

ÖVD'ye ilişkin alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmaların çoğunda, İplik'in (2015) de ifade ettiği gibi bireyleri bu davranışları sergilemeye yönlendiren faktörler ortaya koyulmuştur. İlk kategori olan bireysel özellikler çalışanların iş doyumu, örgütsel adalet ve örgüte bağlılık boyutlarını kapsamaktadır. ÖVD'ye dair alanyazında daha çok bireysel faktörler üzerinde durulmuştur. Kişilik, bireyin bakış açısını, işe ilişkin tutumlarını yani bir işi yapıp sürdürmek için ne kadar çaba harcadığını etkileyen önemli bir etken olduğundan, ÖVD'nin daha net anlaşılabilmesi adına alanyazında çalışanların işe dair tutumlarına ve kişisel faktörlere daha geniş yer verilmiştir.

Kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisini göstermek adına Kubilay Baykal (2013) çalışmasında iyimser insanları örnek göstermiştir. İyimser kişilerin motivasyonlarının ve işlerin yolunda gideceğine olan inançlarının yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bu kişilerin iş hayatlarında başarılı olduklarını dile getirmiştir. Yücel ve Kaynak Taşçı (2008) tarafından yapılan araştırmaya göre de enerjik, hırsı ve başarı tutkusu olan, olayları ayrıntılı düşünebilen kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı yüksektir.

İkinci kategori olan işin özellikleri kapsamında işe dair geribildirim, işin rutinleşmesi ve bireyi içsel anlamda tatmin eden işler yer almaktadır. İşgörenlere işe ilişkin dönüt verilmesi ve işin tatmin edici olması ÖVD'nin sergilenmesine olumlu katkı sağlamaktadır. Görevin rutinleşmesi ise ÖVD'ye olumsuz etki yapmaktadır (İplik, 2015).

Örgütsel özellikler üçüncü bir kategori olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategori formalleşme, iş birliği, örgütsel destek, örgütsel esneklik ve gruplaşma gibi unsurları kapsamaktadır (Podsakoff vd., 2000). Örgütteki iş birliği ve grup kaynaşması ÖVD'yi olumlu yönde etkilerken, diğer örgütsel özelliklerin ÖVD'yi yoğun bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir (İplik, 2015).

Son olarak lider davranışları kategorisinde dönüşümcü liderlik, destekleyici liderlik ve vizyon geliştirme gibi etkenler yer almaktadır. Çalışanların motivasyonlarını arttırmaya çalışan dönüşümcü liderlerin, orta bir vizyon oluşturma, işgörenlere model olma, işgörenlerden yüksek performans bekleme ve örgütün amaçlarının benimsenmesine yardımcı olma gibi özellikleri çalışanları ÖVD sergilemeye teşvik etmektedir. Ayrıca çalışanlarına adil davranan, karşılıklı iletişimi önemseyen, çalışanların kişisel katkılarını fark eden destekleyici liderler, çalışanların ÖVD sergilemelerine katkı sağlamaktadır. Başka bir ifade ile liderin algılanan olumlu davranışları karşısında çalışanlar ÖVD göstermektedir (İplik, 2015).

Başka bir çalışmada da Somech and Oplatka (2015), ÖVD'nin öncüllerini bireysel düzey, ikili düzey ve örgüt düzeyinde olmak üzere üç grup altında toplamıştır. ÖVD'nin bireysel düzeydeki öncülleri iş doyumu, örgüte bağlılık, iş yeterliliği ve eğitim çağrısı duygusudur. İkili düzeydeki öncüller örgütsel güven ve örgüt ya da gözetmenden gelen destektir. Son olarak ÖVD'nin örgüt düzeyindeki öncülleri okul kültürü, okul iklimi ve eğitim liderliğidir. Bahsedilen üç grup öncül öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye iten etmenlerdir. Okullarını ve mesleklerini kendilerine olan saygıya katkı sağlayan ve

ihtiyaçlarını karşılayan anlamlı bir yer olarak deneyimleyen öğretmenler öğrencilerine, meslektaşlarına ve okula karşı daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler.

Oplatka (2006) örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin hangi davranışları gösterdiklerini ve bu davranışların bağlamsal ve kişisel belirleyicilerini ortaya koymak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanarak bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya göre öğretmenler çalıştıkları okula bağlılık, meslektaşlarına ve öğrencilerine destek ile eğitimdeki yenilik ve değişimlere yönelik öncülük etme gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedirler. Öğretmenin kişiliği, örgüt iklimi ve okul yöneticisinin özellikleri öğretmenlerin bu davranışları göstermelerindeki etkenler olarak sıralanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi

Aşağıda örgütsel vatandaşlık davranışının bazı kavramlarla ilişkisine yer verilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık ve İş Tatmini

ÖVD ile ilişkisi alanyazında en fazla yer alan faktör iş doyumudur. Araştırmacıların birçoğu ÖVD ile iş doyumu arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (İplik, 2015). İş tatmini, kişilerin hayata bakış açılarını etkilemektedir. Yüksek iş doyumu olan kişilerin, ruh ve fizik sağlıkları iyi, hastalıkları azdır. Bu kişilerin, çalışma arkadaşlarıyla yardımlaşma ve iş birliği düzeyi, uyumu ve bireysel güveni yüksektir. Kaygıları azdır, iş doyumuyla gerilimlerin üstesinden gelebilirler ve böylece isteklerinin gerçekleşmesi daha mümkün hale gelir. Ayrıca bu kişiler yeni bir görev verildiğinde hızlı öğrenirler. Tüm bunlar örgüt açısından iyi bir performans ve verimlilik anlamına gelir (Ölçüm-Çetin, 2004).

İşgörenler açısından tatmin edici bir çalışma ortamı sunmak için çalışma koşulları, terfi, ücret ve sosyal haklar gibi etkenlere önem verilmesi gerekmektedir (İplik, 2015). Böylece, çalışanların iş doyumu ile birlikte örgüte bağlılığı artacaktır. Ayrıca bu kişiler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha istekli olacaktır.

Zeinabadi (2010), iş doyumu ve örgütsel bağlılığı ÖVD'nin öncülleri olarak incelemiştir. Çalışma kapsamında 652 öğretmen ve 131 okul yöneticisinden anket yoluyla veri toplanmıştır. Toplanan veriler analiz edildiğinde içsel iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin okullarda tanımlanmış rolleri dışındaki davranışlarının yapısını incelemek ve bu davranışların öz yeterlilik, kolektif yeterlilik ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi görmek için Somech ve Drach-Zahavy (2000), 251 öğretmen üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonunda örgütsel vatandaşlık davranışları, okulun önemli üç seviyesi olan öğrenci, takım ve organizasyona karşı gösterilen davranışlar olarak üç boyutta ortaya koyulmuştur. Ayrıca, üç boyutta da ÖVD ile kişisel tatmin arasında olumlu bir ilişki olduğu, özyeterlilik ve ÖVD arasında olumlu yönde ilişkinin takım ve organizasyon boyutlarında olduğu, kolektif yeterliliğin ise sadece organizasyon boyutunda ÖVD ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Örgütsel Vatandaşlık ve Adalet

Adalet, kişilerin haklarına saygı duyma ve herkese hak ettiğini verme olarak anlamlandırılan bir kavramdır (İplik, 2015). Buradan hareketle örgütsel adalet ise, örgüt içinde çalışanlara dürüst ve adil davranılması gerektiğini ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Çalışanlar arasında ödül dağıtımının ve çalışanları etkileyecek kararların adil olması, örgütsel adalet kavramını açıklamaktadır. Çalışanlar örgüt içinde ödüllerin hak edene verildiğini ve alınan kararlarda adil olunduğunu düşünüyorlarsa, o örgütte örgütsel adaletin bulunduğu söylenebilir (Sezgin, 2005).

Adalet, örgütlerin yönetimi için önemli bir unsurdur. Bir başka deyişle, örgüt yöneticilerinin işgörenlere adil davranması ÖVD sergilenmesi için önemli bir etkendir (Akgüney, 2014; Aycan, 2020; Dalgın, 2015; Ölçüm-Çetin, 2004; Podsakoff vd., 2018; Polat, 2007; Yücel, Yalçın ve Ay, 2009). Okulda sosyal adalete ilişkin uygulamaların artırılması da öğretmenlerin performansını artırabilir (Bozkurt, 2022). Çalışanlar örgütte adaleti algıladıklarında, ÖVD sergileme eğilimleri artar. Burada çalışanları ÖVD'ye teşvik eden etken, örgütte adil davranıldığına inanmasıdır (Sezgin, 2005).

Örgütsel adalet, örgütteki tüm uygulamalar ve işlemlerden etkilenmektedir. Bu nedenle örgütte yürürlüğe girecek her uygulama ve işlem dikkatli bir şekilde analiz edilmelidir (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019). Örgütte işgörenler adaletsizliği algıladıklarında, rollerinin gerektirdiği işlere yönelik çabalarını azaltmak yerine, bu duruma tepkilerini sergileyecekleri ÖVD'yi azaltarak gösterebilirler (Sezgin, 2005). Yani bir örgüt içinde örgütsel adaletin sağlanamaması, çalışanların örgütün etkililiğine katkıda bulunacak

örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini azaltır. Yani işgörenler, adil olmayan davranışlarla karşılaştıklarında, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme noktasında daha az istek gösterebilirler (Ölçüm-Çetin, 2004).

Örgütsel adalet, örgütsel güveni etkilemekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı da bu örgütsel güvenden doğrudan etkilenmektedir. Bu değişkenler bir arada göz önüne alındığında, örgütsel çıktıya en çok katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır ve buradan yola çıkarak birbiriyle ilişki içinde olan bu üç kavramın açıkça ortaya koyulması, olumlu örgütsel çıktılar açısından önemlidir (Polat ve Celep, 2008). Hoy ve Tarter (2004)'ın yaptığı çalışma da güven ve adaletin ayrılmaz olduğunu, biri olmadan diğerinin olamayacağını göstererek yukarıdaki ifadeleri desteklemektedir.

Örgütsel adalet, yönetim alanında yeni bir kavram olmamasına rağmen eğitim yönetimi alanında göz ardı edilen bir kavramdır diyen Hoy ve Tarter (2004)'a göre, okullarda adalet hafife alınmaması gereken bir konudur. Diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel adaletten önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu iki unsur arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Akgüney, 2014; Baş ve Şentürk, 2011; Çağlayan, 2014; Polat ve Celep, 2008).

Eğitim örgütlerinde kalitenin artırılması için, eğitim-öğretim sürecinin içinde doğrudan rol alan öğretmenlerden olabildiğince yüksek düzeyde yaralanmak gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için, öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının olumlu yönde artırılması son derece önemlidir. Böylece öğretmenlerin olumlu davranışlar sergilemeye yönelmeleri muhtemeldir (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019).

ÖVD ile örgütsel adalet kavramları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu yapılan araştırmalarda ortaya koyulmuştur (Akgüney, 2014; Çağlayan, 2014; Polat ve Celep, 2008; Şahal, 2015). Çağlayan (2014) ÖVD ile örgütsel adalet ilişkisine ilişkin öğretim elemanlarıyla yaptığı araştırmada, öğretim elemanlarının örgütteki adalet algıları ve ÖVD ilişkisinin, pozitif yönde olduğunu ortaya koymuştur. Ortaya koyulan bu ilişki, öğretmenlerin okulda ÖVD sergilemeleri için, adil muameleyi hissetmelerinin ve adil olunduğunu okul yönetiminin öğretmenlere açık bir şekilde göstermesinin ne kadar gerekli olduğunu işaret etmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık ve Güven

Örgütsel güven, toplumun vazgeçilmezi olan örgütlerin işgörenlere ve çevresine güven vermesi, işgörenlerin ve çevresinin de örgüte güven duyması olarak açıklanabilir (Yılmaz, 2017). Örgütsel güven faktörü ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Örgütsel güven algıları yüksek olan çalışanlar daha çok ÖVD sergilemektedir (Aktepe, 2021; Alev, 2022; Arlı, 2011; Kocaoğlu ve Özdemir, 2020; Timuroğlu ve Çokgören, 2019).

Örgütte işgörenlerin güveni örgütün verimliliğini artırır ve örgütün devamlılığında doğrudan etkili olur. Bu çerçevede, örgüt içinde adaleti tesis edecek etkenlerin doğru analiz edilmesi ve bunun uygulamaya dökülmesi gerekmektedir. Çünkü işgörenlerin güvenini sağlayan en önemli faktör örgütte adaletin uygulanma şeklidir. Örgütte bir uygulamanın adil olup olmaması, işgörenin güven düzeyini belirlemektedir (Aktepe, 2021).

Çeşitli çalışmalardan yola çıkarak Yılmaz (2013), örgütte yaşanan güven probleminin çeşitli sorunlara neden olabileceğini ve örgütsel güvenin yüksek olması durumunda bahsedilenlerin tersi yönünde bu güvenin örgüte çok fazla fayda sağlayabileceğini ileri sürmektedir. İlk olarak örgütte yaşanan güven problemi, hiyerarşiyi arttırır, işleyişi yavaşlatır, yeterli düzeyde yetkilendirmeyi kaliteli işlerin ortaya çıkmasını engeller. İkinci olarak, işgörenler, yenilik ve değişime yönelik faaliyetlere şüphe ile yaklaşırlar ve bu durumda kurumsal değişim zorlaşır. Ayrıca güven olmadan, iş birliğini sağlamak güçleşir ve dahası işgörenlerin örgüte olan aidiyetleri zayıflar ve bu işgörenler örgüt yararına gönüllü bir eylemde bulunmaktan kaçarlar. Son olarak, örgütlerin kendi içlerinde ve dışarıdan öğrenmeleri olanaksız hale gelir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel güvenden etkilenmektedir ve örgütsel güven, bu davranışların gösterilme ihtimalini artırabilmektedir (Aktepe, 2021; Arlı, 2011; Baş ve Şentürk, 2011; Koşar ve Yalçınkaya, 2013; Polat, 2007; Samancı Kalaycı, 2007; Uzun, 2018; Zengin, 2011). Öğretmenler, meslektaşlarına, yöneticilerine ve paydaşı oldukları kuruma güvenebilecekleri bir okul ortamı beklerler. Bu beklentiler yerine getirildiğinde, öğretmenlerin ÖVD sergileme eğilimlerinde bir artış görülebilir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013).

Öğretmenlerin okulun tüm paydaşlarına güven duyarak, okulda misyonun, vizyonun ve ortak değerlerin oluşturularak paylaşılması, başka bir ifadeyle okul kültürünün güçlü bir şekilde oluşturulması öğretmenlerin ÖVD sergilemelerine önemli bir katkı sağlamaktadır

(Koşar ve Yalçınkaya, 2013). Okulda güvene dayanan bir kültür çerçevesinde öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini daha rahat dile getirebilecekleri, okula katkı sağlayacak işlerde daha istekli görev alabilecekleri ve daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilecekleri söylenebilir. Bu nedenle okul yöneticilerinin okulda güvene dayanan bir okul kültürü oluşturmaları, okulun gelişimi adına öğretmenleri ekstra çalışmalar yapmaya motive etmeleri ve öğretmenlerin etkin bir şekilde toplantı ve karar alma süreçlerine katılımını sağlayarak, düşüncelerini çekinmeden dile getirebilecekleri ortamı oluşturmaları yararlı görülmektedir (Alev, 2022).

Örgütsel Vatandaşlık ve Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgütteki tüm işgörenlerin paylaştığı ve geliştirmek için çaba harcadığı, dahası örgütteki her süreç üzerinde etkiye sahip olan ilişkilerin yapı taşlarından biridir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. Örgüt kültürü bu davranışların sergilenme sıklığını artırabilmektedir (Arlı, 2011; Koşar ve Yalçınkaya, 2013; Peker, 2022; Yaprak Kaya, 2015).

Okullarda kişiler arası ilişki, bağlılık ve okul adına birlikte karar almanın önem arz ettiği destek kültürünün, kişisel sorumluluğun öne çıktığı ve elde edilen başarıların destek gördüğü başarı kültürünün ve okulun amaçlarının bireysel amaçların önüne geçtiği görev kültürünün, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı görülmüştür. Bu noktada okul yöneticilerinin okulda olumlu bir kültür oluşturmaları önemlidir. Bu durum etkili ve verimli bir okul için gereklidir (Peker, 2022).

Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yürüten Koşar ve Yalçınkaya (2013), örgüt kültürünün de bu iki kavram arasındaki aracılık etkisi üzerine eğilmiştir. Çalışma esnasında 871 öğretmenden veri toplanmış, elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin çalıştıkları örgüt içinde meslektaşlarına ve yöneticilerine güveninin artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı görülmüştür. Buna ek olarak öğretmenler mensubu oldukları örgütün kültürünü ne kadar çok benimserse, o ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Elde edilen bir diğer bulgu ise öğretmenlerin örgüte güveni arttıkça, örgüt kültürünü benimseme düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla çalışma arkadaşlarına güvenen

bir öğretmen, örgüt kültürünü daha fazla benimseyerek daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergiler.

Örgütün kültürel değerleri çalışanların kendi değerleri ile uyumsuzluk gösterdiğinde, çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekte daha az istek gösterirler (Ölçüm-Çetin, 2004). Diğer örgütlerde gözlemlendiği gibi örgüt kültürü çalışanlar tarafından benimsenmediği zaman, öğretmenlerin motivasyonları, çalışmaları, okullarında etkili bir iklim oluşturulma ihtimali ve okula bağlılıkları azalabilir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013). Sonuç olarak bu durumdan okul olumsuz etkilenebilir.

Örgütsel Vatandaşlık ve Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, 1960'lardan beri örgüt araştırmacıları, uygulayıcıları ve kuramcıları tarafından ilgi görmüş, örgütün birey üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu anlamaya yardım etmiş ve örgütteki çalışan davranışlarının farklı boyutlarının bir başlık altında yorumlanmasına fırsat vermiştir (Kubilay Baykal, 2013). Eğitim örgütlerinde okul iklimi, okuldaki bireylerin (öğrenci, personel vb.) davranışları üzerinde etkisi olan önemli bir unsurdur ve bahsedilen bireylerin algıladığı okul kalitesi ile bu kalitenin etkilendiği davranışlar bütününü kapsamaktadır (Kubilay Baykal, 2013). Samancı (2006)'nın ifadesiyle ise okul iklimi, öğretmenlerin çalıştıkları ortama ilişkin algılarıdır. Başka bir ifade ile okul iklimi, yöneticilerin ve öğretmenlerin kurumda sergiledikleri, çalışma ortamına dair algılarına dayanan davranışlarıdır. Bu okul iklimi, özellikle okul yöneticisinin özelliklerinden ve davranışlarından çok etkilenir çünkü okul yöneticisi, kurumu kontrol eden, gösterdiği liderlik özellikleriyle kurumun yönünü belirleyen ve kurumun davranış biçiminde değişiklik yapabilen kişidir.

Okul iklimi kavramı en önemli öncüllerinden biri örgütsel adalettir. Yapılan bir araştırmanın bulgularına dayanarak, öğretmenlerin sorumlulukları belirlenirken, eldeki kaynakları okula dağıtırken, ödülleri dağıtırken ve prosedürleri yerine getirirken iletişim ve etkileşim sürecinin öğretmenler tarafından adil olarak algılanması, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin davranışlarını tutumlarını olumlu etkiler (Kemer ve Polat, 2022). Böylece okulda olumlu bir iklim yakalanması ve öğretmenlerin de mutlu oldukları bir okul ortamında okul için daha fazla emek ve zaman harcaması beklenebilir.

İklim, kurumda çalışanların motivasyonlarını etkilediği için örgütsel performans üzerinde oldukça etkilidir. Öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkisi ile öğretmenler ve yönetici arasındaki ilişki, motivasyonu ve buna bağlı olarak davranışı doğrudan biçimlendirmektedir. Bunun yanında, okul iklimi, öğretmen, yönetici, çalışan, öğrenci ve toplumu etkilerken, bu gruplar da okul ikliminin oluşmasında büyük bir role sahiptir. Buradan hareketle, okul iklimi hem etkileyen hem de etkilenen bir konumda olduğu ve içinde bir çok boyutu barındırdığı için etkili bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğini tanımlamak güçtür (Samancı, 2006).

Okul iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki farklı araştırmalara konu olmuştur. Bu konuyla ilgili Kubilay Baykal (2013) yaptığı araştırma sonunda örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, öğretmenlerin okul iklimini olumlu algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini artırdığını, olumsuz algılamalarının ise bu davranışları gösterme düzeylerini azalttığını saptamıştır. Benzer şekilde Samancı (2006) örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine yaptığı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütte hissedilen iklimden önemli ölçüde etkilendiğini ortaya koymuş, okuldaki olumlu ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği sonucuna varmıştır. Demir (2019) de yaptığı çalışmada okullardaki etik iklime değinmiş ve etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda, etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği görülmüş, öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları ve kurumsal performansa daha fazla katkı sağlamları için, okullarda yöneticilerin etik iklim oluşturmaya çalışmalarının yararlı olacağı ifade edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık ve Örgüte Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları örgüte yönelik hissettiği bağı ifade eden bir kavramdır (Çöl ve Gül, 2005). Örgüte bağlılığın örgütsel adalet ve güvenle yakın bir ilişkisi vardır (Aktepe, 2021). Okuldaki süreçlerin adil olması, öğretmenlerin okula yönelik güven algılarını olumlu etkileyecek ve bunun sonucunda da öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının beslenmesine, öğretmenlerin okulu daha kolay benimsemelerine ve kendilerini okula ait hissetmelerine imkan verecektir. Kendisini örgütün bir vatandaşı olarak hissetmeyen, örgütsel vatandaşlık bilincini kazanamamış bir öğretmenin, kendinden

bir şeyler vererek okul için ekstra bir faaliyette bulunması beklenemez (Baş ve Şentürk, 2011).

Örgüte karşı duyulan bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki mevcuttur (Aktepe, 2021; Aycan 2020; Çelik ve Üstüner, 2020; Uzun, 2018). Öğretmen ve okul yöneticisi arasında kurulan ilişkinin güçlü olması, yani sevgi ve saygı çerçevesinde bir ilişkinin kurulması, öğretmenin okula, okul yönetimine ve meslektaşlarına olan bağlılığını geliştirir, böylece okul için daha fazla fedakarlıkta bulunarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ihtimalini artırır (Uysal vd., 2019). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasında örgütsel bağlılıklarının önemli bir katkısı olduğu için, bu değişkenler arasındaki ilişki olabildiğince güçlü tutulmalıdır (Bayrak, 2017).

Örgütsel Vatandaşlık ve Liderlik

İşgörenlerin kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmelerinde, örgütte üstlerine düşen görevleri daha verimli yapmalarında örgüt yöneticilerinin göz ardı edilemez bir etkisi vardır. Yani işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları yöneticilerin davranışlarından ve uygulamalarından etkilenmektedir. Bundan dolayı, yöneticilerin değişime açık, bir amacı olan, işgörenlerin fikirlerini önemseyen, adil ve ahlaki karalar verebilen kişiler olmaları oldukça önemlidir (Oğuz, 2011).

Okullarda, kaliteli bir eğitim ve öğretimin gerçekleştirilebilmesi, okulların etkili bir şekilde yönetilebilmesiyle doğrudan ilişkili olup, bu noktada ilk ve en büyük sorumluluk okul müdürlerine düşmektedir. Okul yönetimini üstelenmiş okul müdürlerinin, okulun tüm paydaşlarını okulun ortak amaçları çevresinde toplaması, okulun kaynaklarını doğru ve verimli halde kullanması gerekir. Bu bağlamda okul müdürlerinin, okulu amaçlarına ulaştırmak adına her türlü kaynağa başvuran, cesaretli, azimli, güçlü iletişim kurabilen kişiler olması beklenmektedir (Tabancalı ve Çakıroğlu, 2017).

Okullarda, öğretmenlerin kişisel gelişimi ve meslektaşlarıyla ilişkilerinin güçlenmesi konusunda okul yöneticilerinin önemli bir rolü vardır. ÖVD'nin öğrenciler, öğretmenler ve okul açısından çıktıları göz önüne alındığında, öğretmenlerin sergiledikleri ÖVD düzeylerinin artması adına okul yönetiminin yapabileceklerini değerlendirmesi son derece önemlidir (Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012). Ayrıca yöneticilerin gelişim ve değişime açık olmaları, sorunlardan çok çözüme odaklanmaları, öğretmenlerin hatalarına değil

olumlu davranışlarına daha çok önem vermeleri ve okuldaki meydana gelen olaylara acil müdahale etmeleri okul ortamının huzurlu olması ve öğretmenlerin ÖVD'ye olan eğilimlerinin artması için önemlidir (Oğuz, 2011).

Öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD ile yöneticilerin sergilediği dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki olumlu ve anlamlıdır (Çetin vd., 2012; Çimili Gök, 2010; Oğuz, 2011; Özer, 2009).Yine öğretmenlerin gösterdikleri ÖVD ile yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik arasındaki ilişki de istatistiklere bakıldığında anlamlıdır. Okul müdürleri etik liderlik sergilediklerinde, öğretmenlerin ÖVD gösterme düzeyleri artmaktadır (Tabancalı ve Çakıroğlu, 2017). Öğretmenlerin gösterdiği ÖVD ile diğer bir liderlik stili olan esnek liderlik arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur (Yılmaz Yıldız, 2015). Yapılan başka bir araştırmaya göre ise öğretmenlerin gösterdiği ÖVD ile okul yöneticilerinin sergilediği öğretimsel liderlik arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı olduğu ortaya koyulmuştur (Çelik, 2010).

Örgütsel Vatandaşlık ve Motivasyon

Örgütlerin başarıya ulaşması ve devamlılığını sağlaması için motivasyon faktörü ve motivasyonun katkısıyla da çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri zamanla daha önemli hale gelmektedir (Tezer, 2015). Köprülü (2011)'nün yaptığı çalışmaya göre motivasyon düzeyi ve motivasyonel faktörler örgütsel vatandaşlık davranışını ve bu davranışın boyutlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Burada kastedilen motivasyonel faktörler sosyal değerler, ödüllendirme, takdir edilme ve yönetsel faktörlerdir. Çalışmada öğretmenleri bu değerleri önemsedikleri ve buna bağlı olarak motivasyonlarının arttığı görülmektedir.

Tezer (2015)'in ortaya koyduğu çalışmaya göre öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki anlamlıdır. Yani öğretmenlerin motivasyon düzeyi arttıkça, sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışında da bir artış gözlemlenmektedir (Aycan, 2020). Bu sonuç yukarıda bahsedilen Köprülü (2011)'nün çalışmasının bulgularını destekler niteliktedir.

ÖVD'nin yukarıda bahsedilen kavramlar dışında başka kavramlar ya da faktörlerle de ilişkisi bulunmaktadır. Aşağıda buna dair yapılan iki çalışmaya değinilmiştir. Bu çalışmalar ve sonuçları şu şekildedir:

Sezgin ve Kılınç (2012) yürüttükleri bir çalışmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcılarını Kocaeli merkezindeki 14 ilköğretim okulundaki 269 öğretmen oluşturmaktadır. Mesleki tükenmişlik düzeyini tespit etmek için "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını tespit etmek için ise "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" tercih edilmiştir. Araştırmanın bulgularında örgütsel vatandaşlığın ve öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin bağlantılı olduğu görülmüştür. Yardımseverlik ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı ile yardımseverlik ve sportmenlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Son olarak, mesleki tükenmişlik düzeyinde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin anlamlı farklar oluşturduğu görülürken yaş, branş ve kıdem değişkenlerinin anlamlı farklar oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi ve Çıktıları

Örgütün başarısında farklı etkenler rol oynasa da, bu başarıda büyük pay nitelikli insan kaynağına düşmektedir (Sezgin, 2005). Etkili örgütlerdeki işgörenler, resmi olarak tanımlanmış işlerinden daha fazlasını yaparlar ve böyle davranırken emri yerine getirme, telafi etme, karşılığında bir şey bekleme kaygısı içinde olmadan, özveri duygusuyla hareket ederler (Ölçüm-Çetin, 2004). Gönüllülük, kurallara uyma, yardım etme ve örgütsel amaçları onaylama gibi davranışlar işgörenlerin üretkenliğini ve örgüte olan olumlu katkısını arttırır (Oplatka, 2009). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumun sosyal yapısını güçlenmesini, kurum içindeki anlaşmazlıkların azalmasını ve böylece etkililiği artırarak performansın yükselmesini sağlar (Sezgin, 2005). Bu davranışlar, ayrıca, örgütte yaşanabilecek çatışmaların büyümesini engelleyebilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

ÖVD'nin bireye ve kuruma olumlu katkıları vardır (Oplatka, 2009; Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009; Yıldırım ve Keskinkılıç Kara, 2018). Başka bir ifade ile ÖVD'nin bireyin ve örgütün performansını olumlu etkilediği ve örgütün etkili olmasına katkı sağladığı söylenebilir (Allison vd., 2001). ÖVD'nin özellikle örgütsel düzeyde performansa etkisi üzerine yapılan araştırmalara olan ilgi artmaktadır (Podsakoff vd., 1997).

ÖVD'nin bireysel performansa etkisiyle başlamak gerekirse, ÖVD'nin bireysel çalışmalardan elde edilen sonuçlar üzerinde önemli ölçüde olumlu etkileri olduğu söylenebilir (Podsakoff vd., 2000). Bu davranış biçiminin bireye yönelik idari değerlendirmelerden iyi puanlar alma, kurumda olumlu bir imaja sahip olma ve dolaylı olarak verilen ödüller gibi sonuçları olabilir (Oplatka, 2009). Ayrıca Allison ve diğerlerine (2001) göre ÖVD'nin işgörenlerin performans değerlendirmelerine ve kariyer başarısına olumlu bir etkisi olduğunu gösteren birçok kanıt vardır.

İşgörenlerin ÖVD sergilemeleri, örgütün verimliliğini ve etkililiğini arttırır (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019). İş arkadaşlarına yardım etmek veya kuruma zaman ayırmak örgütsel başarıya olumlu katkı sağlarken, çalışanlar dışındakilere yardım etme, sürekli başka projeler peşinde koşma iş ihmaline yol açabilir ve bu da örgütsel başarıyı olumsuz etkiler. Yani ÖVD'nin örgüte etkisi koşullara göre olumlu ya da olumsuz olabilir (Oplatka, 2009).

ÖVD'nin nicelik ve niteliğe olan etkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapan Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie (1997), ABD'deki bir işletmede çalışan 218 kişinin performansını nicelik ve nitelik açısından incelemişlerdir. Çalışma sonunda performansın niceliğini, sportmenliğin ve yardımcı davranışın önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Performansın niteliği ise yardıma yönelik davranıştan oldukça etkilenmiştir. Bu sonuçların aksine, performansın sivil erdemden herhangi bir şeklide etkilenmediği ortaya çıkmıştır.

ÖVD'nin örgütün verimliliğine olabilecek katkıları şu şekildedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997):

İlk olarak ÖVD çalışanların ve yöneticilerin verimliliğini artırarak örgüte katkıda bulunur. Örneğin daha tecrübeli bir çalışan, işe yeni başlayan iş arkadaşına gönüllü olarak yardımcı olduğunda, o kişinin işi daha hızlı öğrenip, daha üretken olmasına katkı sağlayarak grubun veya birimin etkililiğini artırabilir. Bunun yanında çalışanlar birimin performansını artırmak için önerilerde bulunduğunda (sivil erdem) ya da çalışma arkadaşlarına sorun yaratmaktan kaçındığında (nezaket), yöneticiler birim içinde bir krizle uğraşmayacak ve var olan enerjilerini birimin amaçları için kullanacaklardır.

İkinci olarak ÖVD, kıt kaynakların bakım işlevlerine kullanılması ihtiyacını azaltarak ve çalışma gruplarının faaliyetlerinin eşgüdüm içinde ilerlemesine yardımcı olarak, örgütün etkililiğini artırabilir. Örgüt içinde yardımlaşma morali, ekip ruhunu ve örgüte olan bağlılığı artırdığı için çalışanların ve yöneticilerin enerjilerini grup birlikteliğini sağlamak

için harcamalarına gerek kalmaz. Aynı şekilde, ÖVD'nin sivil erdem boyutu ile ilişkili olarak çalışanlar toplantılara gönüllü katıldıklarında, çalışanlar arasında faaliyetlerin eşgüdümü sağlandığında çalışma grubunun performansı artar. Böylece gruplar arası iş birliğinin sağlanması kolaylaşır.

Üçüncü olarak ÖVD, örgütün cazibesini artırarak örgüte katkı sağlayabilir. İşlerinde iyi olan insanların çoğu birbirine bağlı iş arkadaşlarının bulunduğu olumlu bir ortamda çalışmak ister. Örgüt içinde sergilenen yardım etme davranışları morali yükseltir, gruba bağlılığı artırır, gruba aidiyet duygusunu geliştirir ve böylece örgütü çalışmak için cazip hale getirir. Aynı zamanda ÖVD'nin sportmenlik boyutuna dayanan bir davranış olarak çalışanlar önemsiz meselelerde şikayetten kaçındıklarında, grubun çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutmuş olurlar ve bu durum örgüte bağlılığı artırır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün performansındaki çeşitliliği azaltarak örgüte katkı sağlayabilir. Çünkü çeşitliliğin az olduğu yerde yöneticiler açısından kaynakları yönetmek daha kolaydır. Çalışanlar işe gelemeyen ya da iş yükü ağır olan arkadaşlarının görevlerini üstlenerek, önemli çalışmaları tamamlamak için işe erken gelip işten geç çıkarak ve işin getirdiği sorumlulukların ötesine geçerek bir birimin performansındaki çeşitliliği azaltabilir. Bu davranışlar, bir örgütün performansını önemli ölçüde artırabilir.

Son olarak ÖVD, örgütün değişen çevre ve koşullara uyum gösterme yeteneğini çeşitli şekillerde geliştirebilir. Örneğin, toplantılara ve eğitimlere katılarak sivil erdem boyutuyla ilişkili davranış sergileyen çalışanlar, değişen koşullarla ilgili bu ortamlardan bilgi edinerek örgüte katkı sağlayabilirler. Buna ek olarak çalışanlar yeni bilgiler edinme ve yeni görevler üstlenme noktasında istekli olurlarsa, örgütün değişen koşullara uyum yeteneği artabilir.

a) Özetlemek gerekirse ÖVD, örgütün başarısına şu şekilde katkıda bulunabilir (Podsakoff vd., 2000): Birincisi, ÖVD'ler çalışma arkadaşlığından doğan verimliliği artırabilir. İkincisi, ÖVD'ler yönetime ilişkin verimliliği artırabilir. Üçüncüsü, ÖVD'ler kaynakların daha çok verim elde edilecek amaçlar doğrultusunda kullanılmasını sağlayabilir. Dördüncüsü, ÖVD'ler devamlılığı sürdüren işlevlere harcanan kaynaklardan tasarruf eder. Örneğin, yardımlaşmanın doğal bir sonucu olarak moral, ekip ruhu, bağlılık artar ve işgörenlerin ya da yöneticilerin bu işlevlere harcaması gereken enerji ihtiyacı azalır. Beşincisi, ÖVD'ler örgüt çalışanları arasında işlerin etkili bir şekilde koordine edilmesini sağlayabilir. Altıncısı, ÖVD'ler örgütü daha cazip hale getirerek, işini en iyi yapan kişileri

örgüte çekebilir. Yedincisi, ÖVD'ler örgütsel performansta istikrarı sağlayabilir. Sonuncusu ise ÖVD'ler örgütün meydana gelen değişimlere hızlı uyum göstermesini sağlayabilir.

ÖVD'yi örgütsel etkililiği artıran davranışlar olarak tanımlayıp, örgütsel performansın önemli etkenlerinden biri olduğunu kabul eden Jahangir, Akbar ve Haq (2004) yaptıkları çalışmada ÖVD'nin mevcut tanım ve boyutlarını incelemiştir. Çalışmada yöneticilerin ÖVD'nin öncüllerini bilmesinin faydalı olacağı ileri sürülmüştür. Bu bilgi doğrultusunda yöneticilerin çalışanlarını ÖVD'ye teşvik edeceği ifade edilmiştir.

Okullarda ÖVD'nin Yeri, İşlevi ve Önemi

Bireyin ve örgütün etkililiğine katkı sağlayan ÖVD, aynı zamanda bir eğitim örgütü olan okullara da katkı sağlamaktadır. ÖVD'nin okula dair ne anlam ifade ettiğinin bilinmesi, yönetici, öğretmen ve okulla ilişkisi olan diğer kişilerin davranışlarının, okulun amaçlarına yönelik daha etkili analiz edilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca ÖVD, öğretmenlerin kendi aralarında iş birliği yapmalarına ve yardımlaşmalarına olanak sağlayarak, okullara büyük katkı sağlayabilir (Sezgin, 2005). ÖVD okullardaki akademik başarıya da önemli ve olumlu bir katkı sağlayabilir (Allison vd., 2001). Eğitim kurumlarının başarısı, öğretmenlerin resmi görevlerinin ötesinde davranış sergileme eğitimleriyle ilgilidir (Makvandi, Naderi, Makvandi, Pasha ve Ehteshamzadeh, 2018). ÖVD'nin okula bu olan katkılarının, ÖVD'nin alt boyutlarıyla ilişkilendirilerek değerlendirilmesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemini görmek adına daha anlamlı olabilir.

İlk olarak ÖVD'nin özgecilik boyutu, çalışanların örgüt içinde çalışma arkadaşlarına yönelik gösterdiği ve sonuçta örgütün yararına olan yardım etme davranışlarıdır (Schnake ve Dumler, 2003). Bu boyutta öne çıkan, işinde zorlanan ya da işinde başarılı olamayan bir işgörene yardımcı olmaktır (Sezgin, 2005) ve bu yardım karşılık beklemeden gönüllü olarak sergilenir (Yıldırım ve Keskinkılıç Kara, 2018). Çoğunlukla bireye dönük olsa da, en sonunda örgüte büyük fayda sağlayan özgecilik, deneyimli öğretmenlerin, okuldaki yeni öğretmenlere yardım etmelerini gerektirir. Yeni bir öğretmenin okula ve mesleğe uyum gösterme, okulun kurallarını öğrenme, okulda var olan değerleri ve normları içselleştirme ve okulda sosyalleşme sürecinde deneyimli bir çalışma arkadaşından yardım alması, okulun etkililiğine katkı sağlayabilir.

ÖVD'nin vicdanlılık boyutunda, örgütte asgari gösterilmesi gereken davranışların ötesine geçen davranışlar ön plandadır (Deluga, 1994). Öğretmenlerin her fırsatta izin almayıp işe tutarlı bir şekilde devam etmeleri, okula zamanında gelmeleri, çalışma sürelerini etkili kullanmaları, sınıfta öğretime ayrılan süreyi etkili kullanıp akademik öğrenme süresini artırmaları ve okulun belirlenen kurallarına uymaları, vicdanlılık boyutu kapsamındadır (Sezgin, 2005). Bu davranışlar okulun etkililiğine önemli bir katkı sunabilir.

ÖVD'de nezaket, örgütte kişinin aldığı karar ve sergileyeceği davranışlardan etkilenecek kişileri bilgilendirmesi ve ihtiyaç duyulabilecek bilgileri gerekli kişilere iletmesidir (Schnake ve Dumler, 2003). Okullarda nezakete dayanan bilgilendirme, öğretmenlerin diğer öğretmen arkadaşlarını yapacağı işlere ve aldığı kararlara dair bilgilendirmesi, gereken bilgileri okul yönetimiyle paylaşması, öğrencilere ve ihtiyaç duyulduğunda velilere haber vermesi şeklinde gerçekleşebilir (Sezgin, 2005). Bu durum okulda iletişim kanallarının açık tutulmasını ve böylece zamanın etkili kullanılarak okul adına verimli işler ortaya koyulmasını sağlayabilir.

ÖVD'nin diğer bir boyutu olan sivil erdem, örgütün etkinliklerine aktif ve gönüllü olarak katılım anlamına gelir (Podsakoff vd., 2000). Örgütün karar alma sürecinde gönüllü olarak yer alma, düzenlenen forum, toplantı ve eğitimlere katılma, örgütün planladığı sosyal faaliyetlere katılma özgecilik boyutuna dayanan davranışlardır (Allison vd., 2001). Öğretmenler, bilimsel gelişmeleri ve mesleğe dair yapılmış yayınların takipçisi olarak, hizmetiçi eğitimlerde yer alarak, kendilerini mesleki ve kişisel anlamda geliştirerek, öğretim yöntem ve tekniklerindeki yenilikleri takip edip, onları öğretim ortamında kullanarak, ÖVD'nin önemli bir boyutu olan sivil erdemle ilgili davranışlar sergileyebilirler. Özellikle de öğretmenlerin mesleki açıdan gelişimi, öğretmenler ve daha bütüncül olarak okul için önem arz edebilir (Sezgin, 2005).

Son olarak ÖVD'nin sportmenlik boyutunda, işgörenlerin örgütte yaşadıkları sıkıntılar ve karşılaştıkları sorunlar karşısında şikayet etmeden olumlu bir tutumla çalışmaya devam etmeye istekli olmalarını ifade eder (Allison vd., 2001). Öğretmenler, karşılaştıkları problemleri büyütmeden, enerjilerini yapamayacaklarından çok yapabileceklerine verirse, çalışma zamanının büyük bir kısmı olumlu işlere ayrılarak, bu zaman etkili kullanılmış olur. Çünkü, istenildiği taktirde, her durumda, eğitime dair nitelikli işler yapılabilir (Sezgin, 2005).

Okul dayanışma ile anlam bulan bir yerdir. İşbirliğiyle yapılan çalışmaların olduğu, resmiyetin ötesine geçerek hareket eden bir okulun etkili ve verimli olmasına ÖVD'nin katkı sunabileceği çok açıktır. Fakat ÖVD'nin bir örgütte güçlendirilebilmesi için, çalışanları ÖVD sergilemeye teşvik eden, herkesin katılım sağlayabildiği ve karşılıklı etkileşimde bulunabildiği, bilgi alış-verişinin olduğu bir okul ikliminin tesis edilmesi oldukça önemlidir (Sezgin, 2005).

Öğretmenler güven, bağlılık, iş doyumu ve kişiler arası ilişkinin gelişimine destek olan bir okul ikliminin etkisiyle, okulda daha çok ÖVD gösterme eğiliminde olabilirler (Sezgin, 2005). Daha ayrıntıya inmek gerekirse, okuldaki hakim hava öğretmenlerin motivasyonunu ve okula olan bağlılıklarını etkiler. Bu havanın öğretmenler tarafından olumlu algılanması onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracaktır. Okulda yakın ve uyumlu ilişkilerin olması, öğretmenlerin okuldaki ihtiyaçlarının karşılanması ve okul yönetiminin destekleyici bir tavır içinde olması okulda huzurlu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine teşvik eden bir ortamın oluşmasını sağlar. Okuldaki olumlu havanın etkisiyle öğretmenlerin okula yönelik oluşan olumlu algıları, onların okuldaki çalışmalarını ve çalışma saatleri konusundaki hassasiyetlerini etkilemektedir. Okulda öğretmenlerin moralinin iyi olması onların verimliliğini artırır. Öğretmenlerin verimliliğinin artması öğrencilerin morali ile başarısını artıracak ve velilerin okula dair algıları daha olumlu olacaktır (Samancı, 2006).

Demir (2015), özel ve devlet anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını karşılaştırmıştır. Çalışma kapsamında özel ve devlet anaokullarında görev yapan 159 öğretmenden anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar özel anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin, devlete bağlı anaokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ancak Sezgin (2005) tarafından ortaya koyulan çalışmada da ifade edildiği gibi kamu okullarında çalışan öğretmenler için iş güvencesinin sağlanıyor olması, onların okullarında ÖVD sergilemelerine engel değildir. Burada yapılması gereken, öğretmenleri karşılıklı iş birliği ve yardıma, ÖVD sergilemeye, öğrencilere ve okula daha çok fayda sağlamaya teşvik edecek güdüleyicilerin sağlanması ve bu duruma uygun adalet ve güvenin tesis edildiği bir okul ikliminin oluşturulmasıdır. Maddi güdüleyiciler sağlanabilse de bunların dışında öğretmenlerin başarı, takdir edilme ve okulda kabul görme

ihtiyaçların cevap verilmesi ve mesleki gelişimlerine yönelik onlara olanaklar sunulması bu noktada yardımcı olabilir.

ÖVD'nin katkılarına yönelik Oplatka (2009) açık uçlu sorular yoluyla ÖVD'ye ilişkin veri topladığı bir araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrenciler, öğretmenler ve okul için sonuçlarının neler olduğunu ortaya koymayı amaçlanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin bu davranışlarının kendini gerçekleştirme, iş doyumu, diğer öğretmenler arasında örnek bir model olma ve öğrencilerinin onlara karşı olumlu tutumlar sergileme gibi sonuçları olduğu ortaya koyulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermesinin öğrencilerin dersi daha iyi anlamalarına, okulda ve sınıfta öğrenci disiplininin sağlanmasına, öğrencilerin derse karşı olumlu bir tutum sergilemesine ve etkinliklere gönüllü katılmasına katkı sağladığı ifade edilmiştir. Son olarak ÖVD'nin okul açısından olumlu bir iklim sağlama, okulun imajını yükseltme ve yüksek hizmet kalitesi sunma gibi çıktılarının olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda bahsedilen davranışların yanında, öğretmenin okul içinde eğitim-öğretimin olumsuz etkileneceğinden endişe duyduğu davranışlardan uzak durması da örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında ele alınabilir (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019). Bu durum öğretmenlerin sadece olumlu işleri daha çok yaparak değil, okulun paydaşlarını etkileyebilecek olumsuz davranışlardan da kaçınarak okula katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Burada ÖVD'nin farklı bir yönü görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları bir bütün olarak düşünüldüğünde ise ÖVD okulun eğitim açısından başarısına, okulda kolay iletişim kurulmasına, öğretmenlerin iş birliği yapmasının kolaylaşmasına yardımcı olabilir. Bunun yanında ÖVD okul-aile iş birliğinin gelişip güçlenmesine, okula olan bağlılığın artmasına, okulun olumlu bir imaj kazanmasına, okulda nitelikli işlere kullanılan zamanın artmasına, okula uyumu kolaylaştırmaya, okul kültürünün gelişmesine, okulun olumlu bir iklime sahip olmasına katkı sağlayabilir. Toplam olarak da ÖVD'nin okulun etkililiğini artırdığı söylenebilir (Sezgin, 2005).

Örgütte işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, ortak amaçlara ulaşılmasına katkı sunmasının yanında, işgörenlerin kendilerini de psiko-sosyal olarak olumlu etkileyebilir (Uysal vd., 2019). Bu durum eğitim örgütlerinde de geçerli olabilir. Öğretmenler sergiledikleri ÖVD ile öğrenciye ve okula katkı sağlarken, bir yandan da mesleki gelişim

sağlayabilir, sosyal ilişkileri gelişebilir, gönüllü yaptığı ekstra davranışların mutluluğunu yaşayabilir ve toplamında psiko-sosyal anlamda bir rahatlama yaşayabilir.

Öğretmenlerin ÖVD göstermeleri okullar adına güzel bir gelişmedir. Bunun devam etmesi ve giderek artması için öğretmenlerin bu davranışlarının okul müdürlerince teşvik edilmesi gerekir. Bakanlık da öğretmenlerin kişisel ve örgütsel ihtiyaçlarını gözeterek bu davranışların devamını sağlamak ve daha iyi bir konuma getirmek için okullara destek verebilir (Yıldırım ve Keskinkılıç Kara, 2018).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, katılımcılara, araştırma aşamasında kullanılan veri toplama aracına ve veri analizine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada okullarda örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren öğretmenlerin bu davranışları derinlemesine incelendiği için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma; veri toplama yöntemi olarak mülakat, gözlem ve doküman analizinin kullanıldığı, incelenecek olayları ya da algıları oluştukları ortamda bütüncül şekilde anlamaya yönelik bir araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 41). Benzer bir ifadeyle nitel araştırma, araştırmacı tarafından hazırlanan araçlarla araştırma konusuna dair konunun doğal ortamında veri toplamaya dayanır (Cresswell, 2020, s. 46). Nitel araştırma yapanlar, belli bir konu hakkında sayılar ve dereceleri incelemek yerine o konuya yönelik daha ayrıntılı bir bilgiye sahip olmak isterler (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015, s. 240). Bu araştırmada da araştırmaya konu olan davranışlar tecrübe edildiği ortamda bütüncül bir şekilde derinlemesine incelendiği için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Nitel araştırma desenleri arasında kültür analizi, fenomenoloji (olgu bilim), kuram oluşturma, durum çalışması ve eylem araştırması bulunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 67). Bu araştırmanın deseni, nitel araştırmanın yukarıda bahsedilen beş deseninden biri olan fenomenoloji olmuştur. Fenomenolojide kişilerin bir duruma ilişkin tecrübelerinin ortak anlamına odaklanılır, araştırmaya katılanların ortak

özellikleri ortaya konulur ve bu kişilerin tecrübeleri özüne inilerek bütüncül bir bakış açısıyla betimlenir (Cresswell, 2020, s. 79). Fenomenoloji desenine dayanan araştırmalarda, varlığından haberdar olduğumuz ancak hakkında ayrıntılı ve derin bir bilgiye sahip olmadığımız olgular üzerinde durulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 69). Bu çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin davranışlarının özüne inilerek ortak özelliklerinin ortaya konulması hedeflendiğinden ve bu davranışlara ilişkin derinlemesine bilgi edinilerek kapsayıcı bir betimleme yapıldığından araştırma deseni olarak fenomenoloji olarak ifade edilmiştir.

Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Ankara ili bazı merkez ilçelerindeki (Altındağ, Etimesgut, Keçiören ve Yenimahalle) resmi orta okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmuştur. Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme teknikleri ile katılımcılar belirlenmiş ve katılımcıların davranışlarına ilişkin genelleme değil bütüncül bir bakış açısı elde edilmeye çalışılmıştır.

Amaçlı örnekleme, araştırmaya konusuna ilişkin zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen kişi ya da durumlara ulaşılarak, konuya dair derinlemesine çalışılmasını mümkün kılar (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 118). Amaçlı örnekleme yöntemi olan ölçüt örneklemede ise önceden belirlenen ölçütleri karşılayan kişilerin, olguların ya da olayların araştırmaya dahil edilerek çalışılması vardır (Büyüköztürk vd., 2015, s. 91).

Yukarıda bahsedilen bağlamda, araştırma kapsamında ilk olarak ÖVD gösteren öğretmenleri belirlemek yani çalışma grubunu oluşturmak amacıyla okullardaki zümre başkanları ve okul yöneticilerine araştırmacı tarafından hazırlanan “Katılımcı Belirleme Formu” kullanılarak sorular yöneltilmiştir (EK 3). Zümre başkanları ve yöneticilerin verdiği geri bildirimlere göre, yüz yüze görüşme yapmak için her okulda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren yani belirlenen ölçütlere uygun, ismi en çok tekrarlanan iki öğretmen tespit edilmiştir. Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye ilişkin zengin bilgi kaynağı kabul edilen bu öğretmenlerle,

sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze veya çevrim içi görüşme yapılmıştır.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Branş	Kıdem Yılı	Öğrenim Durumu	Okuldaki Çalışma Süresi
Ö1	Kadın	45	Teknoloji ve Tasarım	21	Yüksek Lisans	4
Ö2	Erkek	56	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	32	Yüksek Lisans	5
Ö3	Kadın	48	Türkçe	25	Lisans	2
Ö4	Kadın	30	Matematik	7	Lisans	4
Ö5	Erkek	48	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	25	Yüksek Lisans	23
Ö6	Kadın	50	Teknoloji ve Tasarım	25	Yüksek Lisans	4
Ö7	Kadın	34	Fen Bilimleri	12	Lisans	7
Ö8	Kadın	40	Türkçe	17	Yüksek Lisans	7
Ö9	Kadın	38	Sosyal Bilgiler	18	Lisans	7
Ö10	Erkek	44	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	17	Lisans	2
Ö11	Erkek	38	Fen Bilimleri	18	Lisans	7
Ö12	Kadın	41	Müzik	17	Lisans	4
Ö13	Kadın	45	İngilizce	21	Yüksek Lisans	8
Ö14	Kadın	30	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	7	Lisans	6
Ö15	Kadın	57	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	30	Lisans	23

Tablo 1'e göre araştırma kapsamında görüşme yapılan öğretmenler 4 erkek, 11 kadın öğretmen olarak toplam 15 kişiden oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaşları 56-30 aralığında olup, kıdemleri ise 32-7 yıl arasında değişmektedir. Eğitim durumları dikkate alındığında öğretmenlerin 6'sı yüksek lisans, 9'u ise lisans mezunudur. Ayrıca öğretmenleri branşları Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Türkçe, Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilgiler, Müzik ve İngilizce'dir. Buna ek olarak 15 öğretmenden 5'inin branşının Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık olması dikkat çeken bir husustur.

Verilerin Toplanması

Bu çalışmadaki veriler, ölçüt örnekleme yoluyla oluşturulmuş çalışma grubunda bulunan öğretmenlerle, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Görüşme yoluyla veri toplama, sosyal bilimlerde yapılan nitel araştırmalarda daha çok tercih edilen bir tekniktir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 129).

Cresswell'e (2020) göre veri toplama, araştırmanın çıkış noktasını oluşturan problemi çözüme kavuşturabilmek için probleme ilişkin bilgi toplamayı içeren bir süreçtir ve bu süreç belirli bir döngüde gerçekleşir. Bunlar sırasıyla: Görüşme yapılacak kişilerin ve mekanın belirlenmesi, gerekli izinler alınarak kişilere erişimin sağlanması, amaçlı örnekleme yoluyla çalışma grubunun oluşturulması, belirlenen araçla verilerin toplanması, görüşmede karşılaşılan sorunların çözülmesi ve verilerin saklanmasıdır. Bu bağlamda araştırmanın yapılacağı mekan okullar, kişiler de öğretmenler olarak belirlenmiştir.

Yapılan çalışmanın amaçları doğrultusunda araştırmacı tarafından veri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Öncelikle görüşme formuna yönelik danışman görüşü alınmıştır. Daha sonra görüşme formu üzerinde danışmanın uygun gördüğü düzeltmeler yapılmıştır. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda kullanılan dilin anlaşılır olup olmadığının tespit edilebilmesi için bir Türkçe öğretmeninin görüşü alınmıştır. Ardından görüşme formundaki soruların işlerliğinin görülmesi açısından bir pilot çalışma yapılmıştır. Soruların işlerliğinde herhangi bir sıkıntı görülmeyince, görüşme formu uzman görüşüne gönderilmiştir.

Gelen uzman görüşleri doğrultusunda görüşme formunda düzeltmeler yapılmış ve danışmanla birlikte görüşme formuna son hali verilmiştir (EK 4).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında araştırmacı tarafından ortaokulda görev yapan öğretmenlerle görüşme yapabilmek için geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair veri elde edebilmek için 13 soru yer almıştır. Araştırmanın görüşme formu hazırlanırken, sorular ilgili alanyazına dayandırılarak oluşturulmuş, ardından sorulara ilişkin eğitim bilimleri uzmanlarından görüş alınarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Eğitim uzmanlarının incelemelerinin yanında uzun süreli etkileşim, katılımcı teyidi ve doğrudan betimlemeler (Başkale, 2016) yoluyla geçerlik ve güvenirliği artırmak amaçlanmıştır.

Bu çalışmada birincil veri toplanacağı için üniversitenin etik kurulundan izin alınması gerekmiştir. Bu kapsamda yapılan başvuru sonucunda üniversite etik kurulundan gerekli izin alınmıştır (EK 1). Ayrıca Ankara'da bulunan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle görüşme yapılacağı için Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğüne de başvuruda bulunulmuştur ve izin alınmıştır (EK 2).

Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra kişilere erişim sağlanmış, amaçlı örnekleme yapmak amacıyla ölçüt örnekleme kullanılarak çalışma grubu oluşturulmuş, veri toplarken çalışma kapsamında yapılan görüşmeler için ses kaydı alınmış, ses kaydı alınmasını kabul etmeyen katılımcılar için araştırmacı tarafından görüşmeye dair notlar alınmıştır. Daha sonra ses kaydı alınan görüşmeler araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin bu davranışlarına dair yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanan, ses kaydı ve araştırmacının aldığı notlarla kayda alınıp elde edilen veriler, nitel analiz yöntemlerinden biri olan betimsel analiz tekniğiyle çözümlenmiştir. Betimsel analiz tekniğinde esas olan araştırma aşamasında toplana verilerin, daha önceden ortaya koyulmuş temalar çerçevesinde özetlenip yorumlanmasıdır. Bu teknikte araştırmacı,

gözlem ya da görüşme yoluyla elde edilen kişisel görüşleri belirgin şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara sıkça başvurabilir. Burada amaçlanan, verilerin belli bir düzen çerçevesinde ve yorumlanmış haliyle ortaya koyulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 239).

Nitel araştırmalarda, toplanan verilerin analizi için öncelikle veriler hazırlanır, veriler kodlanır ve kodlanan veriler temaların altına yerleştirilir, daha sonra da temalarla düzenlenmiş bu veriler tablolar, şekiller, yorumlar ve tartışmalarla okuyucuya sunulur (Creswell, 2020, s. 182). Bu bağlamda araştırma kapsamında elde edilen veriler yazıya dökülerek hazırlanmış, kodlanmış, temalara indirgenerek düzenlenmiş, en son olarak da tabloların yardımıyla literatürle ilişkilendirilerek, yorumlanıp tartışılarak, katılımcıların özgün ve önemli görülen görüşleri, katılımcı tablosundaki birinci sırada yer alan öğretmen için Ö1, ikinci sıradaki öğretmen için Ö2 gibi kısaltmalar kullanılarak sunulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemleri uygun başlıklara dönüştürülerek çözümlenmiş ve elde edilen bulgular literatürle ilişkilendirilmiştir.

ÖVD Gösteren Öğretmenlerin Eğitim Anlayışı ile Öğretmen ve Öğrenci Tanımı

Araştırma kapsamında öğretmenlerin eğitim anlayışını anlayabilmek ve öğrenci ile öğretmen kavramlarını nasıl anlamlandırdığını görmek amacıyla "Bir eğitimci olarak eğitim anlayışınızı kısaca açıklayabilir misiniz? Size göre öğretmen ve öğrenci kimdir" sorusu yöneltilmiştir. İlk olarak araştırmaya dahil olan öğretmenlerin eğitim anlayışına ilişkin görüşleri Tablo 2'de sunulmuş, ardından öğrenci ve öğretmen tanımları ise Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim anlayışı öğrenci merkezli eğitim (n = 8), hem öğrencinin hem öğretmenin öğrendiği bir etkileşim süreci (n = 5), iyi ve ahlaklı bireyler yetiştirmeye dönük bir süreç (n = 5), sevgi ile ilerleyen bir süreç (n = 4), yaparak, yaşayarak öğrenmeye dayalı bir süreç (n = 3), okuyarak gelişimin olduğu bir süreç (n = 3), bireyin biricik ve bir bütün olarak ele alındığı bir süreç (n = 3), eleştirinin temel alındığı bir süreç (n = 1) olarak ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin eğitim yaklaşımlarından onların öğretmenlik mesleğini önemsediği, eğitim sürecinde öğrenciyi merkeze aldığı, eğitimi sürecinde hem öğretmenin hem öğrencinin kendine bir şeyler kattığını ve birbirlerini etkilediğini gözlemlediği, iyi ve ahlaklı bireyler yetiştirmenin insanlığa olan katkısını önemsediği görülmektedir.

Tablo 2

ÖVD Gösteren Öğretmenlerin Eğitim Anlayışı/Yaklaşımı/Felsefesi

Görüşler	Katılımcı	*n*
Öğrenci merkezli eğitim	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö13, Ö15	8
Hem öğretmenin hem öğrencinin öğrendiği bir etkileşim süreci	Ö1, Ö3, Ö6, Ö9, Ö14	5
İyi ve ahlaklı bireyler yetiştirmeye dönük bir süreç	Ö2, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	5
Sevgi ile ilerleyen bir süreç	Ö1, Ö3, Ö4, Ö11	4
Yaparak, yaşarak öğrenmeye dayalı bir süreç	Ö1, Ö6, Ö15	3
Okuyarak gelişimin olduğu bir süreç	Ö7, Ö8, Ö9	3
Bireyin biricik ve bir bütün olarak ele alındığı bir süreç	Ö1, Ö6, Ö10	3
Eleştirinin temel alındığı bir süreç	Ö10	1

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> İnsan her şeydir. Kısaca özet bu. Her şey insanlar için. Herkes aslında bir öğrenci. Kendini güncel tutmayı hedef edinmiş, araştıran, geliştiren, sorgulayan herkesin öğrenci olduğunu düşünüyorum. Bir öğretmen olarak bazen öğrencilerimin de bana öğretmenlik yaptığını mesleki yaşantım içinde sık sık deneyimledim. Öğrenmenin yeri, zamanı ya da zemini olmadığını düşünüyorum. Her alanda, her bireyden, her kademeden, her toplumsal sınıftan insanlardan bir şeyler öğrenebileceğimiz düşüncesiyle öğrenci olduğumu düşünüyorum ben. (Ö1)

> İlk iş onları sevmekle başlıyor. Hani çocukları sevmiyorsanız çok yapabileceğiniz bir meslek değil öğretmenlik. Çocukları seviyorsanız da hani çok güzel, çok doyurucu geliyor insana o anlamda. Kendimi çok tatminkar hissediyorum. O zaman hani çocuklarla paylaşımlarınız arttıkça, çoğaldıkça siz onlara bir şeyler öğretiyorsunuz. Onlar size bir şeyler öğretiyor. Karşılıklı etkileşim içinde geçiyor. En iyi anlatmak gerekirse eğitim öğretim sürecini ben etkileşim olarak görüyorum. Olumlu ya da olumsuz etkileşim aslında ikisi de gerçekleşebilir. Bu, öğretmenin ve öğrencilerin o anki paylaştıkları ortama göre olumlu ya da olumsuz evrilebiliyor. (Ö3)

> Öğrenci merkezli eğitim önemli benim için. Yani ben her şeyin öğrenciye uyarlanması gerektiğini, her şeyin öğrencinin seviyesine uygun verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Öğrenci için var olduğumuzu, onlara bir kazanım sağlamak için okulda bulunduğumuzu ve bunun için gece gündüz çalışmamız gerektiğini düşünüyorum. (Ö5)

> Klasik eğitimin dışında öğrencileri birbiriyle iş birliği halinde ama asla karıştırmadan. Her öğrencinin öğrenim sürecini ayrı bir şekilde ele almaya çalışıyorum. Hayata hazırlamaya değil, öğrencilere okulun da bir hayat olduğunu söyleyerek, genelde okul içinde, derslerde tecrübelerimi paylaşarak eğitmeye ve öğretmeye çalışıyorum. (Ö6)

> Biraz daha farklı, eleştiren bir eğitim anlayışım var. Kendimi böyle ifade edebilirim. Aileden etkilendiğimi söyleyebilirim eleştiride. Beklenenlerin dışında bir eğitim anlayışıyla kendimi ifade ederim. Beklenenleri açmak gerekirse de bulunduğum resmi kurum içerisindeki resmi yapmam gerekenleri yapmakla beraber birazcık daha bireyin kendisini öne alan bir eğitim anlayışım var. Özellikle toplumsal cinsiyetin bizim olayımız açısından ilişkilerde toplumsal cinsiyet kodlarından arındırılmış bir danışmanlık ilişkim var. Danışmanlık süreçlerinde bütüncül bir yaklaşımla süreci değerlendirmeye çalışırım. (Ö10)

> Benim eğitim anlayışım, güzel, hayatı, doğayı, insanları, hayvanları seven, dürüst ve dürüstlük çok önemli. Bu şekilde insanlar aslında yetiştirebilmek. Branşım Müzik ama müzik de olsa Türkçe de olsa İngilizce de olsa önemli olan güzel, doğru, iyi insan, temiz insan, ahlaklı insan aslında yetiştirebilmek. Yani sevgiyi hissedebilen, bunu anlayabilen, paylaşabilen insanlar yetiştirmek benim için ilk öncelik. (Ö12)

> Yani benim fikrim şu şekilde: Çoklu öğrenme, yani çocuk, her çocuk öğrenir. Her çocuk bir şekilde performansına uygun eğitim aldığı takdirde, kendi performansını ortaya koyacak duruma gelir. Ezbere dayalı bir eğitimden ziyade yaparak, yaşayarak, görerek, göstererek eğitim anlayışını daha çok benimsiyorum. (Ö15)

Tablo 3

Öğretmenlerin Öğrenci ve Öğretmen Tanımları

Kategoriler	Görüşler	Katılımcı	*n*
Öğrenci tanımı	Hayatı öğrenen	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10	7
	Hayat boyu öğrenen	Ö1, Ö5, Ö9	3
	Öğrenmeye aç olan	Ö6, Ö8, Ö15	3
	Sorgulayan	Ö7, Ö10	2
	Bitki gibi olan	Ö11	1
	Alıcı olan	Ö13	1
	Sorumluluk sahibi olan	Ö14	1
Öğretmen tanımı	Rehber olan	Ö1, Ö2, Ö3, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö15	8
	Tecrübelerini aktaran	Ö6, Ö8, Ö13, Ö15	4
	Öğrenen	Ö1, Ö4, Ö9, Ö14	4
	Örnek olan	Ö1, Ö2, Ö5, Ö15	4
	Merak duygusu uyandıran	Ö7, Ö8, Ö10	3
	Güncel olan	Ö1, Ö14	2
	Çocuğu keşfeden	Ö1	1
	Işık olan	Ö11	1
	Fedakar olan	Ö12	1
	Verici konumunda olan	Ö13	1

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenler öğrenciyi; hayatı öğrenen (*n* = 7), hayat boyu öğrenen (*n* = 3), öğrenmeye aç olan (*n* = 2), sorgulayan (*n* = 2), bitki gibi olan (*n* = 1), alıcı olan (*n* = 1) ve sorumluluk sahibi olan (*n* = 1) gibi ifadelerle tanımlamıştır. Öğretmenler bu ifadeleriyle öğrencinin öğrenme gereksinimi olduğunu, sadece derslerde verileni değil hayatı öğrendiğini düşünmektedir. Öğretmenlerden bazıları da öğretmenin de aslında bir öğrenci olduğunu, hayat boyu öğrenmenin devam ettiğini dile getirmiştir.

Tablo 3'e göre katılımcılar öğretmeni; rehber olan (*n* = 8), tecrübelerini aktaran (*n* = 4), öğrenen (*n* = 4), örnek olan (*n* = 4), merak duygusu uyandıran (*n* = 3), güncel olan (*n* = 2), çocuğu keşfeden (*n* = 1), ışık olan (*n* = 1), fedakar olan (*n* = 1), verici konumunda olan (*n* = 1) kişi olarak tanımlamıştır. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin yarıdan fazlası öğretmeni öğrencilerine yol gösteren bir rehber olarak düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler öğretmenin öğrenciye model olduğunu, onların da öğrencileri gibi öğrenmeye devam ettiğini, öğrencilerin merak duygusunu ortaya çıkardığını ifade ederek öğretmeni önemli ve saygın bir konumda görmektedir.

Araştırma katılımcılarından "Ö11", öğrenciye "bitki", öğretmene ise "ışık" diyerek farklı bir benzetme yapmıştır. Bir bitkinin fotosentez yaparak kendine besin, çevresine de oksijen ürettiğini söyleyerek öğrencinin eğitim alarak, öğrenerek hem kendisine hem de çevresine faydalı olduğunu dile getirmiştir. Öğretmenin bu noktada fotosentez yapmak için ihtiyaç olan ışık olduğunu ifade ederek, öğretmenlerin öğrencilere yol gösteren, rehber olan bir konumda olduğunu söylemiştir.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Öğretmen kendini yaşanan gelişmelere karşı güncel tutan, çocuğa, öğrenciye dokunmayı seven, çocuğa ufuk olabilen, çocuğu ve yeteneklerini keşfedebilen, çocuğa 21. yy. becerileri konusunda rehberlik yapabilen, kimi zaman bir arkadaş, kimi zaman bir rehber, kimi zaman bir rol model olarak tanımlayabilirim. (Ö1)

> Bana göre öğrenci hayatı öğrenene kişidir. Akademik bilgilerin yanında sosyal, kültürel anlamda hayatı öğrenen kişidir. Öğretmen de öğretmen olmanın yanında model olan kişidir bence. Öğretmen annedir, babadır, sokaktaki insandır, minibüs şoförüdür. Yeter ki örnek olabilsin. Ben öğretmenin örnek olabilen kişi olduğunu düşünüyorum. (Ö2)

> Hayata hazırlamaya değil, okulun da bir hayat olduğunu söyleyerek, genelde okul içinde tecrübelerimi paylaşarak eğitmeye ve öğretmeye çalışıyorum. Bence öğretmen de budur zaten. Öğretmen tanımı da bunun içinden çıkıyor. Öğretmen aslında hayat tecrübelerini, eğitim tecrübelerini istekli bir gruba aktarmaya çalışan kişi olarak düşünüyorum öğretmeni. Tam tersi de öğrenci işte hayata, alana, branşa, sanata dair merak ettiği, ilgi duyduğu alanda istekli, öğrenmeye istekli kişiler grubuna da öğrenci diyorum. (Ö6)

> Bence öğretmen bir bitkidir. Nasıl bir bitki fotosentez yapar, kendine besin, çevresine oksijen üretir, öğrenci de aldığı eğitim ve öğretim sayesinde hem kendini geliştirir hem de topluma faydalı bir birey olur. Ama bu fotosentezin gerçekleşebilmesi için ışık lazım. Bence buradaki ışık öğretmendir. (Ö11)
>
> Öğretmen bence özveri demek. Yani bizim işimiz diğer hiçbir mesleğe benzemiyor. Öğretmen bence özverili olmalı, fedakar olmalı. Yeri geldiğinde kendinden bir şeyler verebilmeli. Yani benim dersim bitti deyip köşesine çekilmemeli. Öğretmen bir kitap var ,yani sizde biliyorsunuzdur. Kitabın adı şöyle: Masallarda Bir Peri Çıkar Karşınıza, Gerçek Hayatta Bir Öğretmen. Özellikle de sınıf öğretmeni için bence yani söylenebilir. Öğretmen bence bir şanstır yani hani onun peri olması bir şanstır. (Ö12)
>
> Bana göre öğrenci, sorumluluk sahibi olan kişidir tam anlamıyla. Akademik başarıyı bir kenarda tutarak, ne olursa olsun, öğrenci olarak alması gereken bütün sorumluluğu almalı diye düşünüyorum. Öğretmen de bence tam donanımlı, deneyimli olmasa da gelişime açık kişi olmalıdır diye düşünüyorum. (Ö14)

Öğretmenlerin ÖVD'nin Özgecilik Boyutuna İlişkin Davranışları

Öğretmenlerin okullarda ÖVD'nin özgecilik boyutuna ilişkin görüşlerini ve davranışlarını tespit edebilmek amacıyla öğretmenlere "Okullarımızda meslektaşlar arasındaki yardımlaşma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Ayrıca bu soruya ilişkin "a) Okulda meslektaşlarınız hangi durumlarda yardıma ihtiyaç duyar? b) Okulda meslektaşlarınızdan yardıma ihtiyaç duyan olduğunda nasıl davranırsınız?, c)Okulda sizi meslektaşlarınıza yardım etmeye teşvik eden kişisel, sosyal ve örgütsel, okulla ilgili unsurlar nelerdir?, d) Siz yardım ettiğinizde başkasının tepkisi sizi nasıl etkiler?, e) Yardıma ihtiyaç duyan meslektaşınıza yardımcı olunca kendinizi nasıl hissedersiniz?" soruları yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu soruya ilişkin görüşleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4'te öğretmenlerin okulda meslektaşlarıyla yardımlaşmaya ilişkin görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin düşüncelerini yardımlaşma "İşbirliğini artırır." (n = 7), "Bilgi paylaştıkça çoğalır." (n = 4), "Okul dayanışma ile anlam bulur." (n = 3), "Yakın ilişkiler kurmayı sağlar." (n = 3), "Başkasının işi benim işim gibi olur." (n = 1) şeklinde dile getirdikleri görülmektedir. Bu ifadeler öğretmenlerin meslektaşlar arasında yardımlaşmaya önem verdiklerini göstermektedir. Bu ifadeler ayrıca yardımlaşmanın okulda birlik ve beraberliğe katkı sağlayacağını, okulda öğretmenler arasında yakın ilişkiler kurulacağını ve böylece okulun gerçek anlamını bulacağını göstermektedir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Özgecilik Boyutuna İlişkin Davranışları

Kategori	Görüşler	Katılımcı	*n*
Öğretmenlerin meslektaşlarla yardımlaşma konusundaki düşünceleri	İş birliğini artırır.	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö9, Ö10, Ö15	7
	Bilgi paylaştıkça çoğalır.	Ö1, Ö6, Ö8, Ö11	4
	Okul dayanışma ile anlam bulur.	Ö13, Ö10, Ö14	3
	Yakın ilişkiler kurmayı sağlar.	Ö1, Ö6, Ö7	3
	Başkasının işi benim işim gibi olur.	Ö12	1
Okulda öğretmenlerin yardıma ihtiyaç duyduğu durumlar	Öğrenci davranışları	Ö2, Ö3, Ö5, Ö7, Ö9, Ö10, Ö13, Ö14, Ö15	9
	Akademik bilgi ve materyal paylaşımı	Ö1, Ö3, Ö4, Ö8, Ö10, Ö11, Ö15	7
	Öğrenciye sosyal yardım	Ö3, Ö5, Ö8, Ö10, Ö14	5
	Zümreler arası paylaşım	Ö6, Ö7, Ö10, Ö12, Ö13	5
	Mesleki bilgi	Ö6, Ö10, Ö14	3
	Sosyal etkinlik düzenleme	Ö1, Ö3, Ö10	3
	Okul-aile iş birliği	Ö2, Ö4	2
	Sınıf yönetimi	Ö14, Ö15	2
	Öğretim teknikleri	Ö11, Ö15	2
	Evrak işleri	Ö9, Ö13	2
	Okula yeni gelen öğretmen yardım	Ö7	1
	Akademik başarıyı artırma	Ö4	1
	Sağlık sorunları	Ö10	1
	Meslektaşlar arası sıkıntılar	Ö14	1
	Törenler	Ö12	1
Öğretmenlerin yardıma ihtiyaç duyan meslektaşına yaklaşımı	Yardım etme	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	13
	Önce konuyu tartar, sonra üstüme düşeni yapma	Ö10	1
	Cevabı sorgulasın isterim, bulamazsa yardım etme	Ö6	1
Öğretmenleri meslektaşlarına yardım etmeye teşvik eden unsurlar	Kişisel	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	15
	Örgütsel	Ö1, Ö4, Ö5, Ö7, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	8
	Sosyal	Ö7, Ö10, Ö12, Ö14	4
Yardım edilen kişinin tepkisinin öğretmenlere etkisi	Olumlu ise motivasyonda artış	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö15	11
	Olumsuz ise motivasyonda azalma	Ö2, Ö4, Ö12	3
	Umursamama	Ö6, Ö10	2
Öğretmenlerin meslektaşlara yardımcı olduklarında hissettikleri	Mutlu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15	14
	Motive	Ö1, Ö8, Ö14, Ö15	4
	Değerli	Ö1, Ö5	2
	İş tatminini yakalamış	Ö5, Ö14	2
	Öz güvenli	Ö1	1

Tablo 4'te öğretmenler okulda meslektaşların en çok yardıma ihtiyaç duyduğu durumları öğrenci davranışları (n = 9) ve akademik bilgi ve materyal paylaşımı (n = 7) olarak dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin yardıma ihtiyaç duyan meslektaşlarına yaklaşımı ise çoğunlukla "yardım etme" (n = 13) davranışı olarak kendini gösterirken, öğretmenlerden birinin (Ö6) hemen yardım etmeyi tercih etmeyip, yardıma ihtiyacı olan bir öğretmeni önce kendi kendine bir yol bulmaya teşvik etmesi , kişi kendi bulamazsa yardımcı olması dikkat çekmektedir. Yine Tablo 4'te öğretmenleri meslektaşlarına yardım etmeye teşvik eden unsurlara bakıldığında, öğretmenlerin tamamı "kişisel" (n = 15) diyerek, yardım etme davranışını öncelikle kendi içlerinden gelerek yaptıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca öğretmenleri yardım etmeye büyük ölçüde "örgütsel" (n = 8) faktörlerin teşvik ettiğini söylenebilir.

Tablo 4'te kendisine yardım edilen kişinin tepkisinin öğretmenler üzerindeki etkisi incelendiğinde, yardım edilen kişinin tepkisi "olumlu ise motivasyonda artış" (n = 11) olduğu, az da olsa "olumsuz ise motivasyonda azalma" (n = 3) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerden ikisi (Ö6, Ö10) ise yaptıkları yardım karşısında meslektaşlarının verdiği tepkiyi umursamadıklarını ifade etmiştir. Bu durum çalışma grubundaki öğretmenlerin çoğunun meslektaşlarına yardım ettikten sonra onlardan gelen tepkiyi önemsediklerini ve okuldaki motivasyonlarının bu tepkiden etkilendiğini göstermektedir.

Tablo 4'ün son bölümünde yer alan öğretmenlerin meslektaşlarına yardımcı olduklarında hissettiklerine bakıldığında, öğretmenlerin neredeyse tamamının gösterdikleri yardım davranışı sonunda "mutlu" (n = 14) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerden bir kısmının da "motive" (n = 4), "değerli" (n = 2), "iş doyumunu yakalamış" (n = 2) ve "öz güvenli" (n = 1) hissettiği görülmektedir. Öğretmenlerin meslektaşlarına yardım edince olumlu şeyler hissettiği ve bu hislerle meslektaşlarına daha çok yardım edebilecekleri söylenebilir.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Küçük tesadüfler, ayak üstü konuşmalar, paylaşımlar ile ufak tefek paylaşımlarda bulunmaktayız. Ama mesela bu okullarda uzman öğretmen unvanına sahip arkadaşlarımızla ilgili, alanında uzman oldukları alanlara ilişkin okul personeline ya da diğer öğretmenlere ya da zümrelerine bilgi aktarımını sağlayacak uygun bir zaman profesyonel bir biçimde belirlenmediği için çok fazla profesyonel anlamda bilgi paylaştığımızı iddia edemeyeceğim. (Ö1)

Ben belki çok şanslıydım. Gittiğim okullarda meslektaşlarım birbirine saygılı, birbirine yardım etmekte adeta yarışan bir grupla karşılaştım. Belki bana karşı öyleydiler, yaşım gereği ya da mesleğim gereği. Ama ben öğretmenlik mesleğini en çok birbiriyle paylaşan, yardımlaşan, birbirinin eksikliğini tamamlamaya çalışan bir meslek grubu olduğu için memnunum ve seviyorum da böyle bir meslekte olmayı. (Ö2)

Öğrenci yararına, öğrencilerin faydalanması için. Çünkü bu bir ekip işi yani siz kendiniz ne kadar bir şeyi yapmaya çalışsanız da, bir damla etkiniz oluyor ama bir ekiple birlikte, o öğretmen grubuyla birlikte yaparsanız kocaman bir daireye dönüşüyor. Öğrenciler de oradan faydalanıyor. Onun çok büyük katkısını gördüm ben, birlikte bir ekip şeklinde çalışmanın. Tabi ki okul idaresinin de hani buradaki tavrı ve tutumu çok önemli. Evet, öğrenciler lehine daha güzel ve çok iş yapabiliyoruz ekip halinde çalışabilirsek. Bunu da çok güzel bir şekilde yaşadığımı düşünüyorum. Bir canlıya faydasının olması insanın mutluluk veren bir şey. Hatta en çok insanı mutlu eden şey bence öyle düşünüyorum, birilerine faydalı olmak. (Ö3)

Okulda sistem yaklaşımı olması gerektiğine inanırım. Birlikte, beraberlik içinde olunca başarı sağlanacağını düşünüyorum. Bizim okulumuzda yardımlaşmama gibi böyle bir sıkıntı yok. Herkes birbirine yardım ediyor. Biz birlik beraberlik içinde gerçekten çok iyi yardımlaşarak, paylaşımda bulunarak birçok sorunu daha kolay çözüyoruz arkadaşlarla. (Ö5)

Okullar bir aile ortamıdır ve hepsi de ailenin bir bireyidir öğretmenlerin. Nasıl evimizde kardeşlerimizle, anne ve babalarımızla yardımlaşılıyorsa, idare ve öğretmenler de kendi içinde yardımlaşmalı; yardımsız, iletişimsiz hiçbir yere varılamaz, böyle düşünüyorum. Yardım isteyene ben de karşılık veririm ama hiçbir karşılık beklemem. (Ö6)

Tabi ki yardımlaşma çok önemli. Yeni şeyler öğrenebilmek arkadaşlarından ve hani öğrenirken de arkadaşlarından yardım almak çok güzel bir şey. Mesela yeni bir öğretmen okulumuza geldi ise ister istemez hani her okulun bir okul kültürü vardır, öncesinde bunu merak eder. Bunun hakkında bilgi veririm ya da işte kendi zümrelerim ile kendilerine yardımcı olmaya çalışırım. (Ö7)

Bir kere olmazsa olmazı eğitimin diye düşünüyorum. Yani ben bir İngilizceciyim diye ben Türkçe öğretmeninden yardım alıyorum, hazırlarken resim öğretmeninden yardım alıyorum. Yani aslında bir sinerji olmak zorunda, bir enerji, bütün olmak zorunda. Yardımlaşmadan olmuyor, yani kesinlikle olması gereken bir şey. Mümkün değil tek başına var olamaz öğretmen, yani eksik kalır. (Ö13)

Okulda dayanışma önemli. Çünkü okul bir bütün. Öğrenciyle ilişiği olan herkesin iş birliği içinde olması gerekir. Çünkü o zaman biz iyileşmeyi ve gelişmeyi görüyoruz öğrencide. Bu anlamda da bütün meslektaşların birbirine ciddi anlamda yardım etmesi gerekir. Bu da aslında okulda öğretmenlerin alması gereken bir sorumluluk bence.Bu meslekten ekmek yiyen herkesin taşın altına elini koyması gerektiğini düşünüyorum her anlamda. Yardım etmek de bunların en başında geliyor. Ben yardımsever biri olduğumu düşünüyorum. Kim yardıma ihtiyaç duyarsa, yeter ki talep etsin, elimden ne geliyorsa her zaman yapmaya hazırımdır. (Ö14)

Öğretmenlerin ÖVD'nin Vicdanlılık Boyutuna İlişkin Davranışları

Öğretmenlerin okullarda ÖVD'nin vicdanlılık boyutuna ilişkin görüşlerini ve davranışlarını ortaya koyabilmek amacıyla öğretmenlere "Öğretmen olarak okulun ve mesleğin bizden resmi beklentileri vardır. Resmi görev tanımının ötesinde öğretmenler, öğrencinin ve okulun iyiliğine yönelik neler yaparlar ve siz neler yaparsınız?" sorusu sorulmuştur. Bu bağlamda "a) Derslere zamanında girmek ve

öğretim süresini etkili kullanmak sizin için ne derece önemlidir?, b) Okula katkı sağlamaya yönelik çalışmalarınız olursa, bunun için öğretim süresinin dışında okula ayırdığınız ek süre ne kadardır?, c) Okulda size verilen bir işi bitirme noktasında zamanlamanız nasıldır? d) Okuldaki kuralları göz önüne aldığınızda, uyum konusunda kendinizi nerede konumlandırırsınız?" soruları da yöneltilmiştir. Öğretmenlerin ilgili soruya ilişkin görüşleri tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretmenlerin Vicdanlılık Boyutuna İlişkin Davranışları

Kategori	Görüşler	Katılımcı	*n*
Öğretmenlerin öğrencinin ve okulun iyiliğine yönelik yaptığı ekstra davranışlar	Okulda ekstra mesai harcama	Ö1, Ö2, Ö5, Ö7, Ö8, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	10
	Öğrencilere gezi düzenleme	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö11	5
	Öğrencilere sosyal yardımda bulunma	Ö3, Ö4, Ö10, Ö14, Ö15	5
	Veli ziyaretleri yapma ve velilerle aktif iletişimde olma	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö9	5
	Okulda etkinlikler düzenleme	Ö1, Ö3, Ö8, Ö12	4
	Ulusal ve uluslararası projeler yapma	Ö1, Ö4	2
	Öğretmenler odasının güçlendirilmesi için çalışmalar yapma	Ö10, Ö14	2
	Öğrenciye doğru davranış kazandırmaya yönelik etkinlikler düzenleme	Ö2	1
Derslere zamanında girmenin ve öğretim süresini etkili kullanmanın önemi	Önemli çünkü sınıftaki disiplini sağlar.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15	12
	Önemli çünkü bu bir sorumluluktur.	Ö4, Ö5, Ö8, Ö14	5
	Önemli çünkü kaliteyi artırır.	Ö1, Ö6, Ö9, Ö10, Ö13	5
	Önemli çünkü öğrenci de zaman ve sorumluluk kavramını öğrenir.	Ö2, Ö13	2
Öğretmenlerin verilen işi bitirme noktasındaki zamanlaması	Resmi işleri hemen bitiririm.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	14
	Öğrenciye yönelik işleri hemen bitiririm.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15	14
	Kendi işlerimi aksatabilirim.	Ö10, Ö11	2
Öğretmenlerin okuldaki kurallara uyumu	Öğretmenler kurallara genellikle uyar.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	13
	Öğretmenler kurallara belli konularda uymaz.	Ö10	1
	Öğretmenlerin kurallara uyumu yönetimin uygulamalarına göre değişir.	Ö11	1

Tablo 5'te öğretmenlerin öğrencinin ve okulun iyiliğine yönelik yaptığı ekstra davranışlar incelendiğinde öğretmenlerin; okulda ekstra mesai harcama (*n* = 10), öğrencilere gezi düzenleme (*n* = 5), öğrencilere sosyal yardımda bulunma (*n* = 5), veli ziyaretleri yapma ve velilerle aktif iletişim içinde olma (*n* = 5), okulda etkinlikler düzenleme (*n* = 4), ulusal ve uluslararası projeler yapma (*n* = 2), öğretmenler odasının güçlendirilmesi için çalışmalar yapma (*n* = 2) ve öğrenciye doğru davranışlar kazandırmaya yönelik etkinlikler düzenleme (*n* = 1) gibi davranışlar sergilediği görülmektedir. Öğretmenler resmi görev tanımları içerisinde yer almamasına rağmen bu davranışları gönüllü olarak, minimum rollerinden daha fazlasını yaparak sergilemektedir. Bu davranışlardan da hem öğrenciler, hem öğretmenler, bir bütün olarak da okul faydalanmaktadır.

Tablo 5'te öğretmenlerin vicdanlılık boyutuna ilişkin birkaç davranışı özel olarak incelendiğinde ilk olarak öğretmenler derslere zamanında girme ve öğretim süresini etkili kullanmanın önemini, "Önemli çünkü sınıftaki disiplini sağlar." (*n* = 12), "Önemli çünkü bu bir sorumluluktur." (*n* = 5), "Önemli çünkü kaliteyi artırır." (*n* = 5) ve "Önemli çünkü öğrenci de zaman ve sorumluluk kavramını öğrenir." (*n* = 1) gibi ifadelerle açıklamaktadır. İkinci olarak, tabloda yer almasa da öğretmenlere okuldaki ekstra çalışmalar için harcadığı süre sorulduğunda, öğretmenlerin tamamı okul için ekstra zaman harcadıklarını dile getirmiştir. Öğretmenlerin birçoğu da ne zaman çağrılsa, ne zaman ihtiyaç olsa okula gelip mesai yaptıklarını ifade etmiştir.

Üçüncü olarak, öğretmenler okulda kendilerine verilen bir işi bitirme noktasında zamanlamalarından bahsederken işleri temelde resmi ve öğrenciye yönelik işler olarak ikiye ayırarak, "Resmi işleri hemen bitiririm." (*n* = 14) ve "Öğrenciye yönelik işleri hemen bitiririm." (*n* = 14) ifadeleriyle verilen işleri bitirirken ne kadar dakik olduklarını göstermişlerdir. İki öğretmen (Ö10 ve Ö11) ise diğer işlerde dakik olsalar da kendileriyle ilgili işleri bazen aksattıklarını söylemiştir. Son olarak da öğretmenlerin okuldaki kurallara uyumuna bakıldığında 13 öğretmenin uyumlu olduğu, bir öğretmenin (Ö10) belli kurallara uymadığı olduğu görülmüştür. Bir öğretmenin (Ö11) de kurallara uyumunun okul yönetiminin uygulamalarına göre şekillendiği tespit edilmiştir.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

Benim için önemli gerçekten derslere zamanında girmek ve zamanında çıkmak. Çünkü eğitim bir disiplin işi. Derse zamanında girip çıkmak da o disiplinin en başlangıç kısmı diye düşünüyorum. Tabi ki dersin içeriğini de verimli bir şekilde geçirmek çok önemli ama başlangıç olarak derse saatinde girip çıkmak hem çocuklara verilebilecek disiplin anlamında çok önemli, hem de kendimizi disipline etmek için çok gerekli olduğunu düşünüyorum. Ben. Olmazsa olmaz bence. (Ö3)

Özellikle sınav dönemlerinde yani sınavlarla ilgili LGS, bursluluk sınavları falan bu konularda ekstradan yönlendirme yapıyorum. Boş zamanlarda okul aile sorunları konuşulur. Derslere zamanında girmenin bu meslekte en önemli şeylerden biri olduğunu düşünüyorum.Verilen işi de hemen bitiririm. Çalışmayı çok severim. Lakabım memlekette de "yorulmaz"dır benim. (Ö5)

Okulda evet resmiyette yönetmeliklerimiz var, uyulması gereken kurallarımız var, kanunlarımız var, ders kitaplarımız var. En azından bize diyorlar ki bu ders kitabı bitecek. Çocuklara bunu aktaracaksınız. Yaparak, yaşayarak, gezerek öğretmeyi severim. Öğrenciler bazında düşünürsem yaşatırım. Ders süremi etkili kullanmaya dikkat ederim. (Ö6)

Derse zamanında girmenin bir sürü boyutu var. Mesela disiplin açısından çok önemli bir şey olduğunu düşünüyorum. Çünkü en büyük problemler, öğrenciler arası çatışmalar derse zamanında gitmeyince, öğrenciler sınıfta öğretmen olmadan beklediğinde zaten biliyorsunuz gerçekleşiyor. Bu yüzden derse zamanına gitmek çok önemli. (Ö7)

Şöyle söyleyeyim, ben öğretmen olarak okulun ve mesleğin bizden resmi beklentileri harici, daha fazla şey yapmak zorunda olduğumuzu düşünenlerdenim. Mesela sınıfa zamanında gitmek okulun disipline edilebilmesi için çok önemli. Bir öğretmenin derse geç girmesi diğer bütün derslere de sirayet eder. (Ö11)

Derslere zamanında girmek bir kere burada sadece şunu öğretmiş oluyorsunuz çocuğa, zaman kavramını, sorumluluk bilincini de öğretmiş oluyorsunuz. Bunu siz yapacaksınız ki ilk önce karşınızdaki çocuğa örnek olacaksınız. Kurallara da uyarım. Ben kuralı ve disiplini seviyorum. O kurumun misyonu, vizyonu neyse bunun içine girmeye çalışıyorum. (Ö13)

Şimdi hep, bütün meslekler için belli sorumluluklar vardır zaten, herkesin yapması gerekenler bellidir, kurallar bellidir. Fakat ekstra fedakarlık yapmak gerekir. Nasıl? Bir öğrencinin özel bir durumuyla ilgili fazla mesai harcamak gerekir. Bu öğretmenden belki sorumluluk olarak beklenmez ama fedakarlık yapması hem beklenir, hem de hani öğretmen de bence burada istekli olmalı. Çünkü bizim işimiz insanla. Hani sadece maaşımızı alalım, çekilelim, görevimiz neyse sadece o nu yapalım değil yapmamız gereken. Bu anlamda ben, fedakarlığın burada çok önemli olduğunu düşünüyorum. Şimdilik bunu söyleyebilirim. Okul kurallarına uyum konusunda da gerek kılık kıyafet olsun, gerek geliş gidiş saatleri olsun tam uymaya çalıştığımı söyleyebilirim. Çok dikkat ederim. (Ö14)

Bu bölge benim okulumun bulunduğu bölge oldukça zor. Bu bölgede gerek idare olsun, gerek öğretmen arkadaşlar olsun, diyelim ki bir sosyal çalışma yapılacak, sosyal etkinlik ya da bir kültürel çalışma yapılacak işte yıl sonu kermesi gibi. Ben orada arkadaşlarımın her türlü ihtiyaçlarına destek olmak için çabalarım, yani onlara destek olurum. Okul yönetimine de ya da işte idarecilerine de yine kendi alanımla olmasa bile, bana verildiği takdirde bazen verilmeden de o görevi işte o işi ben yapabilirim ise bu aşamada ben yüklenir, o işi yaparım. (Ö15)

Öğretmenlerin ÖVD'nin Sivil Erdem Boyutuna İlişkin Davranışları

Öğretmenlerin okullarda ÖVD'nin sivil erdem boyutuna dair görüşlerini ve davranışlarını tespit edebilmek için öğretmenlere "Hizmet içi eğitim, seminer, kongre,

forum gibi etkinliklere katılmanın sizin açınızdan önemi nedir?" sorusu yöneltilmiştir. Ayrıca bu soruya ilişkin "a) Eğer böyle etkinliklere katılıyorsanız, katılma sıklığınız nedir?, b) Sizi bu tür etkinliklere katılmaya teşvik eden unsurlar nelerdir?, c) Bu etkinliklere katılmanın sizin açınızdan, öğrenciler ve okul açısından çıktıları nelerdir?" ve "Okuldaki toplantılara, karar alma süreçlerine ve sosyal etkinliklere ne sıklıkla katılıyorsunuz?, a) Bu tür etkinliklere katılırken ne kadar istekli olursunuz?, b) Bir öğretmenin bu tür etkinliklere katılmasının önemini nasıl açıklarsınız?" soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların sivil erdem boyutuna ilişkin görüşleri ve davranışları Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 6'da öğretmenlerin sivil erdem boyutuna ilişkin davranışları incelendiğinde, hizmetiçi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere katılımın öğretmenler için önemi konusunda, "Hepsi önemli ve faydalı." (n = 7), "İlgi alanıma girerse önemli." (n = 6), "Uygulanabilirse önemli." (n = 2), "Uzaktan olanlar faydalı değil." (n = 2) ve "Önemli ama eğitimler verimli olmuyor." (n = 1) gibi farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Hizmet içi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere öğretmenlerin verdiği öneme dair sonuçlardan yola çıkarak, öğretmenlerin daha çok bahsedilen etkinliklerin hepsini önemli görenler ve etkinliğin konusu ilgi alanına girerse önemli görenler olarak ikiye ayrıldığını göstermektedir. yani öğretmenlerin neredeyse yarısı tüm etkinlikleri önemli ve değerli bulurken, diğer yarısı sadece ilgi alanına girenleri önemli bulmakta, diğer etkinlikleri çok önemli görmeyip, etkinliklerin onları katılmaya teşvik edecek bir konuya sahip olmasını beklemektedir. Bunun yanında etkinliklerin sonuçları okulda uygulanabilir olursa ve bu etkinlikler daha verimli hale getirilirse, bu tür etkinliklere katılımın önem kazanabilir.

Tablo 6'da öğretmenlerin hizmet içi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere ne sıklıkla katıldığına dair verilere bakıldığında ise öğretmenler; sık sık (n = 8), bazen(n = 4), nadiren (n = 2) ve hepsine (n = 1) şeklinde dağılım göstermektedir. Elde edilen bu veri doğrultusunda, bu tür etkinliklere katılımın öğretmenler tarafından önemsendiği söylenebilir. Buna ek olarak öğretmenleri bahsedilen etkinliklere katılmaya teşvik eden unsurların; mesleki gelişim isteği (n = 11), kişisel gelişim isteği (n = 10), öğrencilere faydalı olma isteği (n = 8), yeniliklere açık olma (n = 4) ve dinamik olma isteği (n = 1) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişime oldukça önem verdiklerini ortaya

çıkarmıştır. Ayrıca katıldıkları etkinlikler yoluyla elde edilen bu gelişimden öğrencinin de faydalanmasını, onların da gelişim göstermesini istediklerini göstermiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Profesyonel Etkinliklere Katılımı ve Bu Etkinliklere İlişkin Görüşleri

Kategori	Görüşler	Katılımcı	*n*
Hizmet içi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere katılımın öğretmenler için önemi	Hepsi önemli ve faydalı.	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö8, Ö13, Ö15	7
	İlgi alanıma girerse önemli.	Ö4, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12	6
	Uygulanabilirse önemli.	Ö11, Ö14	2
	Uzaktan olanlar faydalı değil.	Ö4, Ö9	2
	Önemli ama eğitimler verimli olmuyor.	Ö3	1
Öğretmenlerin bu tür etkinliklere katılma sıklığı	Sık sık	Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö13, Ö14, Ö15	8
	Bazen	Ö4, Ö9, Ö10, Ö11	4
	Nadiren	Ö3, Ö12	2
	Hepsine	Ö1	1
Öğretmenleri bu tür etkinliklere katılmaya teşvik eden unsurlar	Mesleki gelişim isteği	Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15	11
	Kişisel gelişim isteği	Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	10
	Öğrencilere faydalı olma isteği	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö7, Ö11, Ö12, Ö14,	8
	Yeniliklere açık olma	Ö2, Ö5, Ö6, Ö15	4
	Dinamik olma isteği	Ö10	1
Bu tür etkinliklere katılmanın öğretmenler, öğrenciler ve okul için çıktıları	Mesleki gelişim sağlar.	Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15	11
	Kişisel gelişim sağlar.	Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	10
	Akademik başarıya katkı sağlar.	Ö6, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	7
	Dersleri daha verimli ve zevkli hale getirir.	Ö3, Ö6, Ö8, Ö11, Ö12, Ö13	6
	Öğrenci davranışlarına olumlu yansır.	Ö2, Ö5, Ö10, Ö14	4
	Öğrencileri motive eder.	Ö3, Ö8, Ö11	3
	Okulun imajına katkı sağlar.	Ö1, Ö4, Ö10	3
	Teknolojik gelişmeleri takip etmeye ve sınıfta uygulamaya katkı sağlar.	Ö7, Ö13	2
	Öğrencide öz güven gelişimini sağlar.	Ö1	1

Tablo 6'nın son bölümünde yer alan hizmet içi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere katılmanın öğretmenler, öğrenciler ve okul için çıktıları incelendiğinde; "Mesleki gelişim sağlar." (*n* = 11), "Kişisel gelişim sağlar." (*n* = 10), "Akademik başarıya katkı sağlar." (*n* = 7), "Dersleri daha verimli ve zevkli hale getirir." (*n* = 6), "Öğrenci davranışlarına olumlu yansır." (*n* = 4), "Öğrencileri motive eder." (*n* = 3), "Okulun imajına katkı sağlar." (*n* = 3), "Teknolojik gelişmeleri takip etmeye ve sınıfta uygulamaya katkı sağlar." (*n* = 2), "Öğrencide öz güven gelişimini sağlar." (*n* = 1) gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Verilerden elde edilen bu sonuçlar öğretmenlerin ÖVD'nin sivil erdem boyutuna ilişkin davranışlarının öğretmeni ve öğrenciyi geliştirdiğini, bir bütün olarak da okula katkı sağladığını göstermektedir. Bu yönüyle de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları okul için önemlidir.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Öğretmen de aslında öğrenen, aslında hayat boyu öğrenciliğin devam ettiğini söylemiştik. Ben hem resmi hem özek kurumların eğitimlerine katılmaktayım. Güncel kalmak istiyorum. Çünkü bir öğrenci bana öğretmenin şu nedir dediğinde cevap verememenin beni inciteceği düşüncesiyle bunu özel bir hobi edinmiş durumdayım. Hobilerim arasında öğrenmenin de belirli büyük bir payı bulunmakta. Sürekli takip etmekteyim. Milli eğitim Bakanlığının şu ana kadar vermiş olduğu tüm eğitimlere eksiksiz katıldım. Beni teşvik eden öğrenciler. Onlar için öğreniyorum, onlar için devam ediyorum.Sonunda da okul açısından, okul adına bir görünürlük elde ediyoruz. (Ö1)

> Aslında seviyorum böyle şeyleri kendimi geliştirmeyi, özellikle ilgi duyduğum alanlarda, kişisel gelişim alanında. Mesela öğrencilerin sosyal hayatları ile, öğrenim hayatları ile ilgili hizmet içi eğitimleri seviyorum. Ama bir kısmını verimli bulmadım. Daha nitelikli olmasını istiyorum ama çok sık katılmıyorum işin açıkçası. Beni teşvik eden ise yani mesleki anlamda kendimi geliştirmeyi seviyorum. Tabi ki ilgi duyduğum alanlar doğrultusunda seviyorum. (Ö3)

> Alanla ilgili yeni gelişmeleri takip edilmesi için hizmet içi eğitimin çok önemli olduğunu düşünüyorum.Yani yeni gelişmelerin takip edilmesi ve ne diyeyim size kendimizi güncellemek için önemli. Bu konuları öğrendiğim zaman bunu öğrencilere aktarıyorum. Aktardığım için o gelişmelerden öğrenciler de olumlu yönde etkileniyor. (Ö5)

> Ben bugün geçmişimi dolu dolu yaşadım diyorsam işte hep beni yetiştiren o seminerler, kurslar, hocalar sayesindedir. Hala bitmiş değil. . Belki herkesin üç katını yaptım, beş katını yaptım ama bana az geldi. Bu da benim yine söylüyorum, meraklı olmama bağlı, hayata dair merakım var, bilgiye dair. Yeni bilgiler, yeni kişiler, yeni ortam her zaman hoşuma gider. Ömrümüzün belli bir sınırı olduğunu biliyorum ve bunu dolu dolu yaşamak istiyorum. (Ö6)

> Yapılan çalışmaya mutlaka zaten ilgim doğrultusunda gitmişimdir ve sonuçlarını yaşatmayı isterim. Yani oradan aldığımı yansıtmak isterim. Yani oradan aldığım eğitimi hemen halihazırdaki mesleki becerilerimle birleştirerek sunmak isterim. Sonucunda ise mesleki gelişim, hareket ve çocuklara karşı donanım olur. Kendimi geliştiririm. (Ö10)

> Beni hakikaten geliştirdiğini düşünüyorum bu eğitimlerin, fakat kullanıldığında. Şimdi buradaki görev ve sorumluluklarımız hakikaten mesaimizi tam dolduruyor. Bu yüzden ekstra çaba harcayamıyorum belki ama görevimle ilgili aldığım eğitimler benim burada

bütün görüşmelerimi, danışmalarımı olumlu yönde etkiledi. Bana çok katkı sağladı. O yüzden hani oldukça, mümkün oldukça katılma konusunda da hala istekliyim yani, Devam etmek de istiyorum. Ve öğrencilerim de bundan tam fayda sağlayabiliyorlar. Bu anlamda onları da geliştirdiğimi düşünüyorum, öğrenci ve öğretmenleri. (Ö14)

Tablo 7

Öğretmenlerin Toplantılara, Karar Alma Süreçlerine ve Sosyal Etkinliklere Katılımı ve Bu Katılıma İlişkin Görüşleri

Kategori	Görüşler	Katılımcı	*n*
Öğretmenlerin toplantılara, karar alma süreçlerine ve sosyal etkinliklere katılma sıklığı	Sık sık katılırım.	Ö4, Ö6, Ö9, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	7
	Resmi olanlara katılırım, sosyal etkinliklere çok katılmam.	Ö2, Ö5, Ö7, Ö8, Ö11	5
	Hepsine katılır ve sosyal etkinlikleri de organize ederim.	Ö1, Ö3, Ö10	3
Öğretmenlerin bu etkinliklere katılırken isteklilik düzeyi	İstekle katılırım.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	13
	İstekle katılmam.	Ö11	1
	İlgi alanıma girerse istekli olurum.	Ö10	1
Öğretmenlerin bu tür etkinliklere katılımının önemi	Öğretmenler arası iletişimi artırır.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	14
	Okulda bir bütünlük oluşur.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14	11
	Öğrenci başarısına olumlu yansır.	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö15	9
	Okul iklimine olumlu yansır.	Ö7, Ö8, Ö10, Ö12, Ö14	5
	Öğretmen başarısı artar.	Ö1, Ö6, Ö10, Ö13	4
	Okula aidiyeti artırır.	Ö6, Ö10, Ö13	3
	Okuldaki enerji yükselir.	Ö6, Ö7	2
	Okul kültürü gelişir.	Ö1	1
	Okulun kapasitesi artar.	Ö1	1
	Okulun görünürlüğü artar.	Ö6	1

Tablo 7'de öğretmenlerin toplantılara, karar alma süreçlerine ve sosyal etkinliklere katılma sıklığı incelendiğinde öğretmenlerin; "Sık sık katılırım." (*n* = 7), "Resmi olanlara katılırım, sosyal etkinliklere çok katılmam." (*n* = 5) ve " Hepsine katılır ve sosyal etkinlikleri de organize ederim." (*n* = 3) gibi cevaplar verdiği görülmektedir. Tablo 7'nin ikinci bölümüne bakıldığında ise öğretmenlerin bu tür etkinliklere katılırken isteklilik düzeyinin; "İstekle katılırım." (*n* = 13), "İstekle katılmam." (*n* = 1) ve "İlgi alanıma girerse istekli olurum." gibi cevaplardan yola çıkarak değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Buna rağmen öğretmenlerin neredeyse tamamının bu tür etkinliklere istekli katıldığı görülmektedir.

Tablo 7'nin son bölümü incelendiğinde öğretmenler toplantılara, karar alma süreçlerine ve sosyal etkinliklere katılımı önemli görmektedir. Öğretmenler bu tür etkinliklere katılımın önemini sırasıyla; "Öğretmenler arası iletişimi artırır." (*n* = 14), "Okulda bir bütünlük oluşur." (n = 11), "Öğrenci başarısına olumlu yansır." (*n* = 9), "Okul iklimine olumlu yansır." (*n* = 5), "Öğretmen başarısı artar." (*n* = 4), "Okula aidiyeti artırır." (*n* = 3)"Okuldaki enerji yükselir." (*n* = 2), "Okul kültürü gelişir." (*n* = 1), "Okulun kapasitesi artar." (*n* = 1) ve "Okulun görünürlüğü artar." (*n* = 1) gibi ifadelerle açıkladığı görülmektedir. Buradan hareketle, öğretmenlerin bu etkinliklere katılıma öğrenciye, öğretmene ve okula katkı sağladığı için önem verdiği anlaşılmaktadır.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Tabi ki de tüm toplantılara katılıyorum. Alanımızla ilgili olan tüm toplantılara, zümre toplantılarına ve kurul toplantılarına zaten katılmak zorundayız. Karar alma süreçlerinde de eğer okul yararına, öğrenciye bir artı değer katacağına inandığımız bir savımız, bir tezimiz , bir çalışmamız var ise, ya da alınacak olan bir kararın optimum olduğuna inancımız yok ise elbette ki kararlarımı demokratik bir şekilde söz alarak dile getirmekteyim. Okullar birer kurum. Hep beraber personel sayısına göre tüm personeller birlikte o kurumu temsil ediyoruz ve alınacak bir kararı ya da yeni yılın planlanmasını ya da yapıp yapılan herhangi bir çalışmanın planlanmasını tüm personel tarafından ortak bir kararla alınmasının kurum kapasitesini artıracağına inanıyorum. Kurum kültürünün oturmasına ve kurum kapasitesinin artacağına inanıyorum. (Ö1)

> Sosyal etkinliklere katılıyorum genelde işte hatta ben oluşturmaya çalışıyorum. Özellikle sosyal yardımlaşma kulübü çerçevesinde sosyal etkinlik genelde yapıyoruz. Öğrencilere yönelik hani toplantılara da genelde katılırım. Hani karar alma sürecinde en azından o karar alan toplumun içinde olmak isterim. Aslında sosyal etkinlikler okulda derslerden daha çok olmalı diye düşünüyorum. Hani daha doğrusu teorik şeylerden çok pratik etkinlikler okullarda daha çok olmalı. Biz onu çok gerçekleştiremiyoruz. Hani çocuklara daha çok hani dört duvarın arasında eğitim vermeye çalışıyoruz. Bence kolay olan diye düşünüyorum. Zor olan çocuğa aktivite planlayıp onu onun yapmasını

sağlamak. Bu öğretmeni daha yoruyor aslında ama çocuk için daha kalıcı bir öğrenme oluyor. (Ö3)

Okul bir tek öğretmenle gitmez. Okul dünyanın en iyi müdürüyle de yürümez. Okul bir ailedir. Her bir öğretmeni bu aile için çalışıp, Atıyorum eve para getirenler gibidir. Yani eve para getiren ağabeyler, babalar falan gibidir. Öğretmenlerin hepsi eşit çalışırsa, gayret gösterirse kendi çapında, okuldaki en başarısız öğrenci bile bir üste çıkar ve okul diğer çevre okullardan bir adım daha öne geçer. Başarı birlikte gelir. Bir öğretmenin başarısı söner kalır, hiç kimse fark etmez. Ama o öğretmenin gayretinin yarısı kadar tüm öğretmenler gayret gösterse başaramayacakları hiçbir şey bulunamaz. (Ö6)

Çok katılıyorum ben yani dediğim gibi benim iç motivasyonum şuradan geliyor. Bir şeye katkım olsun, olumlu bir katkı olacaksa ne güzel şeklinde bir bakış açısıyla girdiğim için mevzuya, hani herhangi bir konuyla ilgili fikrimi beyan ederim. Sosyal etkinlikler zaten gezi kolundayım. Sosyal etkinlikler de önemli eğitimin parçası zaten. Katılımın yani çünkü ne kadar ilişkileriniz derinleşir ise bireysel olarak çocuklarla ya da öğretmenlerle o kadar kaliteli bir iletişim geliştiğini düşünüyorum. Derinleştirmek için de ortak aktivitelerde yer almak, ortak bir şeyleri yapmak önemli tabi. Ama bence bu öğretmenlerin hani okulun başarısını da çok etkileyen bir şey. Yani her yere sirayet ediyor aslında. (Ö13)

Okul dışı olanlara mümkün olduğunca katılma konusunda istekliyim. Toplantılardaki karar almada da, yine alanımı ilgilendiren mevzularda mutlaka katılmaya çalışırım, fikrimi beyan ederim. Memnun olmadığımı ya da bize görev tanımımla çelişen bir durum söz konusu olduğunda da mutlaka belirtirim. Bence herkes fikrini toplantılarda beyan etmeli. Kararlar alma noktasında istekli olmalı. Çünkü burada hep birlikte çalışıyoruz. Hani hepimizin ortak karar aldığı bir şey yapmalıyız. Etkinliklere katılımı da hani okul iklimi açısından çok olumlu olacağını düşünüyorum ben. Ne kadar sosyal etkinlik, o kadar okul iklimine fayda sağlar. (Ö14)

Öğretmenlerin ÖVD'nin Nezaket Boyutuna İlişkin Davranışları

Öğretmenlerin ÖVD'nin nezaket boyutuna ilişkin görüşlerini ve davranışlarını tespit edebilmek amacıyla araştırma grubunda bulunan öğretmenlere "Okulda alacağınız kararlar ya da sergileyeceğiniz davranışlara ilişkin meslektaşlarınızla nasıl iletişim kurarsınız?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soru bağlamında öğretmenlere "a) Onları önceden bilgilendirmek sizin için ne derece önemlidir?, b) Alacağınız kararlar ya da sergileyeceğiniz davranışlarla ilgili meslektaşlarınızı önceden bilgilendirmenin sonuçları nelerdir? Okul açısından sonuçları nelerdir?" soruları da yöneltilmiştir. Katılımcıların nezaket boyutuna ilişkin görüşleri ve davranışları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8'de öğretmenlerin meslektaşlarını alacağı kararlar ya da sergileyeceği davranışlara ilişkin bilgilendirmeye yönelik kullandıkları iletişim yolları incelendiğinde öğretmenlerin yüz yüze bilgilendirme (n = 12), telefonla okul gruplarından bilgilendirme (n = 10) ve resmi yazı ile bilgilendirme (n = 2) gibi temelde üç iletişim yolunu tercih ettikleri tespit edilmiştir. Öğretmenler

meslektaşlarıyla bu yollarla iletişim kurarken amaçlarının ilk olarak, meslektaşlarını alacakları karara ya da sergileyecekleri davranışa yönelik hazırlamak olduğunu ifade etmiştir. İkinci olarak ise meslektaşlarını kendi karar ya da uygulamalarına dahil etmek olduğunu dile getirmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Nezaket Boyutuna İlişkin Davranışları

Kategori	Görüşler	Katılımcı	*n*
Meslektaşları karar ya da davranışlara ilişkin bilgilendirmeye yönelik kullanılan iletişim yolları	Yüz yüze bilgilendirme	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	12
	Telefonla okul gruplarından bilgilendirme	Ö3, Ö4, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	10
	Resmi yazı ile bilgilendirme	Ö1, Ö2	2
Meslektaşları önceden bilgilendirmenin sonuçları	İş birliği, bütünlük ve okul kültürü artar.	Ö2, Ö3, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö14, Ö15	8
	Meslektaşların hazırlık yapabilmeleri ve önlem alabilmeleri için bir zaman aralığı oluşur.	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö13, Ö14	6
	Öğrencilerin ve okulun başarısı artar.	Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12	5
	Düzen ve disiplin sağlar.	Ö3, Ö4, Ö12	3
	Etkililik ve verimlilik artar.	Ö3, Ö10, Ö13	3
	Kalite artar.	Ö1, Ö5, Ö14	3
	Yapılacak işe güç katar.	Ö1, Ö14	2
	Yapılacak iş daha profesyonel bir boyuta taşınır.	Ö1	1
	Öğretmenlerin birbiriyle uyumu artar.	Ö12	1
	Motivasyon ve manevi haz sağlar.	Ö10	1

Tablo 8'in ikinci bölümündeki öğretmenlerin meslektaşlarını alacakları kararlar ya da sergileyecekleri davranışlara ilişkin önceden bilgilendirmelerinin sonuçları

incelendiğinde; “İş birliği, bütünlük ve okul kültürü artar.” (*n* = 8), “Meslektaşların hazırlık yapabilmeleri ve önlem alabilmeleri için bir zaman aralığı oluşur.” (*n* = 6), “Öğrencilerin ve okulun başarısı artar.” (*n* = 5), “Düzen ve disiplin sağlar.” (*n* = 3), “Etkililik ve verimlilik artar.” (*n* = 3), “Kalite artar.” (*n* = 3), “Yapılacak işe güç katar.” (*n* = 2), “Yapılacak iş daha profesyonel bir boyuta taşınır.” (*n* = 1), “Öğretmenlerin birbiriyle uyumu artar.” (*n* = 1) ve “Motivasyon ve manevi haz sağlar.” (*n* = 1) gibi katkılar tespit edilmiştir. ÖVD’nin nezaket boyutuna ilişkin öğretmenlerin sergilediği davranışların bu sonuçları yine ÖVD’nin örgüte olan katkısını gösterir niteliktedir.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Alacağım kararları mümkün olduğunca yani benimle ilgili bir karar varsa onu böyle bir şey yapacağım demeden önce, mutlaka arkadaşlarla önce sohbet havasında bir altyapısını oluştururum onların ne kadar hazır olduklarını görmek anlamında. Niçin böyle bir şeyi, o kararı almamız gerektiğini konusunda önce ikna eder, ondan sonra okul idaresine yansıtırım. Bu çok önemli çünkü insanların en çok sevmediği şeyler ezbere önlerine dayatılan konulardır. Öyle olduğunda arkadaşların görüşlerini ön plana çıkardığınızda, geri dönüşler bence çok olumlu oluyor. (Ö2)

> Biliyorsunuz WhatsApp grupları hani böyle bir şey varsa okulu ilgilendiren bir durum, öğretmenlerin ve hani idarecilerimizin bilmesi gerekiyorsa ben bunu gruptan yazabilirim. Evet gruptan bu bilgiyi verebilirim. Organize olmak çünkü çok önemli. Çünkü tek başıma ben birçok şeyi kendi başıma yani yapamayabilirim, destek almam gerekebilir. Sonuç olarak okulda bir bütünlük sağlanmış olur. İletişimsizlik önlenmiş olur. Bu şekilde organize olmanın gücünü görmüş oluruz. (Ö7)

> Öncelikle meslektaşlarıma ben böyle düşünüyorum demem, durumunu, sorunu ortaya koyarım. Ne yapalım derim. Dediğim gibi en başta konuştuğumuz gibi ben yardım eden, sunan, direktif götüren değil, birlikte, bir arada üretime, kolektif üretme gücüne inanıyorum. Bunu yapmanın çok faydasını gördüm. Kolektif üretim, bir arada paylaşma, dayanışma şeklinde, sorun neyse birlikte çünkü birlikten kuvvet doğar. Bu arkadaşların katılma potansiyellerini çok arttırır. Okuldaki öğrencilerin bu durumdan maksimum faydalanmasını yol açar. Çalışmalarda olumlu bir etki yaratır. Yani dayanışma havuzuna akan damlalar bunlar. (Ö10)

> Yani bilgilendirerek etik kurallar çerçevesinde davranmış oluruz. Bu bir disiplin getirir. Yani okula bir disiplin getirir. Aslında öğretmenlerin birbirine olan uyumu artar ve tabi ki bu öğrencilere de yansır. Öğrencilere yansıyan bu disiplin, bu huzur ortamı, bu olumlu hava onları da tabi ki daha başarılı bireyler haline getirecektir. Çünkü bizlerin yani hal ve hareketleri onlara yansıyacaktır diye düşünüyorum. (Ö12)

> Benim için önemli çünkü herkesin bir planı var, programı var. Pat diye işte bugün, bu saatte şöyle bir toplantı yapacağız ya da falan günde bir şey olduğunda olmaz. Yani çok önemli. Buna göre insanlar zaman yönetimini yapacak, işlerini ayarlayacak ki kendilerini daha iyi hissetsinler. Böyle daha verimli oluyor. Yani şöyle diyeyim, herhangi bir konuyla ilgili bir şey yapacaksak onları bilgilendirdiğiniz zaman ya da bilgilendirildiğim zaman daha kafamda bir şey ile gitmiş oluyorum, daha verimli oluyorum. Zaman ayarlamam gereken bir şeyse daha verimli olduğunu düşünüyorum. (Ö13)

> Onların önceden bilgi sahibi olması, o kararla ilgili en azından bir düşünme süresi vermek anlamında önemlidir. Ya da bir çalışma yapması gerekiyorsa, bu anlamda süre vermek anlamında önemlidir. Sonuç olarak da o kararı daha doğru almamıza fayda sağlar. Çünkü ön hazırlık yapılması, işin kolaylaşması için önemli, kararın alınması için. (Ö14)

> Önceden haber veririm bir şey yapacaksam. Eskiden duyuru şeklinde haberlerle yapıyorduk bu işi, şimdi WhatsApp gruplarından haber veriyoruz, iletişime geçiyoruz. Okul açısından sonuçları yani öğretmenler arasında bir bütünlük, birliktelik elde ederim diye düşünüyorum. Yani bilgilendirme yapılması okulun yararına olarak değerlendiririm. (Ö15)

Öğretmenlerin ÖVD'nin Sportmenlik Boyutuna İlişkin Davranışları

Araştırma grubunda yer alan öğretmenlere ÖVD'nin sportmenlik boyutuna ilişkin görüşlerini ve davranışlarını ortaya koyabilmek için "Okulda sizi rahatsız eden, mutsuz eden, hoşunuza gitmeyen olumsuz bir durumla karşılaştığınızda tepkiniz nasıl olur?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soru bağlamında öğretmenlere "a) Böyle olumsuz bir durumun olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirme konusunda nasılsınız? Örneğin bardağın dolu tarafını da görür müsünüz?, b) Böyle olumsuz bir durum sizi bireysel olarak okula, meslektaşlarınıza ve öğrencilere karşı nasıl etkiler?, c) Okuldaki çalışmalarınızın devamı noktasında nasıl bir tavır içinde olursunuz?" soruları da yöneltilmiştir. Katılımcıların sportmenliğe dair görüşleri ve davranışları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9'da araştırmaya katılan öğretmenlerin sportmenlik boyutuna ilişkin davranışları incelendiğinde, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları olumsuz durumlara verdiği tepkiler; kırmadan karşılıklı konuşmak, iletişim kurmak (n = 10), sakin kalıp, olayı sorgulayıp, anlayıp, çözmeye çalışmak (n = 4), ortamı terk etmek ve çözüm aramak (n = 1) ve susmak ya da olaya karışmamak (n = 1) olarak ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin okulda karşılaştıkları problemleri çok fazla büyütmedikleri ve daha çok çözmeye odaklı oldukları ifade edilebilir. Ayrıca öğretmenlerin karşılaştıkları bir problemi çözmeye çalışırken de sakin kalmaya çalıştıkları söylenebilir.

Tablo 9'da de görüldüğü gibi öğretmenler okulda karşılaştıkları olumsuz bir durumu değerlendirirken; hem olumlu, hem olumsuz tarafları görmek (n = 13), sadece olumlu tarafı görmek (n = 1) ve olumsuzluğu kaldıracaksa olumlu tarafı görmek (n = 1) gibi yaklaşımlar sergilemektedir. Bu durum öğretmenlerin bir olumsuzluğu

değerlendirirken olaya genellikle olumlu ve olumsuz yönleriyle bir bütün olarak baktığını, bir öğretmenin (Ö10) her zaman bir olayın olumlu yönlerini görmediğini, sadece olumsuz durum ortadan kalkacaksa olayın olumlu yönünü gördüğünü ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları bir öğretmenin ise (Ö6) her zaman olumlu yönleri gördüğünü göstermektedir. Buna ek olarak Tablo 9'a göre olayları her zaman olumlu yönleriyle değerlendiren öğretmen (Ö6) olaylara bakışını " Ben hiç boş bardak görmedim. Sen gördün mü? Benim için bardak hep doludur." ifadeleriyle dile getirmiştir. Bu ifade öğretmenin okuldaki olumsuzluklara da hep olumlu olarak baktığını göstermektedir.

Tablo 9'da yer alan başka bir sonuca göre ise okuldaki olumsuz bir durumun öğretmenlerin okula, meslektaşlarına ve öğrencilere yönelik davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde öğretmenlerin okulda karşılaştıkları olumsuzluktan; "Öğrenciye yansıtmam." (n = 13), "Üzülürüm ama meslektaşıma küsmem." (n = 7), "Meslektaşıma veya okul yönetimine kırılırım." (n = 6), "Derslere ve öğrenciye yansıtırım." (n = 2), "Okuldaki enerjim düşmez." (n = 2), "Okuldaki motivasyonum düşer ama yansıtmamaya çalışırım." (n = 2) şeklinde etkinlendikleri tespit edilmiştir. Araştırma bulgularından hareketle, öğretmenlerin okulda yaşadıkları olumsuzluğu çok fazla öğrenciye yansıtmadığı, çok azının öğrenciye ve derslere yansıttığı ancak bu olumsuzluktan dolayı zaman zaman üzüldüğü, üzüntüsünü meslektaşlarına ve okul yönetimine yansıtabildiği, onlara kırılabildiği dile getirilebilir. Ayrıca bu üzüntü ile kırgınlığın az sayıda öğretmeni kapsasa da onların okuldaki motivasyonunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Tablo 9'da son olarak okulda karşılaşılan olumsuz bir durumun öğretmenlerin okulda yaptıkları çalışmaların devamına etkisine bakıldığında öğretmenlerin çalışmalarının olumsuzluktan; "Çalışmalarıma yansıtmam ve devam ederim." (n = 8), "Çalışmalarımı olumsuz etkiler ama devam ederim." (n = 5) ve " Çalışmalarımı olumsuz etkiler ve biraz geri çekilirim." (n = 2) şeklinde etkilendiği görülmüştür. Bu sonuçlar arada olumsuz etkilenmeler ya da geri çekilmeler olsa da, öğretmenlerin okuldaki çalışmalarına devam ettiklerini göstermektedir. Olumluya yönelip çalışmaların devam etmesiyle örgütün yaptığı işlerde başarılı olma olasılığı da artabilir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Sportmenlik Boyutuna İlişkin Davranışları

Kategori	Görüşler	Katılımcı	*n*
Öğretmenler okulda karşılaştıkları olumsuz durumlara verdiği tepkiler	Kırmadan karşılıklı konuşmak, iletişim kurmak	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö12, Ö13	10
	Sakin kalıp, olayı sorgulayıp, anlayıp, çözmeye çalışmak	Ö6, Ö7, Ö10, Ö14	4
	Ortamı terk etmek ve çözüm aramak	Ö15	1
	Susmak ya da olaya karışmamak	Ö11	1
Öğretmenlerin okuldaki olumsuz bir durumu değerlendirmeleri	Hem olumlu hem olumsuz tarafları görmek	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	13
	Sadece olumlu tarafı görmek	Ö6	1
	Olumsuzluğu kaldıracaksa olumlu tarafı görmek	Ö10	1
Okuldaki olumsuz bir durumun öğretmenlerin okula, meslektaşlarına ve öğrencilere yönelik davranışları üzerindeki etkisi	Öğrenciye yansıtmam.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15	13
	Üzülürüm ama meslektaşıma küsmem.	Ö1, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö14	7
	Meslektaşıma veya okul yönetimine kırılırım.	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö13, Ö15	6
	Derslere ve öğrenciye yansıtırım.	Ö4, Ö13	2
	Okuldaki enerjim düşmez.	Ö6, Ö7	2
	Okuldaki motivasyonum düşer ama yansıtmamaya çalışırım.	Ö3, Ö14	2
Okuldaki olumsuz durumun öğretmenlerin çalışmalarının devamına etkisi	Çalışmalarıma yansıtmam ve devam ederim.	Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14	8
	Çalışmalarımı olumsuz etkiler ama devam ederim.	Ö2, Ö3, Ö4, Ö13, Ö15	5
	Ekstra çalışmalarımı olumsuz etkiler ve biraz geri çekilirim.	Ö1, Ö5	2

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Olumsuz durum öğrenci ile ilgiliyse bireysek görüşmeyi tercih ederim. Olumsuz durum meslektaşım ile ilgiliyse uygun bir dille konuşmayı tercih ederim. Olumsuz durum okul idaresinden kaynaklı bir problem ise yine toplumsal kurallar çerçevesinde uygun iletişim diliyle rahatsız olduğum konuyu dile getirmeyi tercih ederim. Önce kendimi sorgularım. Kendimi eleştiririm. Gerçekten mağdur edilmişsem, gerçekten bir haksızlığa uğramışsam uygun bir ifade ile, uygun bir zamanda bunu dile getiririm. Öğrencilerime karşı hiçbir şey beni olumsuz etkileyemez. Çünkü ben öğretmenim. Meslektaşlarım ya da okul idaresiyle ilgili böyle bir sıkıntı yaşadığımda tabi ki insanız, üzülebilirim, incinebilirim ama bunu bir seviye yukarı taşımak ya da inatlaşmak ya da daha olumsuz sonuçlara eriştirmek gibi bir çaba içerisine girmem. Zamanın olgunlaşmasını ve sorunun çözülmesini bekleyebilirim. Tabi ki asli görevim olan ders ve nöbet görevlerimi kesintisiz yerine getiririm fakat gönüllülük esasına dayanan çalışmalarda belki geçici bir süre aksatabilirim. (Ö1)

> Doğrudan şahsımla veya çocukları rahatsız edecek bir şey varsa tepkimi gösteririm. Yani söylerim, kırmadan, dökmeden söylerim. Sadece şuna dikkat etmek gerekiyor diye söylüyorum. Söyleyecek zamanı yakalamak lazım. Herkesin kavga anında küskün olduğu gergin olduğu anda o anda susup, biraz sakinleştikten sonra şurada şu hatamız vardı, belki bizden de kaynaklı ya da siz de biraz fazla tepki gösterdiniz gibi mutlaka müdahil olurum. Ama dediğim gibi yangına körükle gitmem yani doğru zamanı beklemeyi tercih ederim. Bence bardağın tamamına bakmak zorundayız. Bardağın hem dolu hem boş tarafına bakarım ve her iki tarafı da karşımdakine söylemeyi tercih ederim. Çalışmalarım da olumsuz etkilense de birkaç gün sonra devam ederim. (Ö2)

> Yani şey, öğretmenlerle zaten kendi aramızda halledebileceğimiz konular oluyor genelde. Ben genelde iletişim kurmayı seven bir insanım, iletişim kurarak yaparım. Bunu idare ile de yaşasam, öğretmen arkadaşlarımla da bir sıkıntı yaşasam konuşarak hallederim. Çalışmalarımı da etkilememesi için kendimi farklı yönlerden motive ediyorum. Olumsuzluğun çalışmalarımı etkilememesi için uğraşırım. (Ö4)

> Önce o olumsuzluğun gerçekten doğru algılamış mıyım? Onun için bir zaman harcarım, araştırırım. İyi bir araştırma yaparım. Sonra tam emin olduğumda olumsuzluktan hiç çekinmeden, hani konuyla ilgili her kim ya da herhangi bir grupla konuşurum olumsuzluğu yenmek için. Çünkü ben mutsuz olmak istemeyen biriyim. Beni mutsuz edecek bir şey benim uykularımı kaçırır. Asla istemediğim bir şey. Gece hiçbir şey düşünmek istemiyorum. Öyle olunca da çözmek adına büyük gayret gösteririm. Bardak her zaman doludur. Bazen taşacak gibidir, bazen başında bir dudak payı vardır ama hep doludur o artık. Benden okula olumsuz bir şey yansımasına izin vermem. (Ö6)

> Yani olaya direkt tepki vermem, vermeden artısını eksisini düşünerek mutlaka görüşümü belirtirim. Yani olumsuz bir durumsa hemen enerjimi düşürmemeye çalışırım. Çözüm odaklı ilerlerim. O yüzden de beni çok etkilemez. Olayı tek yönlü düşünmemeye çalışırım. Çalışmalarımı da devam ettiririm, sorun yaşamam. (Ö7)

> Yapım gereği belki, sakinliğimi uzun bir süre korumaya çalışırım, gözlemlemeye çalışırım. Ve farklı kaynaklardan olayla ilgili bilgi edinmeye çalışırım. Hani fevri çıkışlarım hiçbir zaman olmaz. Bunu da yanlış olduğunu düşünüyorum hep. Çünkü hata yapabiliyoruz, yanlış bir duyum almış olabiliyoruz. Bu anlamda, ilk tepkim daha sakin kalmaya çalışarak gözlem yapmak olur. Tabi ki demoralize olurum. Sürekli aklımın bir köşesinde mevzu dolaşıp durur. Bazı mevzulardan hakikaten çok da etkilendiğim de olabilir. İşime odaklanma konusunda sıkıntı da yaşayabildiğim zamanlar oldu. Ama mümkün olduğunca bunu başkalarına yansıtmamaya çalışırım. En çok dikkat ettiğim nokta bu olur. (Ö14)

Öğretmenleri ÖVD Sergilemeye Teşvik Eden Kişisel ve Örgütsel Faktörler

Öğretmenleri ÖVD sergilemeye yönelten faktörler mevcuttur. Araştırma kapsamında öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik eden kişisel ve örgütsel faktörleri belirleyebilmek için "Hangi durumlar sizi okulda tanımlanmış rolleriniz dışında okulun ve öğrencinin yararına ekstra davranışlar sergilemeye teşvik eder?" sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar Tablo 10 ve Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 10'da öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik eden kişisel faktörler incelendiğinde; bireysel motivasyon (*n* = 13), vicdan (*n* = 6), çocuk sevgisi (*n* = 5), işini iyi yapma ve faydalı olma isteği (*n* = 4), dışa dönüklük (*n* = 3), empati yapabilme (*n* = 3), dünya görüşü (*n* = 3) mutlu olma isteği (*n* = 2), iletişim becerisi (*n* = 2) gibi etkenler görülmektedir. Buradan yola çıkarak öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik eden en önemli faktörlerin "bireysel motivasyon" ve "vicdan" olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada özellikle bu ekstra davranışları sergileyebilmek için bireyin motivasyonunun büyük bir itici güç olarak devreye girdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 10

Öğretmenleri ÖVD Sergilemeye Teşvik Eden Kişisel Faktörler

Görüşler	Katılımcı	*n*
Bireysel motivasyon	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	13
Vicdan	Ö2, Ö5, Ö6, Ö10, Ö12, Ö14	6
Çocuk sevgisi	Ö1, Ö3, Ö6, Ö8, Ö11	5
İşini iyi yapma ve faydalı olma isteği	Ö8, Ö12, Ö13, Ö14	4
Dışa dönüklük	Ö1, Ö10, Ö15	3
Empati yapabilme	Ö10, Ö14, Ö15	3
Dünya görüşü	Ö8, Ö11, Ö14	3
Mutlu olma isteği	Ö7, Ö11	2
İletişim becerisi	Ö1, Ö10	2

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Karakterime en uygun işi yapıyorum. Öğretmenim. Mesleğimi çok seviyorum. Öğrencilerimi çok seviyorum. İnsanlarla kolay iletişim kurabiliyorum. Hem öğrencilerim, hem meslektaşlarım hem de velilerimle iletişimim güçlüdür. Girdiğim ortama da hemen uyum sağlarım. Gittiğim okulda destek de görüyorsam yapabileceğim her çalışmayı yaparım. (Ö1)

> Bütün bu yaptığım ekstra işler benim kişiliğimden kaynaklanıyor. Biraz tez canlı olmam işlerimi etkiliyor, her şeyi zamanında bitirmek istiyorum. Biraz da çocuğu ön plana çıkarmam diye düşünüyorum. Çocukları çok seviyorum ve öğrencilerimi okulda herkesin önünde tutmaya çalışıyorum. Onların mutlu olmasını istiyorum. (Ö2)

> Teşvik eden daha çok çocukları çok sevmem yani özellikle hani böyle ihtiyacı olan çocukları gördüğüm zaman kendimi şey hissediyorum, böyle yani onun elini tutmak istiyorum maddi manevi.Yani oturup onunla konuştuğum zaman bile o çocuğun gözlerindeki ışığı görünce insan çok büyük bir motivasyon sağlıyor. Hani senin için çok önemli değil belki ama o birkaç dakika çocuk için çok önemli oluyor. Yani onun hayatında bir takım şeylerin değişmesi için. Küçük bir dünyası var ve çoğu da olumsuz şeylerle oluşmuş bir dünya. Sizin birkaç dakikanız bile onun için çok kıymetli oluyor. Onu gördüğüm zaman ben kendimi çok motive hissediyorum ve ekstra çalışmalarıma devam etmek istiyorum. (Ö3)

> Vicdanım. Vicdanlı biri olmam benim her türlü yapmamı sağlayan şeydir. Sen her şeye vicdanımla yaklaşırım, yani benim vicdanım bana onu yaptırır. İşte üşüyen bir çocuk gördüğümde o vicdandır. Çocuklarımı, öğrencilerimi zaten çok seviyorum ve bu da beni motive ediyor. Ayrıca hayata karşı merakım bana bir şeyler yaptırır. (Ö6)

> Motivasyon, içimden okulda bir şeyler yapmak için gelen istek. Yaptığım çalışmanın sonuçlarını görmek ve kendimi daha iyi hissetmek. Ondan sonra iş tatmini. Mutluluk da beni çalışmaya motive ediyor. Yaptığım işlerde başarılı olmuşsam, okula bir katkım olmuşsa mutlu oluyorum. Bunlar beni etkileyen şeyler. (Ö7)

> Ya hayat görüşün, hayat görüşü çok önemli. Öğrenciye, yaptığın işe hangi gözle baktığın, faydalı olma isteğin bunlar çok önemli. Yaptığım işlerle bir öğrencideki değişimi görmek, ona bir şeyler kattığımı hissetmek, diğer dünyada yaptıklarımın faydasını hala göreceğime inanmam okulda yaptıklarımın dayandığı noktadır. (Ö8)

> Öğrencilerin gözlerinde gördüğümüz mutluluk hocam. Benim Atatürk Anadolu'ya giden giden öğrencilerim oldu. O çocukların başarısı ile ben çok mutlu oldum. Bakın avukat, doktor öğrencim var benim. Bunlar bize yetiyor hocam. Onun yanı sıra bu dünya görüşü ile alakalı. Cebindeki paranın bereketi artıyor. Yani samimi yaptığınız iş Allah katında bulunuyor ve cebindeki paran bitmiyor hocam ya işi hakkıyla yapmakla ilgili. (Ö11)

> Mesleğe olan bağlılık. Öğretmenliği çok severek yapıyorum ve yaptığım işi sevdiğim için de bu kadar verimli olduğumu düşünüyorum. Motivasyon da önemli bir işi yapmak için. Motive olmadan bir işi yapamazsınız. Okulda da sizi ekstra işler yapmaya iten bir güç varsa siz de buna kayıtsız kalamazsınız. (Ö13)

> Kişilik özellikleri, zaten insanlara faydalı olma yanım ekstra davranışlar sergilemeye teşvik eder. Burada iç motivasyon da çok önemli. Hakikaten olumlu, iyi bir günümüzde isek, yani günümde isem, kendimde ekstra çalışma isteği hissediyorsam, ekstra çalışmalar konusunda daha istekliyimdir. (Ö14)

Tablo 11'de öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik eden örgütsel faktörler incelendiğinde; okul iklimi (n = 8), mesleğe karşı tutumlar ve iş doyumu (n = 7), okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları (n = 7), okul kültürü (n = 6),

okuldaki adalet ve güven (*n* = 5), okula ve mesleğe bağlılık (*n* = 5), okulda takdir edilme (*n* = 3), öğrencinin okula ve derslerine olan ilgisi (*n* = 3) olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlardan hareketle "okul iklimi", "mesleğe karşı tutumlar ve iş doyumu" ve "okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları" etkenleri öğretmenleri okulda ÖVD sergilemeye en çok teşvik eden unsurlar olarak görülebilecek iken, öğretmenin okulda takdir görmesi ve öğrencilerin de derse ilgili olması diğer etkenler kadar olmasa da öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye motive etmektedir. Ayrıca okulun kültürü, okuldaki adalet ve öğretmenleri mesleğe bağlılığı da öğretmenlerin ekstra davranışlar göstermelerinde azımsanmayacak ölçüde rol oynamaktadır.

Tablo 11

Öğretmenleri ÖVD Sergilemeye Teşvik Eden Örgütsel Faktörler

Görüşler	Katılımcı	*n*
Okul iklimi	Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö13, Ö14	8
Mesleğe karşı tutumlar ve iş doyumu	Ö4, Ö5, Ö7, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	7
Okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö14, Ö15	7
Okul kültürü	Ö4, Ö5, Ö7, Ö10, Ö14, Ö15	6
Okuldaki adalet ve güven	Ö4, Ö5, Ö10, Ö14, Ö15	5
Okula ve mesleğe bağlılık	Ö4, Ö5, Ö12, Ö14, Ö15	5
Okulda takdir edilme	Ö3, Ö9, Ö12	3
Öğrencinin okula ve derslerine olan ilgisi	Ö3, Ö8, Ö11	3

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Okul müdürünün bana güvendiğini hissetmek, benim o işi başaracağımı gördüğünü hissetmek ya da bana karşı kullandığı dil ya da beni ekstra çalışmalara motive etmek için kullandığı üslup tabi ki beni okulum için ekstra performans sergilemeye, ekstra çalışmalar yapmaya teşvik edecektir. (Ö1)

> Okuldaki iklim çok önemli ve iklim iyi olursa okulda kendimi rahat hissediyorum. Yani örgütün havası iyi ise dağları delip giderim biliyor musun çalışırım ama karşımdaki adam beni değersiz veya etkisiz hale getirmeye çalışırsa olumsuz etkilenirim. Okulun iklimi aslında "Akdeniz İklimi" gibi olmalı. (Ö5)

> Okul idaresinin olumlu tepkileri ve öğretmeni takdir etmesi. Hani mesleğe bağlılık, yani bazı insanlar için mesleği mesela çok önemlidir. Gerçekten hani evdeki hayatından bile önemlidir işte. Yani işini iyi yapma isteği mesela bende o var yani o beni gerçekten güdülüyor. Çünkü bir şey yaptığım zaman en iyisini yapmaya çalışıyorum. Güzelini yapmaya çalışıyorum ya da bir koro hazırladığımda mesela güzel bir şey hazırlamaya çalışıyorum. (Ö12)
>
> En önemlilerinden biri de okul müdürünün davranışları bence. Hani çünkü o bizim patronumuz değil ama idari amirimiz. Hani bu okulun iklimi ve huzuru açısından verilen kararlar anlamında bize olan davranışları çok önemli. Onun düşünceli davranışları beni ekstra davranmaya teşvik eder. Okulda adaletli olunması ve okulun güven ortamında olması da beni teşvik eden bir unsur. (Ö14)
>
> Okulun kültürü bence önemli okul kültürü, okul iklimi, okulun paydaşlarının birlikte hareket edebilmeleri. Okuluma ve mesleğime çok bağlıyım. Uzun yıllar aynı bölgede çalıştım, işimi gerçekten çok severek yapıyorum. Okul müdürünün davranışları ve uygulamaları, bana olan güveni sorumluluklarımı yerine getirirken bana olan davranışları ön plandadır. Okuldaki adalet ve güven de önemli. (Ö15)

Yukarıdaki verilere ek olarak öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik eden sosyal faktörlere yalnızca bir öğretmen (Ö7) değinmiş ve bu davranışların sergilenmesinin bir nedeninin "okul içinde öğrenci ve öğretmenler tarafından kabul görme isteği" nin olduğunu dile getirmiştir. Bu da öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik eden diğer faktörlerden farklı bir boyut olarak ele alınabilir.

Okul Yöneticilerinin Davranış ve Uygulamalarının ÖVD'ye Etkisi

Okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyebilir. Araştırma kapsamında çalışma grubuna dahil olan öğretmenlere "Okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları sizin öğrenciler ve okul yararına ekstra davranışlar sergilemenizi nasıl etkiler?" sorusu yöneltilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin yöneltilen bu soruya dair görüşleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12'de görüldüğü gibi okul müdürlerinin öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen yaklaşım ve uygulamaları, okul yöneticisinin bireysel yaklaşımı ve üslubu (n = 10), okul yöneticisinin okulda adaleti sağlamaya yönelik tutumu (n = 10), okul yöneticisinin liderlik özellikleri (n = 10), okul yöneticisinin yönetim şekli (n = 8), okul yöneticisinin desteği ve takdir etmesi (n = 6), okul yöneticisinin güvenirliği (n = 6) ve okul yöneticisinin empati yapabilmesi (n = 2) olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bulgulardan görüleceği gibi öğretmenlerin okullarda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları, müdürlerin gösterdiği

olumlu davranış ve uygulamalardan oldukça etkilenmektedir. Çalışma grubundaki öğretmenler kendi okul müdürlerinden Tablo 12'de gösterilen davranış ve uygulamaları gördüklerinde, motive olduklarını ve okul adına gösterdikleri ekstra davranışların arttığını ifade etmişlerdir.

Tablo 12

Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Sergilediği Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Davranış ve Uygulamaları

Kategoriler	Katılımcı	*n*
Okul yöneticisinin bireysel yaklaşımı ve üslubu	Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13	10
Okul yöneticisinin okulda adaleti sağlamaya yönelik tutumu	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö12, Ö15	10
Okul yöneticisinin liderlik özellikleri	Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö12, Ö13, Ö15	10
Okul yöneticisinin yönetim şekli	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö10, Ö12	8
Okul yöneticisinin desteği ve takdir etmesi	Ö1, Ö2, Ö8, Ö10, Ö12, Ö13	6
Okul yöneticisinin güvenirliği	Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö10, Ö12	6
Okul yöneticisinin empati yapabilmesi	Ö10, Ö15	2

Araştırmanın çalışma grubundaki öğretmenlerin neredeyse tamamı okul yöneticisinin davranış ve uygulamalarından etkilendiklerini dile getirirken, "Ö11" okul yöneticisinin özellikle bireysel yaklaşımı ve üslubunun önemli olduğunu ancak okuldaki çalışmalarının devamı noktasında okul yöneticisinin davranışlarından etkilenmediğini ifade etmiştir. Bundan etkilenecek olanların sadece mesleğe yeni başlamış öğretmenler olabileceğini söyleyerek farklı bir görüş ortaya koymuştur.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Bir okul önce müdüründen sorulur. Müdür ne ise okulu odur diye düşünüyorum. Şu ana kadar otuzdan fazla okulda görev yaptım. Çok fazla müdürle, çok fazla eğitim personeliyle aynı ortamı paylaştım. Okul müdürü inisiyatif alabiliyor, size güveniyor ve size çalışabilecek bir ortam sunuyor, sizi destekliyor ise bu okulda başarı kaçınılmazdır diye düşünüyorum. Mevcut okulumda da yapılan her çalışmada okul idaremiz bizi desteklemektedir. Gerek fiziki, gerekse donanım anlamında her türlü ihtiyacımızı

gidermektedirler ve onların bu çabasını görünce bu da bizde artı bir motivasyona sebep olmakta ve yapacağımız işi bir çıta daha yukarıya taşımaktadır. (Ö1)

Genelde adil müdürlerle çalıştım, uyumlu müdürlerle çalıştım. Belki bana böyle denk geldi ama çok sorun yaşamadım. Bunlar da beni çalışmaya teşvik etti. Adil ve uyumlu olmayan müdürlerle de çalıştığımda kişiselleştirmeden, resmi olarak onlarla mücadele ettim. Evet şevkimi kırdılar ama mutlaka resmiyete dökmüşümdür. (Ö2)

Böyle olumlu motivasyon sağlıyorsa olumlu etkiliyor. Gerçekten hani şey diyemiyorsunuz. Ben dersime girerim, çıkarım. Kimseyle uğraşmam , ilgilenmem. Okul idaresi de benim için çok önemli değildir değil. Yani bu aslında ekip işi, eğitim öğretim. En tepede aslında okul idaresi var. Ondan sonra öğretmenler ve sınıf var diye geliyor. Okul idaresi genel anlamda yapıcı bir tutum sergilemiyorsa siz ondan çok etkileniyorsunuz çünkü. (Ö3)

Adil olması, adaletli olması davranırken, bunlar çok önemli. İşte öğretmenler arasında görev paylaşımı yaparken özellikle bu adalet kısmı önemli. Yönetmeliğe göre davranıyor olması, yönetmelik dahilindeki görevleri bize vermesi önemli. Bizden bir şey isterken emrederek değil rica ederek istemesi önemli benim için. (Ö4)

Yani bu okul müdürünün üslubu, okuldaki adaleti, güvenirliği, liderlik özellikleri, yönetim şekli bu kadar önemli ki çok önemli. Okul müdürü kadardır, okul müdürü kadardır derken müdürünün bakış açısı kadar. Aldığı özel eğitimler kadardır. Nezaketi kadardır. Temizlik anlayışı kadardır. Bak okul o kadar çok müdür kadardır ki müdür bunların hepsine sahipse okulu temiz görürsün. O okuldaki çocukları kitap okurken görürsün. Okuldaki öğretmeni öğretmenler odasında birçok şey tartışırken görürsün, değerlendirirken görürsün. Sisteme karşı olan biri bile, bu iyi niyetli müdürü için, müdürü hatırına aslında birçok şeyi okul yararına yaptığını görürsün. O yüzden müdürün ruhu çok önemli. (Ö6)

Okul müdürünün davranışları ve liderliği öğretmenlerin okul için bir şeyler yapabilmesine adına çok önemlidir. Müdür okulun kalecisidir. Kaleci gol yerse tüm takım kaybeder. Ama tekrar oyunu başlatan da kalecidir. Müdür öğretmenleri motive etmeli ve peşinden sürükleyebilmelidir. Müdürün yaptığı ilk vuruşla takım başarılı olabilir. (Ö10)

Okul müdürünün bireysel yaklaşımı ve üslubu çok önemli. Bizim için ve yahut sizin için değil hocam. Biz zaten belirli bir tecrübe ediniyoruz. Yaşadıklarımızla nasıl baş edeceğimizi öğreniyoruz. Ama mesleğe yeni başlamış ve artık küsebilecek bir yapıya sahipse, üslup o kişiyi etkiler. (Ö11)

Okul idaresinin düzgün çalışması, öğretmene olan tavır ve davranışı tabi ki her öğretmeni olumlu etkileyecek diye düşünüyorum. Zaten hani olması gereken odur. Bu tabi ki beni de yani olumlu etkiler. Hani bana karşı olumsuz tavırlarını ben öğrenciye yansıtmam açıkçası ama olumlu davranılması tabi ki beni daha çok güdüleyecektir. Yani hepimiz böyleyiz. Takdir edildiğimizde, ondan sonra saygı gösterildiğinde bize okul idaresi tarafından, yaptığımız bazı şeyler takdir edildiğinde, övüldüğünde, görüldüğünde bizler tabi ki bunu öğrenciye yansıtırız. Yani çalışma potansiyelimiz aslında birazcık daha artar. (Ö12)

En önemlilerinden biri okul müdürünün davranışları bence. Hani çünkü o bizim patronumuz değil ama idari amirimiz. Hani bu okulun iklimi ve huzuru açısından verilen kararlar anlamında bize olan davranışları çok önemli. Onun düşünceli davranışları beni ekstra davranmaya teşvik eder. Okulda adaletli olunması ve okulun güven ortamında olması da beni teşvik eden bir unsur. (Ö14)

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Kişisel ve Mesleki Çıktıları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan öğretmenlere "Okul adına gösterdiğiniz ekstra davranışların kendiniz ve mesleğiniz, öğrencileriniz ve okulunuz için çıktıları nelerdir?" sorusu sorulmuştur. İlk olarak öğretmenlerin okulda sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişisel ve mesleki çıktılarına ilişkin görüşlerine Tablo 13'te yer verilmiştir.

Tablo 13'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişisel ve mesleki çıktıları mevcuttur. Bulgular incelendiğinde öğretmenlerin okulda gösterdiği ÖVD yoluyla; mutluluk (*n* = 10), motivasyon (*n* = 10), kişisel saygınlık (*n* = 8), iş doyumu (*n* = 8), mesleki tecrübe (*n* = 5), mesleki saygınlık (*n* = 4), sınıf yönetimi (*n* = 4) ve öz güven (*n* = 3) gibi kişisel ve mesleki kazanımlar elde ettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, öğretmenlerin okulda sergiledikleri ÖVD'den bir kazanım elde ettiklerinin farkında olduğu söylenebilir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Kişisel ve Mesleki Çıktıları

Kategoriler	Katılımcı	*n*
Mutluluk	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13	10
Motivasyon	Ö1, Ö2, Ö4, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13, Ö15	10
Kişisel saygınlık	Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö12, Ö13, Ö14	8
İş tatmini	Ö1, Ö4, Ö5, Ö10, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15	8
Mesleki tecrübe	Ö1, Ö5, Ö8, Ö9, Ö11	5
Mesleki saygınlık	Ö1, Ö5, Ö8, Ö14	4
Sınıf yönetimi	Ö5, Ö8, Ö11, Ö15	4
Öz güven	Ö1, Ö5, Ö14	3

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Mesleki olarak kendimin, mesleğimde, 21 yıllık öğretmenim ben, son dört yılda zirveyi yaşadığıma inanıyorum. Kendimle gurur duyuyorum. Yaptığım işler herkes tarafından

görülüyor ve başarımı görünce mutlu oluyorum. Dışarıdan okula herhangi bir katkısı olacağını düşündüğüm her şeyi okuluma bir şekilde aktarmaya çalışıyorum. (Ö1)

Ben özellikle bu TÜBİTAK yaptığım zaman o iş tatminini yaşadım, motivasyon olayını da yaşadım. O kişisel saygınlığını da yaşadım. Bunların hepsini yaşadım. Ya şey var, hani ne olursa olsun, hangi meslekte olursa olsun yaptık, becerdik, güzel tanıttık demek o insanı illa ki böyle motive eden bir şey oluyor. (Ö4)

Kendimi iyi hissediyorum, mesela kendimi psikolojik olarak iyi hissediyorum, rahat hissediyorum. Yaptığım işin hakkını verdiğimi düşünüyorum. Daha böyle kendime güvenim geliyor, öz güven geliyor, bu işi yapabildim, başarılı oldum diyorum ve yola devam diyorum. Yola devam ederken daha çok çalışma isteğim artıyor. (Ö5)

Çıktı olarak her zaman sevilen bir insan olduğumu düşünüyorum. Şimdi bu da benim işte okul için uğraşmamdan kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Benim dediğim gibi 17 yıl müdürlük yaptım. Öğretmenlerim hala beni ararlar. Müdürüm sizi çok özlüyoruz, müdürüm hadi toplanıyoruz gelin hadi, yemekteyiz gelin. Bu da bana şunu gösteriyor, siz farklıydınız, benim farklı kılıyor. Çalışmalarımla ben farklı olmayı seviyorum. (Ö6)

Resmiyetin dışında yaptıklarımın bana şöyle katkıları var, düşünüyorum tabi beni mutlu ediyor. Beni mutlu ettiği için ben 17 yıldır bir gün ayağımı sürüyerek gelmedim. Okula hep severek geldim, bu çalışmalar ve devamında gelen mutluluk beni motive ediyor. Okul için daha çok şey yapmak istiyorum. (Ö10)

Bireysel olarak çıktıları tabi ki işte iş tatmini yani tatmin oluyoruz. Yaptığım iş keyif veriyor ve yaptıklarımın çıktısını görebiliyorum. Biz de bu şekilde mutlu oluyoruz. Mutluluk, saygınlık da çok önemli. Yani benim için önemli, tabi ki bana okulda saygı duyulsun isterim. (Ö12)

Tabi ki bir kere mutluluk başta, mutlu olduğum için tatmin oluyorum ve motivasyonum artıyor. Kişisel saygınlık tabi mesela gururumu okşadı görüşmeye seçilmem. Hani bu iş tatmini, kişisel saygınlık da önemli tabi. Hani bu kişisel saygınlık bir ego gibi değil de hani yaptığınız emeklerin karşılığını almak keyifli, sizi gülümsetiyor. (Ö13)

Bireysel çıktısı, en şimdi aklıma gelen, bu tarz davranışları tabi ki herkes görür, hani kimin ne kadar çalıştığını, ne kadar özverili olduğunu. İnsanlar fark eder. Ve ben bunun fark edildiğini kendimde de bizzat gördüm. Bu anlamda insanların ekip kurarken danıştığı, bir karar alırken danıştığı bir insan olduğumu görüyorum zaman zaman. Bu benim için bireysel bir çıktıdır. Hakikaten saygı duyulan bir insan olmak benim kazandığım bir çıktı bence burada. Beni tatmin ediyor. (Ö14)

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Çıktıları

Bir önceki başlıkta belirtildiği gibi araştırmaya katılan öğretmenlere "Okul adına gösterdiğiniz ekstra davranışların kendiniz ve mesleğiniz, öğrencileriniz ve okulunuz için çıktıları nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Bu bölümde de araştırma sorusunun ikinci kısmında değinilen, öğretmenlerin okulda gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrencilere ve okula yönelik çıktılarına ilişkin görüşleri örgütsel çıktılar başlığı altında birleştirilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Çıktıları

Kategoriler	Katılımcı	*n*
Öğrenci motivasyonunu artırma	Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	10
Akademik başarıyı artırma	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö11, Ö13, Ö14	10
Okul-aile iş birliğini geliştirme	Ö1, Ö2, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö14, Ö15	8
Olumlu bir okul iklimi oluşturma	Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15	8
Öğrencinin okula uyumunu artırma	Ö4, Ö5, Ö10, Ö12, Ö13, Ö15	6
Olumlu bir okul kültürü oluşturma	Ö1, Ö2, Ö6, Ö13, Ö14, Ö15	6
Okulun imajına katkı sağlama	Ö1, Ö4, Ö9, Ö10, Ö13	5
Öğrenci ve öğretmen arasında güçlü bir bağ oluşturma	Ö4, Ö8, Ö10, Ö11, Ö14	5
Öğrencinin öz güvenini artırma	Ö1, Ö4, Ö13, Ö14, Ö15	5
Öğrencinin sosyalleşmesini sağlama	Ö1, Ö2, Ö9, Ö15	4
Okulda disiplini sağlama	Ö4, Ö11, Ö15	3
Öğrenci davranışlarında düzelme	Ö3, Ö4. Ö10, Ö11	3
Okula aidiyeti artırma	Ö12, Ö13, Ö15	3
Okulda adalet ve güveni sağlama	Ö5, Ö15	2
Okulda yönetimi kolaylaştırma	Ö13, Ö14	2
Okula devamı sağlama	Ö3	1

Tablo 14'te öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çıktıları incelendiğinde bu davranışların okula öğrenci motivasyonunu artırma (*n* = 10), akademik başarıyı artırma (*n* = 10), okul aile iş birliğini geliştirme (*n* = 8), olumlu bir okul iklimi oluşturma (*n* = 8), öğrencinin okula uyumunu artırma (*n* = 6), olumlu bir okul kültürü oluşturma (*n* = 6), okulun imajına katkı sağlama (*n* = 5), öğrenci ve öğretmen arasında güçlü bir bağ oluşturma (*n* = 5), öğrencinin öz güvenini artırma (*n* = 5), öğrencinin sosyalleşmesini sağlama (*n* = 4), okulda disiplini sağlama (*n* = 3), öğrenci davranışlarında düzelme (*n* = 3), okula aidiyeti artırma (*n* = 3) okulda adalet ve güveni sağlama (*n* = 2), okulda yönetimi kolaylaştırma (*n* = 2) ve okula devamı sağlama (*n* = 1) gibi katkılarının olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu

bulgulardan da anlaşılacağı gibi öğretmenlerin okulda sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları öğrencilerin uyumunu, motivasyonunu, akademik başarısını, sosyalleşmesini, öz güvenini artırmakta, öğrenciyi olumlu davranışlar sergilemeye teşvik etmekte, öğrenci-öğretmen ilişkisini güçlendirmekte ve daha bütüncül bir yaklaşımla ise okul iklimini ve kültürünü geliştirmektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışları okulda adalet ve güven ortamının tesisine yardım etmekte, okuldaki yönetimi daha kolay hale getirerek dışarıdan da okula olumlu bir görünürlük katmaktadır.

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Ben okulda elimden geleni sarf ediyorum ama aile bana destek olmazsa benim çabalarım da bir yere kadar oluyor. Mevcut okulda dördüncü yılımı tamamlamak üzereyim ve velinin güvendiğini fark ediyorum, velinin inandığını fark ediyorum ve velinin sorgusuzca çocuğunu teslim ettiğini fark ediyorum. Tabi ki bu da çocukla ilgili keşif olsun, ne bileyim ilerletmek olsun, ne bileyim beceri geliştirme safhalarında velinin güvenini ve desteğini hissetmek de elbette ki elimizi güçlü kılıyor. Okul ikliminin, okul kültürünün olmazsa olmaz olduğuna inanıyorum. Tabi ki her okulun bir kültürü vardır, her okulun bir iklimi vardır. Bunlar da personelin okula katkısıyla, velinin okula bakışıyla, çocuğun okuluna olan bağıyla şekillenmekte. Tabi ki yapılan çalışmalar görüldüğünde, kişi kendini değerli hissettiğinde iklim de, okul kültürü de kendiliğinden oluşmakta ve sağlam bir yapı olarak deva etmekte. (Ö1)

> Akademik anlamda da çok katkısı olduğunu düşünüyorum. Çünkü gerçekten çalışma teknikleri anlamında, alanım ölçme değerlendirme olduğu için ölçme değerlendirme teknikleri açısından, sınavlar açısından verimli ders çalışma açısından, planlı çalışma programı, çalışma açısından neler yapmaları gerektiği konusunda birebir görüşürüm. Sadece toplu görüşme değil de bireysel özelliklerine göre görüşürüz. Bu görüşme anlamında ben okulumuzda akademik başarının yükseldiğini düşünüyorum. Onun haricinde sosyalleşmeleri ve aile ilişkileri anlamında da bir yol aldıklarına inanıyorum çocukların. (Ö2)

> Bu çocuğa okula devam konusunda çok büyük bir katkı sağlıyor. Çocuk okulu, derslerini ve arkadaşlarını severek okula gelmeye başlıyor. Yani çocuk okula yani devam etmiyorsa devam eder hale geliyor. Evet ya da derslerinde olumlu düzelmeye sebep oluyor devam ediyorsa. Öğrencilerin davranışlarında da olumlu bir etkiye sebep oluyor. (Ö3)

> Okulda bir defa disiplinin sağlanması için bu ekstra davranışlar çok önemli. Mesela bunu söyleyebiliriz. O disiplin okul iklimini değiştiriyor illa ki bunu söyleyebilirim. Ondan sonra okulun tanıtımı açısından çok önemli oluyor. Okulda bir başarı elde edilmişse, faaliyetler yapılıyorsa bu durum çevreye olumlu yansıyor, herkes farklı bir gözle bakıyor. (Ö4)

> Öğrencilerle aranızda çok sıcak bir bağ oluşuyor bir kere. Öğrenci o öğretmenin dersine daha sıkı bağlanmak istiyor. Yani o mesela derste bir şey yaptığım zaman çocuk benim Türkçedeki sıkıcı bir konuyu daha istekli dinleyebiliyor. Öğrenci velileri ile zaten öğrenci böyle olunca veli ile de daha güzel bir ilişki içinde olabiliyoruz. Veli öğretmeni daha çok sahipleniyor. Sahiplenmekten kastım öğretmenin söylediğini daha çok yapmak istiyor. Veli öyle olduğu zaman ya bunların hepsi birbirini zincirleme bağlı. O sınıfın velisi öğretmeni böyle çok sahiplenince okulun da o öğretmene bakışı farklı oluyor. Yani farklı oluyor derken, mesela o sınıfla ilgili daha çok söz hakkına sahip oluyorsunuz, lafınız daha çok dinlenir oluyor o sınıfla ilgili mesela. (Ö8)

> Çocuk samimiyet görüyorsa bakın üç yıl sonra senin karşına geliyor. Çok güzel şekilde güzel bir diyalog yaşanıyor. İkincisi hocam biz güzel öğrenci yetiştirdiğimizde ahlaklı da öğrenci yetiştiririz. Ahlaklı öğrenci demek toplumun temel direklerini oynatmamak demek. Çünkü dünya güvene dayalıdır hocam. Güven varsa dünya iyidir. (Ö11)

> Tabi ki motivasyonları artıyor. Yani İngilizce dersinde mesela şunu duymak çok hoşuma gidiyor, "Hocam biz ilkokulda dersi çok sevmiyorduk, sınavlardan düşük not alıyorduk. Burada sizin sayenizde çok sevmeye başladık." falan şeklinde. Hani siz tutumunuzu, enerjinizi çocukta motivasyon, başarı olarak çıktı alabiliyorsunuz. (Ö13)

> Görev tanımım belli fakat tabi ki bunun dışına çıkarak onların faydasına yaptığım çalışmalar var. Mesela bireysel olarak takip ettiğim, özellikle takip ettiğim öğrenciler var akademik anlamda. Akademik anlamda geliştiklerini görüyorum mesela o öğrencilerin. Hani birilerinin onunla ilgilendiğini görmek onları çok mutlu ediyor. Bu da beni tabi dolaylı olarak mutlu ediyor. Bu tarz öğrencilerin okul ve aile ilişkilerinin daha olumlu olduğunu görüyorum. Okula daha istekli geldiklerini görüyorum. Öğretmenlerin de bu tarz davranan insanlarla daha yakın ilişkiler kurduklarını görüyorum. Bu da bence öğretmenler adına da önemli bir çıktı. (Ö14)

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Geliştirilmesine Yönelik Önerileri

Araştırma grubuna dahil olan öğretmenlere "Öğretmenlerinin okulda resmi görevlerinin dışında olumlu davranışlar sergilemeleri veya geliştirmeleri için neler yapılabilir? Bu konuda önerileriniz neler olur?" sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenler okulda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi ve geliştirilmesine yönelik bir takım öneride bulunmuştur. Öğretmenlerin önerileri Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenler; takdir edilme (n = 12), okul yöneticileri tarafından motive edilme (n = 7), mesleğe saygınlık kazandırılması (n = 5), maddi olarak ödüllendirme (n = 5), öğretmenler arası sosyal faaliyetler düzenleme (n = 4), olumlu bir okul iklimi geliştirme (n = 4), okul yöneticisinin güven vermesi (n = 3), okul yöneticisinin liderlik sergilemesi (n = 3), öğretmenler arası iletişim ve iş birliğini geliştirme (n = 3), okul yönetiminin nazik davranması, rica etmesi (n = 3), hal hatır sorarak öğretmenler odasını güçlendirme (n = 2), öğretmenlerden istenen evrak yoğunluğunu azaltma (n = 2), mesleki eğitimin geliştirilmesi (n = 2), bireysel saygının hissettirilmesi (n = 1) ve öğretmenlerin birbirlerine aile ziyaretinde bulunması (n = 1) gibi uygulamaları önermiştir. Öğretmenler bu uygulamalarla okullarda örgütsel vatandaşlık davranışının daha fazla sergilenebileceğini düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarının bahsedilen uygulamalarla geliştirilebileceğini düşünmektedir.

Tablo 15

Öğretmenlerin Okulda ÖVD Sergilemelerinin Teşvik Edilmesine Yönelik Önerileri

Kategoriler	Katılımcı	*n*
Takdir edilme	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15	12
İdareciler tarafından motive edilme ve desteklenme	Ö3, Ö5, Ö6, Ö9, Ö10, Ö13, Ö14, Ö15	8
Mesleğe saygınlık kazandırılması	Ö5, Ö6, Ö9, Ö10, Ö15	5
Maddi olarak ödüllendirilme	Ö4, Ö8, Ö11, Ö13	5
Öğretmenler arası sosyal faaliyetler düzenleme	Ö2, Ö7, Ö10, Ö14	4
Olumlu bir okul iklimi geliştirme	Ö3, Ö6, Ö12, Ö14	4
Okul yöneticisinin güven vermesi	Ö5, Ö6, Ö15	3
Okul yöneticisinin liderlik sergilemesi	Ö6, Ö10, Ö15	3
Öğretmenler arası iletişim ve iş birliğini geliştirme	Ö1, Ö2, Ö14	3
Okul yönetiminin nazik davranması, rica etmesi	Ö5, Ö6, Ö12	3
Hal hatır sorarak öğretmenler odasını güçlendirme	Ö10, Ö14	2
Öğretmenlerden istenen evrak yoğunluğunu azaltma	Ö3, Ö10	2
Mesleki eğitimin geliştirilmesi	Ö1, Ö6	2
Bireysel saygının hissettirilmesi	Ö5	1
Öğretmenlerin birbirlerine aile ziyaretinde bulunması	Ö2	1

Verilen yanıtlara ilişkin önemli ve özel görülen kısımlar katılımcıların kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmektedir:

> Özellikle mesleğe yeni başlayan arkadaşlarımızın, biliyorsunuz artık alfa kuşağının dili farklı, X-Y-Z kuşağından sonra alfa kuşağı, hani öğretmenlik anlamında gerekse yönetim anlamında başarılı olabilmek için, bu kuşağın dilini, bu kuşağın özelliklerini, bu kuşağın eğitim ihtiyaçlarını iş birliği içerisinde gerek mesleki eğitimle, gerek araştırma geliştirme çalışmalarıyla geliştirerek yol almak durumundayız. Çekingen kalmak yerine kapıyı aralama becerisini öğretmenlerimizde uyandırmak zorundayız. (Ö1)

> Öncelikle öğretmenlerin sosyal aktivitelere çok katılması gerekiyor. Bir de okul dışında ailelere gitme, aile ziyareti yapması gerekiyor. Son zamanlarda maalesef bütün dünyada böyle oldu. Artık ailelerin birbiriyle görüşmesi azaldı. Keşke o da olsa. Yani ben bir

öğretmenime Ayşe öğretmenime, ya da bir Gülsüm hocamı tanıyorsam acaba çocuğu nasıldır, eşi nasıldır diyerek sizi de tanıyabilirim. Keşke aile içi gidiş gelişler de olsa. Onunla çok çok daha faydalı olacağını düşünüyorum ama hani o aşamaya gelmedik herhalde, bundan sonra da gelemeyeceğiz. Ama sosyal ve kültürel faaliyetler öğretmenlerin farklı yanlarını görmemizi sağlıyor. O sadece bir Matematikçi, bir Türkçe, bir İngilizce gibi değil de iyi bir anne, paydaş, eşine bağlı ya da eşiyle şakalaşan okulda sertken. O yönlerini görmemizi sağlıyor aile ziyaretleri. Bu da bizim okula artı olarak yansıyor diye görüyorum. (Ö2)

Evet olumlu, daha çok motive edici davranılmalı aslında, özellikle okul idaresi tarafından. Çünkü bir teşekkür bile aslında öğretmenlerin kendini iyi hissetmesine yetiyor. Hani yapılan ekstra işlerin görülmesi, ona bir teşekkür edilmesi. Yoksa bir karşılık beklenerek aslında yapılmıyor zaten bu tür şeyler. Olumlu bir ortam sağlanması da çok güzel olur. (Ö3)

Komik gelecek sana ama gaz vermek gerekir. İnsanın yapısı öyledir. Sen bunu becerirsin, öğretmen hep bunu beklemiştir. Aslında siyasetçiden de bunu beklemiştir, veliden de bunu beklemiştir. İdareci öğretmeni motive etmezse, desteklemezse, "Ya hocam sen geçen gün şunu yapmışsın, harika, duydum, çok güzeldi." derse, sonra bakmışsın gerçekten yapmaya başlamış. Yani ben şuna da inanıyorum, ülke genelinde öğretmene bakış açısı biraz olsun değişirse, öğretmenlerimize şöyle üç ay yattı, beş ay yatıyordan ziyade "Ya benim öğretmenim tam donanımlı mezun oluyor üniversiteden, o yüzden öğretmen." denirse öğretmen daha fazla katkı sağlar. (Ö6)

Bunun daha çok öğretmenin içinde olan bir şey olduğunu düşünüyorum. Ama tabi ki öğretmen arkadaşlar tarafından olumlu bir hava olması, insanların birbiriyle güzel anlaşmaları, okul idaresinin de bazı şeyleri takdir etmesi önemli. Tatlı dilli olmalı galiba biraz da insanlar. Tatlı dilli olunca da biraz bazı şeyler daha iyi olabiliyor, insanları harekete geçirebiliyor. (Ö12)

Herkes birlikte iş birliği içinde çalışmalı aslında. Belki aynı şeyleri söylüyoruz ama yardımlaşma bunun temelinde olmalı. Ekstra davranışlar sergilemek için iş birliğinin çok büyük önemli olduğunu düşünüyorum. Okul yönetimi bunun için maddi kaynak sağlayamayabilir. Yani maddi kaygı çok önemli oluyor bütün iş ve işlemlerde ama bunu okul yönetimi sağlayamayacağı için en azından onları manevi olarak güdüleme noktasında çalışmalar yapılabilir. İşte zaman zaman toplanılabilir. Öğretmenler odası sık sık ziyaret edilebilir. Hal, hatır sormalar artırılabilir. Yani yakın ilişkiler kurma noktasında hep böyle istekli olabilirler. Bu da bence öğretmenleri daha fazla çalışmalar yapma konusunda istek uyandırır. (Ö14)

İdarecinin liderlik özelliği, idarecinin öğretmene verdiği değer, idarecinin eğitim anlayışı, idare edeceği okul iklimine, kurum kültürüne verdiği değer öğretmenin ekstra çalışmalar yapmasına neden olur diye düşünüyorum. Öğretmen idarecinin verdiği değeri hissederse, onu bir lider olarak benimserse, okul için daha çok şey yapar. (Ö15)

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularından hareketle; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlandırmasına, okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenleri bu davranışları sergilemeye teşvik eden kişisel ve örgütsel faktörlere, okul müdürlerinin uygulamaları ve davranışlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinin kişisel, mesleki ve örgütsel çıktılarına, son olarak da öğretmenlerin okulda örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesine yönelik önerilerine ilişkin sonuçlara literatürle ilişkilendirilerek yer verilmiş ve ulaşılan sonuçlardan hareket edilerek uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim anlayışı daha çok öğrenciyi merkeze alan, iyi ve ahlaklı bireyler yetiştirmeye odaklanan bir anlayıştır. Buradan öğretmenlerin öğrenciye ve toplumsal değerlere önem verdiği çıkarımı yapılabilir. Ayrıca öğretmenler öğrenci ve öğretmen tanımı yaparken öğrenci için daha çok "hayatı öğrenen", öğretmen için de daha çok "rehber olan" ifadelerini kullanmıştır. Bu ifadeler öğretmenlerin öğrenci ve öğretmen kavramını olumlu, saygın bir konumda gördüklerini göstermektedir.

Araştırmada okullarında örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenler olarak gösterilen ve görüşme yapılan öğretmenlerin, ÖVD'nin boyutlarına ilişkin

gösterdikleri davranışların çoğunlukla literatürle uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır. Başka bir ifade ile öğretmenler ÖVD'nin boyutlarında yer alan tanımlara uygun davranışlar göstermektedir. Bu da onların ÖVD kavramını davranışları yoluyla doğru anlamlandırdıkları anlaşılmaktadır.

Araştırma öğretmenlerin literatürde yer alan ÖVD'nin özgecilik boyutu yani meslektaşına yardım etme davranışına ilişkin tanım kapsamında davranışlar sergilediğini göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin okulda meslektaşları ihtiyaç duyunca onlara yardım etmekte istekli olduğu, öğretmenleri yardım etmeye hem kişisel özelliklerinin, hem de okuldaki iklim, kültür gibi örgütsel faktörlerin teşvik ettiği görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin yardım etme davranışlarına gelen tepkilerin öğretmenleri daha çok yardım etmeye teşvik ettiği ve öğretmenlerin meslektaşlarına yardım edince mutluluk gibi olumlu şeyler hissettikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin kurduğu olumlu ilişkiler ÖVD'ye olumlu etki etmektedir (Samancı, 2006). Bu yönüyle de öğretmenlerin yardımlaşarak kurduğu yakın ilişki ve yardım davranışının sonunda deneyimledikleri olumlu duygular öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkileyebilir.

Araştırmada öğretmenlerin öğrencilerin ve okulun iyiliğine yönelik resmiyetin dışında okulda ekstra mesai harcama, öğrencilere gezi düzenleme, projeler yapma, veli ziyaretlerinde bulunma gibi davranışlar sergilediği, buna ek olarak da sınıfta ve okulda disiplinin sağlanmasına yardımcı olduğu için derslere zamanında girip öğretim süresini etkili kullanmaya, okulda verilen işi zamanında bitirmeye önem verdiği, ve okul kurallarına uygun davrandığı tespit edilmiştir. Bu bulguların hepsi ele alındığında literatürde yer alan okulda sergilenen vicdanlılık boyutuna ilişkin davranışlarla araştırmaya katılan öğretmenlerin davranışlarının örtüştüğü görülmektedir. Bulgular, öğretmenlerin bu boyutun sınırları dışında davranmadıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin ders saatlerinin dışında ekstra görev ya da sorumluluk üstlenerek okulun etkililiğine katkı sağlamaları (Sezgin ve Kılınç, 2012), derslere zamanında girmeleri (Allison vd., 2001), öğretim süresini etkili ve verimli kullanarak sınıf içinde akademik öğrenmeye yönelik daha çok zaman ayrılması (Sezgin, 2005), ÖVD'nin vicdanlılık boyutuna ilişkin davranışlardır.

Araştırmaya göre öğretmenlerin hizmet içi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere katılmaya çoğunlukla önem verdiği, bir kısmının bu etkinliklerin hepsini

verimli bulduğu, bir kısmının etkinlikler ilgi alanına girerse önemli bulduğu, onları bu tür etkinliklere katılmaya " mesleki gelişim isteği", "kişisel gelişim isteği", "öğrencilere faydalı olma isteği" gibi faktörlerin teşvik ettiği, sonuç olarak da bu tür etkinliklerin mesleki ve kişisel gelişimi sağladığı, akademik başarıyı artırdığı, dersleri verimli ve zevkli hale getirdiği, öğrencilerin davranışlarını olumlu etkilediği gibi çıktılar sağladığı görülmektedir. Yine araştırmaya göre öğretmenler okuldaki toplantılara, karar alma süreçlerine ve sosyal etkinliklere genellikle katılım göstermektedir. Öğretmenler bu tür etkinliklere çoğunlukla istekli katılmaktadır. Ayrıca öğretmenler bu tür etkinliklerin daha çok öğretmenler arasında iletişimi artırdığını, okulda bir bütünlük oluşturduğunu, öğrenci başarısına katkı sağladığını, okul iklimine olumlu yansıdığını düşünmekte ve bahsedilen etkinliklere katılımı önemli görmektedir.Bu da yine öğretmenlerin sivil erdem boyutuna ilişkin davranışlarıdır ve literatürle uyumludur.

Alanyazında yer alan bir çalışmaya göre (Gilik, 2015), eğitimlerde öğretmenlerin öğrenme isteği, alacağı eğitimden beklediği kişisel kazançlar ve aldığı eğitime ilişkin kariyer beklentisi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir. Bulgularda yer alan gelişim ve değişime yönelik bireysel istek de bu yönüyle alanyazınla uyumludur. Bu durum öğretmenlerin neden sivil erdem boyutuna ilişkin davranışlar sergilediklerini bir kez daha göstermiştir.

Örgütteki çalışanların örgütün imajına katkıda bulunan etkinliklerde yer alması, sivil erdem davranışı kapsamındadır (Ölçüm-Çetin, 2004). Örgütün gelişmesini sağlayan ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olan sivil erdem, işgörenlerin örgütte sorumluluk almalarını ve isteyerek toplantılara katılmalarını içeren bir boyuttur (İplik, 2015). ÖVD'nin örgütün etkililik ve verimliliğine katkı sağladığı (Organ vd., 2006; Podsakoff vd., 2018; Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Sezgin, 2005) ifade edilerek ÖVD'nin örgütler için önemi vurgulanmaktadır. Bu bağlamda elde edilen bulgular ile alanyazında yer alan görüşler birbiriyle uyumludur.

Araştırmada öğretmenlerin alacakları kararlar ya da sergileyecekleri davranışlara ilişkin meslektaşlarını yüz yüze konuşarak, telefonla ya da resmi yazıyla bilgilendirme yoluna gitmeleri ve bu bilgilendirmeye önem vermeleri, ÖVD'nin nezaket boyutunun literatürdeki tanımı kapsamında davrandıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin meslektaşlarını önceden bilgilendirme sonucunda elde edilen iş

birliğinin, okulda bütünlüğün ve okul kültürünün gelişmesi, meslektaşlara hazırlık yapabilmeleri için süre tanınması, öğrencilerin ve okulun başarısında artış olması, okulda disiplin ve düzenin sağlanması gibi çıktılar öğretmenlerin ÖVD'nin nezaket boyutuna ilişkin davranışlarının öğretmenlere, öğrencilere ve bir bütün olarak okula nasıl katkı sağladığını tespit etmek açısından önemli görülmelidir.

ÖVD'nin nezaket boyutu çalışanların örgüte dönük aldığı karar ya da göstereceği davranışlara yönelik bu karar ya da davranışlardan etkilenecek kişilere bilgi vermesi ve gerekli kişilere ihtiyaç duyulabilecek bilgileri iletmesidir (Schnake ve Dumler, 2003). Bir eğitim örgütü olan okullarda da nezaket, öğretmenlerin meslektaşlarını örgütte sergileyeceği davranışlara ya da aldığı kararlara ilişkin bilgilendirmesi, okul yönetimiyle gereken bilgileri paylaşması, eğer ihtiyaç olursa da öğrencilere ve velilerine gereken bilgileri iletmesidir (Sezgin, 2005). Bu bağlamda, araştırmaya katılan öğretmenlerin ÖVD'nin nezaket boyutuna ilişkin davranışlar sergilediği, meslektaşlarını bilgilendirmeye önem verdiği ve bu davranışların okula güç kattığı söylenebilir. Sonuç olarak alanyazında yer alan görüşler ile araştırma bulguları uyumludur.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin okulda karşılaştıkları bir olumsuzluk karşısında olayı kimseyi kırmadan, sorgulayarak, anlayarak çözüm yoluna gittiği, olayı çoğunlukla olumlu ve olumsuz yönlerini de dikkate alarak bir bütün halinde değerlendirdiği, bu olumsuzluğu genel olarak özellikle öğrencilere yansıtmadığı, meslektaşları ve okul yönetimine karşı zaman zaman kırgınlıklar yaşasalar da bu kırgınlığı sürdürmediği ve karşılaştıkları olumsuzluklardan bazıları çalışmalarını etkilese de sonuç olarak çoğunlukla okuldaki çalışmalarına devam ettiği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin gösterdiği bu tepkiler alanyazında geçen ÖVD'nin sportmenlik boyutunun tanımıyla uyumludur. Nitekim sportmenlik boyutunun alanyazındaki tanımı da örgütteki problemlere olumlu yaklaşmak (Allison vd., 2001), örgütte karşılaşılan sorunlar karşısında hoşgörülü olma, sıkıntılara şikayet etmeden katlanabilme (Ölçüm-Çetin, 2004) şeklindeki davranışları içermektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin olumsuzlukları çoğu zaman çözmeye çalıştıkları görüldüğü için öğretmenlerin davranışlarının sportmenlik boyutunda yer alan davranışlarla uyumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya göre öğretmenlerin ÖVD'nin sportmenlik boyutunun literatürde yer alan olumsuzluklara olumlu yaklaşma, problemleri büyütmeden üstesinden gelme, olumsuz bir olayın olumlu yönlerini de görme ve örgüt adına gösterilen çalışmalara devam etme gibi özellikleriyle uyumlu davranışlar göstermesi önemli görülebilecek bir sonuçtur. Öğretmenlerin okuldaki problemleri çalışmalarına yansıtsalar da yansıtmasalar da bir şekilde okuldaki ekstra çalışmalarına devam etmeleri örgüt adına olumlu görülebilecek bir durumdur. Örgütte sportmenlik boyutu çerçevesinde gösterilen davranışlar sayesinde, olumlu yönde gerçekleştirilen faaliyet veya çabalara daha çok zaman ayrılmasını sağlar (Ölçüm-Çetin, 2004). Öğretmenler okulda karşılaştıkları problemleri, olumsuzlukları büyütmeyip, enerjilerini olumsuzluğa odaklanmadan yapabileceklerine harcarlarsa, eğitime ilişkin nitelikli çalışmalar yapmaya daha fazla zaman ayırabilirler (Sezgin, 2005).

Araştırmaya göre öğretmenler okulda kendilerini ekstra davranışlar yani örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye teşvik eden kişisel faktörleri değerlendirdiklerinde daha çok kendi iç motivasyonları ve vicdan duygusunun öne çıktığı görülmüştür. Alanyazında yer alan öğretmenlerin motivasyonlarının artışına bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığını ifade eden çalışma da (Tezer, 2015), ortaya çıkan bu sonucu desteklemektedir. Buna ek olarak empati, dışa dönüklük, çocuk sevgisi, işini iyi yapma ve faydalı olma isteği, dünya görüşü gibi unsurların da kendilerini ekstra davranışlar sergilemeye teşvik eden faktörler olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu durum okulda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin diğer öğretmenlerden farklı ya da diğerlerinden daha yoğun hissettikleri belirli kişilik özelliklerine sahip olabileceği düşüncesini destekleyen önemli bir sonuç olarak görülmelidir.

Yücel ve Kaynak Taşçı (2008) tarafından yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlerin kişisel özellikleri ve sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, öğretmenlerin enerjik bir yapıya sahip olması, hırslı ve başarmaya istekli olması, olayları soyut şekilde de düşünebilmesi onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmaktadır. Ayrıca bayan ve erkek öğretmenlerin de okulda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri farklılık göstermektedir.

Araştırmada öğretmenleri okulda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye teşvik eden örgütsel faktörler daha çok "okul iklimi", "mesleğe karşı tutumlar ve iş doyumu" ve "okul yöneticisinin davranışları ve uygulamaları" olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanında okulun kültürü, okuldaki adalet ve güven ortamı, öğretmenlerin okula ve mesleğe bağlılığı, okulda yapılan işler onucu takdir edilme, öğrencilerin derslere daha fazla ilgi göstermesi gibi etkenler de öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik eden önemli örgütsel faktörlerdir. Bu yönüyle araştırma sonucu literatürle uyumludur. Çünkü alanyazında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul iklimi, okul kültürü, okuldaki adalet, okuldaki güven, okul yöneticisinin uygulamaları ve davranışları, iş doyumu gibi değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş ve genellikle pozitif yönlü ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar da alanyazındaki bu sonucu destekler niteliktedir. Ayrıca okulda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesini teşvik edebilecek örgütsel ortamı oluşturabilmek adına araştırma sonucu değerli görülmelidir.

Öğretmenlerin okulda ÖVD sergilemelerinde örgütte tesis edilen adalet ve güvenin kayda değer bir etkisi vardır (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019; Baş ve Şentürk, 2011; Polat ve Celep, 2008). Bununla ilişkili olarak, bireyin örgüte bağlılığı arttıkça, gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışlarında da artış gözlemlenmektedir (Bayrak, 2017, Çoloğlu, 2018). Örgütteki olumlu iklim de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Baykal Kubilay, 2013; Samancı, 2006). ÖVD'yi etkileyen bir diğer unsur da yöneticilerin liderlik stilleridir (Çimili Gök, 2010). Örgütsel kültür, daha özel olarak da okul kültürü öğretmenlerin gösterdiği ÖVD'yi etkileyen başka bir faktördür (Yaprak Kaya, 2015). İş doyumunun ÖVD'ye etkisi (Usta Öztürk, 2019) önemli başka bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Alanyazında yer alan bu bilgiler ışığında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen örgütsel faktörlere yönelik ortaya koyduğu etkenler alanyazında yer alan etkenlerle örtüşmektedir.

Bugüne kadar ÖVD'ye dair yapılan çalışmalarda birçok değişkenin ÖVD üzerindeki etkisi ve ÖVD ile birçok değişken arasındaki ilişki araştırılmıştır. Lee, Kim ve Kim (2013) ÖVD ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmış, ayrıca prosedürel adalet, dönüşümcü liderlik ve karmaşıklığın ÖVD üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonunda iş doyumu ile ÖVD arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu saptanmış

ve dönüşümcü liderlik, adalet ile karmaşıklığın az olmasının ÖVD'ye yönelik olumlu etkileri bulunmuştur. Örgüt çalışanları liderin desteğini gördükleri, karar verme sürecinde adaletli davranıldığını hissettikleri ve organizasyonel süreçte daha az karmaşıklıkla karşılaştıkları zaman ÖVD göstermeye meyillidir.

Araştırmaya göre öğretmenler sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının, okul yöneticisinin hangi davranışları ve uygulamalarından etkilendiğini değerlendirdiklerinde daha çok "okul yöneticisinin bireysel yaklaşımı ve üslubu", "okul yöneticisinin okulda adaleti sağlamaya yönelik tutumu" ile "okul yöneticisinin liderlik özellikleri" olduğunu ifade etmişlerdir. Okul yöneticisinin yönetim şekli, desteği, takdir etmesi, güvenilir olması ve empati yapabilmesi de yine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Öğretmenlerin araştırma kapsamında yaptıkları değerlendirme, okul müdürlerinin yanlış uygulama ve davranışlarını düzeltmesi, öğretmenleri öğrencilerin ve okulun iyiliğine yönelik ekstra davranışlar göstermeye teşvik edebilecek doğru yaklaşım ve uygulamalara başvurmaları açısından önemli görülmelidir.

Araştırmadan bulguları, okul müdürlerinin davranışları ve uygulamalarının, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği sonucuna varan alanyazındaki araştırmalarla uyumludur. İşgörenlerin bulundukların örgüte aidiyetlerinde ve daha etkili ve verimli çalışmalarında okul yöneticilerinin rolü göz ardı edilemez. Bundan dolayı yöneticilerin belirli bir amaca sahip olan, değişmeye açık, kararlarında etik davranabilen ve işgörenlerin düşüncelerini önemseyen kişiler olmaları oldukça önemlidir (Oğuz, 2011).

Okul yöneticisinin yönetim şekli (Karakaşoğlu, 2011), örgütte tesis ettiği adalet (Öztürk Ercan, 2017), liderliği (Dalgın, 2015) gibi faktörlerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği gerçeği literatürde de yer almaktadır. Okul yöneticisinin liderlik özellikleri, öğretmenlerin okula bağlılıklarını, yaptıkları işe karşı tutumlarını ve iş doyumu düzeylerini etkileyeceği için gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının sıklığını da etkileyebilmektedir (Uysal vd., 2019). Buradan hareketle tekrar araştırmaya katılan öğretmenlerin verdiği cevaplarla literatürde geçen faktörlerin birbiriyle örtüştüğü söylenebilir.

Araştırma kapsamında öğretmenler okul adına gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişisel ve mesleki çıktılarını değerlendirdiğinde "mutluluk",

“motivasyon”, “kişisel saygınlık”, “iş doyumu”, “mesleki tecrübe”, “mesleki saygınlık”, “sınıf yönetimi” ve “öz güven” gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bu tür sonuçlarla karşılaştıklarını ifade etmeleri, öğretmenlerin bu davranışlarının kendilerine ve meslek adına önemli katkı sağladığının farkında olduklarını göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, okullarda öğretmenlerin ÖVD sergilemeye niçin teşvik edilmesi gerektiğine dair önemli bir gerekçe olarak görülmelidir.

ÖVD’nin bireysel çalışmalar yoluyla ortaya çıkan sonuçlara olumlu yönde önemli bir etkisi vardır (Podsakoff vd., 2000). ÖVD’nin iş doyumunu artırma (Belenkuyu, 2015; Sezgin, 2005), mesleki gelişim sağlama (Sezgin, 2005), yöneticiler ÖVD’nin örgütsel etkililiği artırdığını düşündükleri için (Organ vd., 2006) yöneticilerin yaptığı idari değerlendirmelerden yüksek puanlar alma, örgütte kişiye yönelik olumlu bir imaj oluşturma, ödül kazanma (Oplatka, 2009), kariyer başarısına katkı sağlama (Allison vd., 2001) gibi kişisel ve mesleki çıktıları vardır. Ayrıca çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamasıyla birlikte, çalışanları da psiko-sosyal açıdan olumlu etkileyebilir (Uysal vd., 2019). Literatür geçen bulgular ve yapılan bu araştırma ışığında okulda ÖVD sergileyen bireylerin belirli kazanımlar elde ettiklerini söylemek mümkündür.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün etkililiğini olumlu yönde etkilediği yaygın olarak bilinmektedir. ÖVD üzerine yapılan birçok araştırma örgüt üzerindeki bu olumlu etkiye değinmesine rağmen, araştırmalarda ÖVD’nin bireysel açıdan sonuçlarına çok az değinilmiştir. Sınırlı sayıda olan bu araştırmalardan yola çıkarak ÖVD’nin kişisel yeterlilik, iş yerinde olumlu izlenim, kendini gerçekleştirme hissi ve performans değerlendirmesinde daha iyi sonuçlar elde etme gibi bireysel yönde olumlu sonuçlarına ulaşılabilir. ÖVD örgütsel düzeyde daha kaliteli hizmet ve daha fazla verimlilik sağlar (Somech ve Oplatka, 2015).

Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okulun etkililik ve verimliliğine katkı sağladığını gösterir niteliktedir. Bununla ilgili olarak araştırmaya katılan öğretmenler, okulda gösterdikleri ekstra davranışların “öğrenci motivasyonunu artırma”, “akademik başarıyı artırma”, “okul aile iş birliğini geliştirme”, “olumlu bir okul iklimi geliştirme”, “öğrencinin okula uyumunu artırma”, “olumlu bir okul kültürü oluşturma”, “okulun imajına katkı sağlama”, “öğrenci ve

öğretmen arasında güçlü bir bağ oluşturma" gibi okula yönelik katkıları olduğunu ifade ederek bu davranışların okulun ortamına, başarısına ve görünürlüğüne nasıl olumlu bir etki ettiğini ortaya koymuştur. Buradan hareketle okulun etkililik ve verimliliğinin artırılması, okulda herkesin mutlu olabileceği bir ortamın oluşturulabilmesi için öğretmenlerin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışlarının öneminin anlaşılması açısından araştırma sonuçları değerli görülmelidir.

ÖVD'nin okula mesleki ve kişisel gelişim yoluyla okulun eğitim başarısına katkı sağlama, okulda iletişimi ve öğretmenler arası iş birliğini kolaylaştırma, okul-aile iş birliğini geliştirme, örgütsel bağlılığı artırma, okulun imajına katkı sağlama, nitelikli işlere daha fazla zaman ayırma, okula uyumu kolaylaştırma, okulda olumlu bir iklim oluşturma, okul kültürü geliştirme ve bir bütün olarak da okulun etkililiğine katkı sağlama gibi önemli katkılarının olduğu söylenebilir (Sezgin, 2005). Bu anlamda öğretmenlerin ÖVD'ye yönelik deneyimledikleri ya gözlemledikleri çıktılarla, alanyazında sunulan çıktılar örtüşmektedir. Bu bilgiler ışığında bir okulun birçok alanda başarılı olması, etkili ve verimli olması, olumlu bir imaja sahip olması, o okulda öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla fazlasıyla ilişkilendirilebilir.

Araştırmaya göre okullarda öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi ve teşvik edilmesi yapılabilecek uygulamalar konusunda öğretmenlerin önerileri dikkate alındığında "takdir edilme; okul yöneticileri tarafından motive edilme ve desteklenme; mesleğe saygınlık kazandırılması; maddi olarak ödüllendirilme; öğretmenler arası sosyal faaliyetler düzenleme; olumlu bir okul iklimi geliştirme; okul yöneticisinin güven vermesi; okul yöneticisinin liderlik sergilemesi; öğretmenler arası iletişim ve iş birliğini geliştirme" şeklinde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak bu önerileri sırasıyla "okul yönetiminin nazik davranması, rica etmesi; hal hatır sorarak öğretmenler odasını güçlendirme; öğretmenden istenen evrak yoğunluğunu azaltma; mesleki eğitimin geliştirilmesi; bireysel saygının hissettirilmesi; öğretmenlerin birbirlerine aile ziyaretlerinde bulunması" gibi uygulamalar takip etmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin ekstra davranışların geliştirilmesi ve teşvik edilmesi konusunda kendi düşünceleri, belki de kendi etkilendikleri noktalar olduğu için, öneriler dikkatle

incelenmelidir. Bunlardan okullara katkı sağlayacak olanların hayata geçirilmesi açısından bu öneriler önemli görülmelidir.

Öğretmenlerin okulda takdir edilmesi, başarı ve örgüt içinde kabul görmesi, mesleki olarak gelişmelerine yönelik onlara imkanlar verilmesi, öğrencilere faydalı olabilmek adına daha fazla teşvik edilmesi öğretmenlerin ÖVD sergileme olasılığını artırabilir. Buna ek olarak öğretmenlerin kendi aralarında iş birliği yapmaya ve yardımlaşmaya yönlendirilmesi, mesleğin koşullar yönünden cazip hale getirilmesi ve toplumda statüsünün artırılması, kurumda güven ve görev ve ödül dağılımında adalet tesis edilerek olumlu bir okul iklimi oluşturulması ve gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları sonunda ödüllendirilmesi öğretmenleri ÖVD sergilemeye teşvik edebilir (Sezgin, 2005). Bu durum okulun öğretmenlerden daha fazla faydalanabilmesi adına önemli görülebilecek husustur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları motivasyon düzeyi ile motivasyonel faktörlerden büyük ölçüde etkilemektir. Burada motivasyonel faktörler olarak ifade edilenler, ödüllendirme, sosyal değerler, takdir edilme ve yönetime ilişkin faktörlerdir. Öğretmenler okullarında bu faktörlere değer vermekte ve bu faktörlerin etkisiyle motivasyonlarında bir artış görülmektedir (Köprülü, 2011). Bu anlamda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesi ve geliştirilmesine yönelik öğretmenlerin verdiği önerilerle literatürde sunulan öneriler birbiriyle paralellik göstermektedir.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerine ve öğretmenlere örgütsel vatandaşlık davranışlarının okulun etkililiğine ve verimliliğine olan katkısının önemi konusunda daha fazla farkındalık kazandırılmalıdır. Buna yönelik olarak her yıl sonunda öğretmenlerin o dönem içinde neler yaptıklarına, bu yapılanların öğretmenlere, öğrencilere ve okula neler kattığına dair küçük bir sunum ya da bilgilendirme yapılabilir. Çalışmaların sonuçları üzerinde öğretmenler arasında küçük bir tartışma yapılabilir ve böylece bir farkındalık oluşabilir. Bu farkındalık ile birlikte öğretmenler daha fazla ÖVD sergileyebilir. Okul müdürleri de çalışmaların

sonuçlarını gördükçe öğretmenlerin bu davranışlarını daha çok teşvik etme yoluna gidebilir.

Okullarda ders programı ve müfredat oldukça yoğundur ve öğretmenlerin paylaşım yapabilecekleri ekstra bir zaman dilimi yoktur. Bu nedenle öğretmenlerin okul adına yaptıkları paylaşımlar sınırlıdır. Öğretmenlerin okula yönelik çalışmalar yapabilmeleri ve birbirleriyle paylaşımda bulunabilmeleri için özel bir zaman dilimi belirlenmelidir.

Öğretmenlere yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kongre, sempozyum gibi etkinlikler bazı öğretmenler tarafından verimsiz bulunmaktadır. Bu nedenle öğretmenlere yönelik eğitimlerin niteliği artırılmalı, daha çok okullarda uygulamaya yönelik eğitimler verilmelidir. Böylece öğretmenlerin bu tür etkinliklere katılma isteği ve katılma yoğunluğu artabilir.

Okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmek için öğretmenler okul yönetimi tarafından motive edilmeli, okulun iklimi sağlıklı çalışma yürütülebilecek hale getirilmelidir. Ayrıca öğretmenlerden bir şey istenirken emrederek değil, ricada bulunularak istenmelidir. Öğretmenlere okul yöneticilerinin duyduğu saygı hissettirilmeli ve her zaman uygun bir üslup kullanılmalıdır.

Okullarda öğretmenlerin birlik ve beraberliğinin geliştirebilmesi, onların iş birliğine teşvik edilmesi için sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Okul dışında da düzenlenebilecek olan yemekler, eğlenceler ve diğer etkinliklerle öğretmenler arasındaki etkileşim artabilir. Bu da onların okuldaki çalışmalarda da iş birliği içinde hareket etmelerine katkı sağlayabilir.

Öğretmenlerin icra ettikleri mesleğin öneminin farkına varıp daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmeleri için öğretmenlik mesleğine saygınlık kazandırılmalıdır. Öğretmenlerin mesleklerinin saygınlığını hissetmeye ihtiyacı vardır. Öğretmenliğin toplumda saygın bir meslek olduğunu hisseden öğretmenler çalışmaya daha çok motive olacak ve okulda daha fazla ekstra davranış sergileyebilir.

Öğretmenlerin bir başka ihtiyacı ise yaptıkları çalışmaların sonunda takdir edilme ve bazen de maddi olarak ödüllendirilme beklentisidir. Araştırma kapsamında da öğretmenler ekstra çalışmaları karşılığında en azından bir teşekkür beklediklerini ifade ederek çalışmalarının takdir edilmesini beklediklerini dile getirmiştir. Bu

nedenle öğretmenler okulun yararına bir çalışma yapınca okul yönetimince takdir edilmeli, gerektiğinde de milli eğitim müdürlükleri ya da Bakanlık tarafından maddi olarak ödüllendirilmelidir.

Araştırma ortaokulda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle verilen cevaplar sadece ortaokulda görev yapan öğretmenlerin deneyimlerine dayandırılabilir. Araştırmacılar benzeri bir çalışmayı okul öncesinden yüksek öğretime kadar olan kademelerde de yapılabilir. Araştırmacılar bu kademelerden gelen yanıtları değerlendirerek ortaokulda görev yapan öğretmenlerin deneyimleri ile bir farklılık olup olmadığını ortaya koyabilirler.

KAYNAKLAR

Akgüney, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akkaya, B. *İlkokullardaki öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ile ilişkisi.* Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aktepe, M. (2021). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Yunak ve çeltik ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlere yönelik araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi,* (49), 1-16.

Alev, S. (2022). Okullarda örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik ilişkisinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22*(1), 1-18.

Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business, 76*(5), 282-288.

Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and consequences of organizational citizenship behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*(9), 494-505.

Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi.* Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 12-2*(24), 11-26.

Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı.* Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde mesleki motivasyon ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Aydın, E. (2017). Kültür bağlamında sosyal mübadele:Kuramsal bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi,* (16. UİK Özel Sayısı), 547-567.

Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi.* Ankara: Hatiboğlu.

Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17*(1), 29-62.

Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9*(1), 23-28.

Bayrak, Ö. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları.* Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Belenkuyu, C. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel çıktılara ve liderlik stillerine etkisi: Bir meta-analiz çalışması.* Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Bozkurt, B. (2018). *Sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Bozkurt, B. (2022). The relationship between social justice leadership and organizational citizenship behaviors. *Participatory Educational Research, 9*(2), 88-102.

Bülbül, A. (2010). *Çalışanların örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma.* Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.

Cresswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Siyasal.

Çağlayan, E. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20*(4), 421-452.

Çakıroğlu, Z. K. (2015). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Çelik, O. T., & Üstüner, M. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35*(1), 120-135.

Çetin, Ş., Korkmaz, M., & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18*(1), 7-36.

Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(36), 193-235.

Çimili Gök, E. B. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik sitiline ilişkin öğretmen algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(1), 291-306.

Dalgın, T. (2015). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Muğla konaklama sektörü örneği.* Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Deluga, R. J. (2004). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* (67), 315-326.

Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* (174)*,* 1176-1182.

Demir, S. (2019). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: İş doyumunun aracı rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 27*(5), 1991-2000.

Erken, B. (2010). *Çalışma ahlakının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.

Gilik, Ali. (2015). *Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesi: Bir kamu kurumu örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review, 25*(2), 161-178.

Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış.* Ankara: Nobel.

Hoy, W. K., & Tarter, C. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management, 18*(4), 250-259.

İplik, F. N. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı.* Ankara: Akademisyen.

Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal, 1*(2), 75-85.

Jenaabadi, H., Okati, E., & Sarhadi, A. (2013). Organizational citizenship behavior, job satisfaction and commitment to school: Is there any significant difference between male and female teachers. *World Journal of Education, 3*(3), 75-81.

Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for students quality of school life. *British Journal of Psychology,* (101)*,* 453-479.

Karakaşoğlu, N. (2011). *Eğitim yöneticilerinin yönetsel tarzları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J., & Nault, A. (2002. Self-reported counterproductive behaviors and organizational citizenship behaviors: *Separate but related constructs. International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 143-151.

Kemer, M., & Polat, S. (2022). The relationship between secondary school teachers' perception of organizational justice and school climate. *Participatory Educational Research, 9*(3), 148-165.

Kocaoğlu, M., & Özdemir, H. Ö. (2020). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma: Kırşehir belediyesi örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(1), 19-34.

Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki.* Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Konuk, N. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık tutumları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19*(4), 603-627.

Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kubilay Baykal, Ö. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kuşçu, C. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y.H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal, 5*(1), 54-65.

Lievens, F. & Anseel, F. (2004). Confirmatory factory analysis and invariance of organizational citizenship behaviuor measure across samples in Dutch- speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* (77), 299-306.

Makvandi, A., Naderi, F., Makvandi, B., Pasha, R., & Ehteshamzadeh, P. (2018). Academic optimism and organizational citizenship behaviour amongst secondary school teachers. *International Journal of Emotional Education, 10*(1), 164-166.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 6*(6), 845-855.

Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17*(3), 377-403.

Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly, 42*(3), 385-423.

Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching. *International Journal of Educational Management, 23*(5), 375-389.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85-97.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior:Its nature, antecedents and consequences.* Thousand Oaks:Sage Publications.

Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı.* Ankara: Nobel.

Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Öztürk Ercan, E. (2017). *Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini incelemeye yönelik bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özutku, H., Ağca, V., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22*(2), 193-210.

Peker, B. (2022). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü.* Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance, 10*(2), 133-151.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantitiy and quality of work group performance. *The American Psychological Association, 82*(2), 262-270.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (Eds). (2018). *The oxford handbook of organizational citizenship behavior.* New York: Oxford University Press.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122-141.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* (54), 307-331.

Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık.* Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Samancı Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı.* Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* (76), 283-301.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25*(1), 317-339.

Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 13*(3), 103-127.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role bahavior. *Teaching and Teacher Education,* (16)*,* 649-659.

Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational citizenship behaviors in schools: Examining the impact and opportunities within educational systems.* Routledge.

Şahal, S. (2015). *Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Eğitim Yönetimi, 1*(1), s. 79-94.

Tabancalı, E., & Çakıroğlu, Z. K. (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13*(1), 392-417.

Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara altındağ ilçesi örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Tezer, A. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Timuroğlu, M. K., & Çokgören, Ö. (2019). Örgütsel güven algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23*(4), 1767-1783.

Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research,* (55), 1-15.

Usta Öztürk, İ. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Uysal, Ş., Sarıer, Y., & Çilek, A. (2019). Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler: Bir meta-analiz çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 6*(2), 183-202.

Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8*(15), 958-987.

Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Yıldırım, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin istihdam biçimlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algıları (Sakarya ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin.

Yıldırım, Ç. & Keskinkılıç Kara, S. B. (2018). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(2), 43-54.

Yılmaz, E. (2010). *Eğitim denetçilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Yılmaz, E. (2017). Örgütsel güven. S. Özdemir & N. Cemaloğlu (Eds.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* içinde (s. 361-390). Ankara: Pegem.

Yılmaz Yıldız, S. B. (2015). *Okul yöneticilerinin esnek liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Edirne ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Yücel, C. & Kaynak Taşçı, S. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (20), 685-706.

Yücel, C., Yalçın, M. & Ay, B. (2009). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Sosyal Bilimler Dergisi,* (21), 221-235.

Yükçü, S. & Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Dergisi, 23*(4), 1-13.

Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* (5), 998-1003.

Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

EKLER

EK 1. Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.12.2021-E.232518

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-77082166-302.08.01-232518 09.12.2021
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Ümmü Gülsüm AKSU'un, Prof.Dr.Ferudun SEZGİN'in** danışmanlığında yürüttüğü ***''Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi''*** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **23.11.2021** tarih ve **18** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2021 -1091

Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste
DAĞITIM
Gereği:

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 2. Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.12.2021-E.244837

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.12.2021-E.244376

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-39412159 20.12.2021
Konu : Araştırma izni

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: a) 14.12.2021 tarihli ve 236981 sayılı yazınız.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Ümmü Gülsüm AKSU'nun **"Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi"** konulu tezi kapsamında merkez ilçelere bağlı ortaokullarda uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama araçları (5 sayfa)
Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesi
Bilgi:
9 Merkez İlçe MEM

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 3. Katılımcı Belirleme Formu

KATILIMCI BELİRLEME FORMU

Değerli öğretmenim/müdürüm,

Ben Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Sizinle "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi" adlı tez konumla ilgili bir görüşme yapmak istiyorum. Görüşme yapacağım öğretmenleri yani okulunuzda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenleri belirleyebilmek için size sorular yönelteceğim. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Ümmü Gülsüm Aksu

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Önerilen İsimler
Okula yeni gelen bir öğretmenin sosyalleşmesine, okulun norm ve kurallarına uyum sağlamasına yardımcı olan öğretmenler	
Görevini yaparken herhangi bir sorunla karşılaşan veya iş yükü fazla olan bir öğretmene ya da yöneticiye yardımcı olan öğretmenler	
Zamanının önemli bir bölümünü okulla ilgili faaliyetlere ayıran öğretmenler	
Ders saatleri dışında okula katkı sağlamaya yönelik faaliyetler gösteren ve fazladan sorumluluk üstlenen öğretmenler	
Aldığı karar ya da uygulamaya koyacağı bir faaliyete yönelik öğretmenleri ve okul yönetimini detaylıca bilgilendiren öğretmenler	
Karşılaşılabilecek problemlere dair diğer öğretmenleri zarar görmemeleri için bilgilendiren öğretmenler	
Okuldaki iş ve işlemlere, resmi törenlere, toplantılara, etkinliklere ve mesleki anlamda düzenlenen eğitimlere gönüllü olarak katılım gösteren öğretmenler	
Okulun imajına olumlu katkı sağlayacak her türlü proje veya araştırmanın içinde yer almaya istekli olan öğretmenler	
Okulda ortaya çıkan problemleri büyütmeden, bardağın dolu tarafını da görerek işine devam eden öğretmenler	
Okulda çıkan sorunların çözüme kavuşması için aktif rol alan öğretmenler	
Resmî görev tanımının ötesinde fazladan okula katkı sağlayacak işler yapan öğretmenler	

EK 4. Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU

Değerli katılımcı,

Ben Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Sizinle "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi" adlı tez konumla ilgili bir görüşme yapmak istiyorum. Bu noktada size araştırma konusuna ilişkin sorular yönelteceğim. Verilerin doğru analizi için izniniz olursa görüşmemiz kayıt altına alınacaktır ve bu kayıt hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Görüşlerinizin yazıya geçirilmesi tamamlanınca kayıt imha edilecektir. Ses kaydı için izniniz olmazsa görüşmemiz esnasında not alacağım. Araştırmama katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ümmü Gülsüm Aksu

Gazi Üniversitesi

Okul:

Tarih ve Saat:

Kişisel Bilgiler

Cinsiyet:

Yaş:

Branş:

Kıdem (Yıl):

Öğrenim Durumu: Lisans ..... Yüksek Lisans ..... Doktora .....

Bulunduğunuz okulda çalışma süreniz:

GÖRÜŞME SORULARI

1. Kendinizden biraz bahseder misiniz, sizi biraz tanıyabilir miyiz?

2. Mesleki yaşantınız ve eğitim kariyerinizle ilgi neler söylersiniz?

3. Bir eğitimci olarak eğitim anlayışınızı/yaklaşımınızı/felsefenizi kısaca açıklayabilir misiniz? Size göre öğrenci ve öğretmen kimdir?

4. Okullarımızda meslektaşlar arasındaki yardımlaşma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

- ✓ Okulda meslektaşlarınız hangi durumlarda yardıma ihtiyaç duyar?
- ✓ Okulda meslektaşlarınızdan yardıma ihtiyaç duyan olduğunda nasıl davranırsınız?
- ✓ Okulda sizi meslektaşlarınıza yardım etmeye teşvik eden unsurlar nelerdir?

a) Kişisel

b) Sosyal

c) Örgütsel, okulla ilgili

- ✓ Siz yardım ettiğinizde başkasının tepkisi sizi nasıl etkiler?
- ✓ Yardıma ihtiyaç duyan meslektaşınıza yardımcı olunca kendinizi nasıl hissedersiniz?

5. Öğretmen olarak okulun ve mesleğin bizden resmi beklentileri vardır. Resmi görev tanımının ötesinde öğretmenler, öğrencinin ve okulun iyiliğine yönelik neler yaparlar ve siz neler yaparsınız? Bu bağlamda:

- ✓ Derslere zamanında girmek ve öğretim süresini etkili kullanmak sizin için ne derece önemlidir?
- ✓ Okula katkı sağlamaya yönelik çalışmalarınız olursa, bunun için öğretim süresinin dışında okula ayırdığınız ek süre ne kadardır?
- ✓ Okulda size verilen bir işi bitirme noktasında zamanlamanız nasıldır?
- ✓ Okuldaki kuralları göz önüne aldığınızda, uyum konusunda kendinizi nerede konumlandırırsınız?

6. Hizmet içi eğitim, seminer, kongre, forum gibi etkinliklere katılmanın sizin açınızdan önemi nedir?

- ✓ Eğer böyle etkinliklere katılıyorsanız, katılma sıklığınız nedir?
- ✓ Sizi bu tür etkinliklere katılmaya teşvik eden unsurlar nelerdir?

- ✓ Bu etkinliklere katılmanın sizin açınızdan, öğrenciler ve okul açısından çıktıları nelerdir?

7. Okuldaki toplantılara, karar alma süreçlerine ve sosyal etkinliklere ne sıklıkla katılıyorsunuz?

- ✓ Bu tür etkinliklere katılırken ne kadar istekli olursunuz?
- ✓ Bir öğretmenin bu tür etkinliklere katılmasının önemini nasıl açıklarsınız?

8. Okulda sizi rahatsız eden, mutsuz eden, hoşunuza gitmeyen olumsuz bir durumla karşılaştığınızda tepkiniz nasıl olur?

- ✓ Böyle olumsuz bir durumun olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirme konusunda nasılsınız? Örneğin bardağın dolu tarafını da görür müsünüz?
- ✓ Böyle olumsuz bir durum sizi bireysel olarak okula, meslektaşlarınıza ve öğrencilere karşı nasıl etkiler?
- ✓ Okuldaki çalışmalarınızın devamı noktasında nasıl bir tavır içinde olursunuz?

9. Okulda alacağınız kararlar ya da sergileyeceğiniz davranışlara ilişkin meslektaşlarınızla nasıl iletişim kurarsınız?

- ✓ Onları önceden bilgilendirmek sizin için ne derece önemlidir?
- ✓ Alacağınız kararlar ya da sergileyeceğiniz davranışlarla ilgili meslektaşlarınızı önceden bilgilendirmenin sonuçları nelerdir? Okul açısından sonuçları nelerdir?

10. Okul müdürünün davranışları ve uygulamaları sizin öğrenciler ve okul yararına ekstra davranışlar sergilemenizi nasıl etkiler?

- ✓ Okul müdürünün bireysel yaklaşımı ve üslubu
- ✓ Okul müdürün okulda adaleti sağlamaya yönelik tutumu
- ✓ Okul müdürünün güvenirliği
- ✓ Okul müdürünün liderlik özellikleri
- ✓ Okul müdürünün yönetim şekli

11. Hangi durumlar sizi okulda tanımlanmış rolleriniz dışında okulun ve öğrencinin yararına ekstra davranışlar sergilemeye teşvik eder?

a) Kişilik özellikleri

b) Okul iklimi

c) Okuldaki adalet ve güven

d) Okul kültürü

e) Okula ve mesleğe bağlılık

f) Okul müdürünün davranışları ve uygulamaları

g) Mesleğinize karşı tutumlar ve iş doyumu

h) Motivasyon

12. Okul adına gösterdiğiniz ekstra davranışların kendiniz ve mesleğiniz, öğrencileriniz ve okulunuz için çıktıları nelerdir?

- ✓ Bireysel ve mesleki çıktılar (motivasyon, iş tatmini, mutluluk, kişisel saygınlık, mesleki saygınlık, mesleki bilgi birikimi, mesleki tecrübe, sınıf yönetimi vb.)
- ✓ Öğrenciler için çıktılar (motivasyon, akademik başarıyı artırma, okula uyum, sosyalleşme, okul-aile iş birliği vb.)
- ✓ Okul için çıktılar (okul yönetimi, okul kültürü, okul-aile ilişkileri, okul iklimi, okulda adalet ve güven vb.)

13. Öğretmenlerin okulda resmi görevlerinin dışında olumlu davranışlar sergilemeleri veya geliştirmeleri için neler yapılabilir? Bu konuda önerileriniz neler olur?

EK 5. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU FORM-2

Rev-3
19.12.2017

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU

KATILIMCILAR İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi, **Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu**'ndan .....tarih / .....sayı ile izin alınan* ve Ümmü Gülsüm Aksu tarafından yürütülen "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

Araştırmanın Amacı	Bu çalışmanın amacı birer eğitim örgütü olan okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin davranışlarının derinlemesine incelenmesidir.
Araştırmanın Yöntemi	Bu araştırmada okullarda örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren öğretmenlerin bu davranışları derinlemesine incelenecegi için nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılacaktır.
Araştırmanın Öngörülen Süresi (Başlama ve Bitiş Tarihi)	01.12.2021-15.01.2022
Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı	15 (Onbeş)
Araştırmanın Yapılacağı Yerler	Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan resmi ortaokullar
Görüntü ve/veya ses kaydı alınacak mı?	Evet ☒ Hayır ☐

Tablo katılımcıların anlayabileceği biçimde, akademik dil kullanılmadan yazılacaktır.

KATILIMCI BEYANI

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum. İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Araştırma yürütücüsü(Tez çalışmalarında Danışman tarafından imzalanacaktır.)

Adı ve Soyadı		**Tarih ve İmza**
Adres ve telefonu	[redacted]im Yönetimi Anabilim Dalı	( )

Katılımcı

Adı ve Soyadı		**Tarih ve İmza**
Adres ve telefonu		

Velayet veya Vesayet Altındaki Katılımcılar için Veli/Vasi

Adı ve Soyadı		**Tarih ve İmza**

Adres ve telefonu		



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...