

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İnovasyon Özellikleri ile İlgili Öğretmen Görüşleri (Kosova Örneği)

Münevver ÇETİN¹

Esin METLİLO²

Özet

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İnovasyon Özellikleri ile İlgili Öğretmen Görüşleri (Kosova Örneği)

Bu araştırmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerini incelemek ve öneriler geliştirmektir. Nitel araştırma yaklaşımlarından olgubilim desenine sahip bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışma grubunu 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kosova Prizren şehrinde ilk ve ortaokullarda eğitim veren tipik durum örneklemeye uygun olarak belirlenen on beş öğretmeninden oluşmaktadır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kodlanarak temalar altında toplanmış ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri ile ilgili sorumluluklarını şartlar gereği uygulamaya çalıştıklarını ve bu konular üzerinde teşvik edilmenin önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışları, inovasyon, öğretmen.

Abstract

Teachers' Views on Organizational Citizenship Behaviors and Innovation Characteristics in Educational Organizations

The aim of this study is to examine teachers' opinions and develop suggestions about organizational citizenship behaviors and innovation characteristics. Semi-structured interview technique is used in this study which has a case science pattern from qualitative research approaches. In the 2018-2019 academic year, the study group consisted of fifteen teachers in Prizren, Kosovo, who were selected according to the typical case study in primary and secondary schools. The data obtained as a result of the interviews were coded in accordance with the qualitative research methods and collected under the themes and subjected to content analysis. According to the findings of the research, teachers emphasize that they try to implement their responsibilities related to organizational citizenship behaviors and innovation characteristics and it is important to encourage them.

Key Words: Organizational citizenship behaviors, innovation, teacher.

¹ mcetin@marmara.edu.tr, Marmara Üniversitesi, Türkiye

² metliloessin@gmail.com, MEB, Türkiye

Giriş

Son zamanlarda örgütlerde performans değerlendirmelerinin yapıldığı çalışmalar, büyük önem kazanmış bulunmaktadır. Örgüt performansı, örgütsel vatandaş ve davranışlarının sürekli iyiyi arayış özellikleri üzerinde durularak, örgüt başarısının devam edebilmesini vurgulamaktadır. İnsan kaynağı gelişen ve değişen toplum ihtiyaçlarını yerine getirebilme ve en iyi bir şekilde uygulayabilme niteliğindedir. Bu yüzden değişen ve sürekli yenilikler boyutunda ilerleyen örgütlerin gönüllü çalışanlara ihtiyaçları vardır (Keleş & Pelit, 2009). Örgütler bilinçli bir biçimde koordine edilen, iki ya da daha fazla kişiden oluşan, bir hedefe ya da hedefler birimine ulaşmak için nispeten temel çerçeve içinde işleyen sosyal birimlerdir (Robins & Judge, 2017). Örgütsel vatandaşlar ise bu birimlerde üstün performans göstermeye gayret eden, rol ve beklentilerinin ötesinde davranışlarını sergileyen bireylerdir (Potsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach, 2000). Örgütsel vatandaş davranışları; tanımlanmış olan çalışanların zorlama olmadan gönüllü bir şekilde örgüt menfaatini düşünerek gerçekleştirilen hareketlerdir (Çalış, 2019). Örgütsel vatandaşlık davranışları, sistemin ödül özelliğinde bulunmayan ve bütünlük içinde örgüt fonksiyonlarıyla başarının gerçekleştirilmesi için katkıda bulunan, kişi rollerinde ekstra özellik gösteren davranışlar bütünüdür (Bateman & Organ, 1983). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının 1930'lu yıllardan bu yana etkinlik gösterdiği ve araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Avcı, 2019). Örgütsel davranışların 1930-1980 yılları aralığında ve 1980 yıllarından günümüze kadar geçen süre boyutunda iki dönemden oluştuğu görülmektedir (Karaaslan, Özler & Kulaklıoğlu, 2009). İlk olarak örgütsel vatandaşlık kavramı Organ (1997) tarafından kullanılmış ve beş farklı yönden açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Başlıklar şöyle sıralanmış bulunmaktadır:

1. Nezaket (Courtesy) – kişilerin örgütlerde kendi isteğiyle ve gönüllü olarak çalışma arkadaşlarına ve çalışma hayatına yeni başlayanlara karşılıksız yardım etmesini ifade etmektedir.
2. Vicdanlılık (Conscientiousnes) – bireyde hatırlatma, haberdar etme, bilgi aktarımıyla sorunları önleme, vazifelerin zaman ve şartlar gereği daha etkili hale getirilebilmesini sağlayabilmektir.
3. Sivil erdemlik (Civic Virtue) - çalışanların kendinden istenen minimum rol özelliklerinin yerine getirilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu özellikler kapsamında işe zamanında gelme, iş saatine saygılı olmak ve bu süreyi maksimum etkili kullanarak, kurallara gönüllü bir şekilde dikkat etmek gibi görevleridir.
4. Sportmenlik-Centilmenlik (Sportmanship) - çalışanların örgütte karşılaştıkları sorun ve olaylar karşısında şikâyetle bulunmadan istekli bir şekilde görevini yerine getirebilmeyi ifade etmektedir. Sportmenlik; bireyler başkaları tarafından rahatsız edildiğinde ya da şartlar istediği gibi ilerlemediği zamanlarda şikâyetçi olmadan ve iş arkadaşlarının hevesini kırmadan görevinin devam ettirilmesini sağlamaktır.
5. Özgecilik-Yardımlaşma (Altruism) – örgüt çıkarlarını göz önünde bulundurarak en üst seviyeye ulaştırmak, örgütsel faaliyetlere ve hayata istekli, aktif katılımı gösterebilmeyi ifade etmektedir (Avcı, 2015; Akt: Oğuz, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının son zamanlarda iki tür şeklinde ilerlediği de görülmektedir. Çalışanların örgütsel yapıya aktif katılımı ve katkısı birinci türü oluşturmaktadır. İkinci türü ise örgütsel ortama zararlı davranışlardan uzak kalabilme durumunda ortaya çıkan davranışları kapsamaktadır. Türler arasında anlam ve uygulama açısından farklar görülmektedir. Buna rağmen her iki türünde uygulanması örgütlerde arzulanan davranışlardandır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının kurum içindeki özellikleri üç nokta üzerinden etkili olduğu söylenebilir. En önemli ve birinci nokta kurumlarda çalışanların vatandaşlık davranışları etkisinde yardımlaşma eğiliminin gösterebilmesinin artırılmasıdır (Niehoff, 2002). Bu bağlamda yardımlaşmayı gerçekleştiren birey iyi bir vatandaş iyi bir çalışan görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Yardımlaşma özelliği kurumlarda tecrübe kazanmış çalışanlar ile çalışmaya yeni başlayan bireyler arasında çok önemli bir avantajı ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesi ikinci önemli etki olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı örgütü hatırlamayı, düşünmeyi, örgütün yanında olmayı ve gerekli yerlerde örgüt için farklı fedakârlıklar da bulunmayı gerektirir. Örgüt çalışanlarında sorumluluk duygusunun gelişmesi ve etkili olması örgüt amaçlarının kolaylıkla gerçekleşmesini sağlamaktadır. Yetkilerini temel alarak sorumluluk duygularının aktif hale getirilmesi ve uygulanması, örgütlerde yöneticiler tarafından yapılan denetimlerin kolaylaştırılmasına ve bireysel ödenetimlerin uygulanması açısından da önemlidir (Slaughter, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili üçüncü etki tutumların pozitif olmasıdır. Pozitif tutum davranışları, örgütü iş başarabilme açısından etkilemektedir. Pozitif tutum ve düşünce, kurumlarda sadece iş başarabilme özelliğini değil örgütlerde diğer üyeler ile iyi geçinme ve bakış açısı olarak pozitifliği vurgulamaktadır (Fisher, 1990). Örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde birey bulunmasına rağmen birey ve örgüt olarak iki başlıkta incelenmesi mümkündür (Williams & Anderson, 1991).

1. Birey/Bireylere Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışları – Bu davranışlar çalışanların kişisel özelliklerini, bireysel yapısını, etrafı ile uyumunu, çalıştığı örgütün sosyal şartlarını, faaliyetlerin bütünlüğünü, bireyler arası iletişimi olarak ifade edilebilir.
2. Örgüte Yönelik Örgütsel Davranışlar – Örgüt içinde olumsuz gelişebilecek durumların önlenmesi, örgüt ile ilgili olumlu düşüncenin ifade edilmesi, uygulanması, paylaşılması ve çalışanın örgüte aktif bir şekilde katılımının sağlanmasını içeren davranışlar bütünüdür.

İki başlık altında birbirine benzeyen uygulamalar söz konusu olsa da, bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlara yardımcı olma düşüncesi, örgüte yönelik örgütsel işlevlerin gelişmesi ve ilerlemesine yönelik fikirler savunulmaktadır (Finklestein, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışları kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi okullarda da örgüt kültürü olarak çok önemli bir yere sahiptir. Lunenburg ve Ornstein (2013)'e göre okul ikliminde okulun içindeki tüm çevresel özelliklerin varlığı üzerinde durulurken, okulu diğer okullardan ayıran ve her üyenin davranışını etkileyen okul içindeki çevreyle ilgili nitelikleri okulun örgüt iklimi olarak ifade edilmektedir. Bir okulun iklimi, onun kişiliği olarak ifade edilebilir. Bu anlamda birey için kişilik neyse okul için de iklim onu ifade etmektedir (Hoy ve Miskel, 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı okullarda birçok açıdan önemini arz etmektedir. Okullarda olumlu kültür gelişimi, okulların başarılı olmasını, bu amaç doğrultusunda etki göstermesine yardımcı olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemsendiği ve bulunduğu okul ortamlarında öğretmen, öğrenci, yönetici ve yönetim ile ilgili bakış açılarında farklılık mevcuttur. Bu yüzden öğretmenler öğrencilerine bilgi aktarımı konusunda çaba harcarken, okulun hedeflerine daha hızlı ulaşabilmesine yardımcı olmaktadır (DiPaola ve Hoy, 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerçekleştiği ve uygulandığı okullarda öğretmenler; ders saatlerinin verimli olmasına, plan programların kalite özelliğine, meslektaşlarıyla yardımlaşmaya, karşılaştıkları zorluklarda yılmadan özveriyle, ekip ruhuyla, fedakârlık içerisinde çalışarak okullarına katkı sağlamaktadırlar (Allison, Voss ve Dryer, 2001; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006; Bogler ve Somech, 2005).

Eğitimde katkısı büyük olan diğer bir kavram inovasyondur. Eğitimde inovasyon, eğitimin tarihi boyunca süren ve çeşitli öğretim sistemlerinde denemeler yapılan olgu olarak düşünülebilir. Varlığı ile sürekli yeniyi, iyiyi arayış içinde olduğu da söylenebilir. İnovasyon ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişiminin anahtarı olarak da ifade edilebilir (Looney, 2009). Tüm reformcular dünya eğitim sisteminde çocukların çok fazla inovasyona ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir (Lubienski, 2009). Gelişmiş ülkeler bu yüzden sürekli inovatif yaklaşımlar geliştirmeye çaba harcamaktadır (Selçuk, 2018). İnovasyon eğitimde çok fazla bileşen açısından ifade edilmektedir. İfadeler arasında en önemlisi eğitim programı veya müfredat geliştirmedir. Öğrenciye neyin anlatılacağı ve öğrenciye nasıl anlatılacağı üzerinde odaklanmaktadır (Kärkkäinen, 2012). Eğitimde inovasyon kavramı üç grupta incelenmektedir:

1. Okullar arası rekabet veya yarı özel diye adlandırılan politika dikkatleri sonucunda inovasyon gelişmesi.
2. Öğretim ve öğrenim ile ilgili araştırmalardan dolayı inovasyon ortaya çıkması ve
3. Öğreten ve öğrenen arası etkileşimden esinlenerek inovasyon doğmasıdır (Bentley, 2008).

İnovasyon ile bir arada kullanılan çok sayıda kavram ve yaklaşım bulunmaktadır. Girişimcilik yaklaşımının öncüsü olan Joseph Schumpter inovasyonu; yeni bir ürün, yeni bir şeyin uygulanmaya koyulması olarak ifade etmektedir. Amerikalı Peter Drucker ise yapılan tanımlamada inovasyonu girişimciliğin spesifik bir aracı olarak görmektedir. Ona göre, inovasyon zenginlik yaratmak özelliğiyle kaynakların harekete geçirilmesidir (Gaynor, 2002). İnovasyon eyleme dönüştürülen bilgidir. Yaratıcılık, buluş, tasarım kavramlarıyla bir arada kullanılabilir. Bu kavramlara büyüme ve değişimi de ekleyebiliriz. İnovasyon ve bilgi birbirinden ayrılmayan ikilidir. Bilgi olmadan inovasyon düşünülemez. İnovasyon ve bilgi ile ilgili bir tanımlamada “temelde bulunan özelliklerin başarılı çalışanlarla ve gelişen süreçlerin varlığında, karşılıklı işbirliğin ve paylaşımın yaşandığı, birbirlerini dinleme kültürü ile diyalogların yaşandığı bir çerçeve olarak düşünülmektedir (Cutler ve diğerleri, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı kavramlar arasındaki ilişkiler vurgulanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan araştırmalar:

“Örgütsel vatandaşlık davranışları ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin düzeyi ve varlığı” (Karaaslan, Ergun Özler ve Kulaklıoğlu, 2019). “Örgütsel vatandaşlık davranışının genel kavramsal çerçevesi boyutunda örgütsel ve bireysel faydalar” (Avcı, 2015). “Örgütsel vatandaşlık özellikleri ile ilgili öğretmen görüşleri” (Avcı, 2015). “Ortaokul öğretmenlerinin psikolojik davranışları ve örgütsel davranışsal algıların arasındaki ilişkinin düzeyi” (Kabasin, 2019) gibi konulara değinilmiştir.

İnovasyon ile ilgili araştırmalarda ise “Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısının ilişkisi” adlı çalışmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin algı düzeyleri üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin algı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin algı düzeyleri cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği ifade edilmiştir (Selçuk, 2018).

Yapılan araştırmalarda eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özelliklerinin önemi vurgulanmıştır. Her iki unsurun da bir okul için, bir toplum için ve bir ülke için gerekliliği üzerinde durulmuştur. Eğitim ve öğretimin bir ülkenin geleceğinde en büyük rol oynayıcıları olarak düşündüğümüzde, gelişen ve değişen dünyayı takip edebilmek, XXI. yy neslinin ihtiyaçlarını karşılayabilir nitelikte bir eğitimin verilmesi söz konusudur. Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışlarını yerine getiren öğretmenlere ya da diğer bir açıdan örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini izin veren eğitim kurum ve yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu davranışlar boyutunda değişimi ve gelişimi sağlayabilmek için, inovasyonu da uygulamamız aynı geçerlilikle ilgilidir. Bu durumda öğretmenlerin eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon ile ilgili bir araştırmanın yapılması, ülke çapında örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve inovasyon uygulamalarının gerçekleştirilmesi, engeller varsa kaldırılması, şartların oluşturulması ve öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır. Dünya çapında konu ile ilgili çok sayıda araştırmanın yapıldığı göz önünde bulundurularak, Kosova da yapılmaması bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu araştırmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerini incelemek ve öneriler geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin inovasyon ile ilgili görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özelliği arasında ki ilişkinin varlığı ile ilgili görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni ile yürütülmüştür. Cropley (2012)' e göre olgubilim çalışmaları; farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanarak geliştirilen araştırmalar olarak tanımlanır. Olgu bilim araştırmaları, bir olguyu daha iyi tanımamıza ve anlamamıza yardımcı olacak sonuçlar, örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilir (Yıldırım & Şimşek, 2018: 69). Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır (Yıldırım & Şimşek, 2018: 71). Nitel görüşme araştırmacılarının bir veya daha fazla katılımcıya genel ve açık uçlu sorular sorması ve aldığı yanıtları kaydetmesiyle gerçekteşir (Creswell, 2017). Yarı yapılandırılmış görüşmeler hem sabit seçenekli cevaplamayı hem de ilgili alanda derinlemesine gidebilmeyi birleştirir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014). Bu araştırmada incelenen olgu Kosova Prizren de eğitim de örgütsel vatandaşlık davranışlar ve inovasyon ile ilgili öğretmen görüşlerini almak, değerlendirmek ve öneriler geliştirmektir.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde “amaçlı örnekleme” yöntemlerinden “ölçüt örneklemeden” yararlanılmıştır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışma da örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon ile ilgili uygulamalar yapılan okullarda çalışan öğretmenler ölçüt olarak alınmıştır. Araştırma kapsamında Kosova Prizren şehrinde farklı derece ve türlerde eğitim veren 15 öğretmenle görüşülmüştür.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Derecelerine Göre Dağılımı

	İlkokul	Ortaokul	Toplam
Kadın	9	4	13
Erkek	1	1	2
Toplam	10	5	15

Tablo 1’de görüldüğü gibi görüşme yapılan öğretmenlerin 13’ü kadın ve 2’i erkektir. Ayrıca 13’ü ilkökul öğretmeni, 2’ de ortaokul öğretmenidir.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Yapılan araştırmanın içeriğini oluşturan veriler d, olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama aracı olan görüşme tekniği ile elde edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 36). Görüşme formunu hazırlamak için alan yazında konu ile ilgili literatür araştırması yapılmış ve uzman görüşü alınarak, kapsam geçerliliği kontrol edilerek, görüşme formu uygulanmaya hazır hale getirilmiştir (Levent ve Çayak, 2017).

Verilerin Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi

Yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 136). İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler, kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir. Ayrıca içerik analizinde veri örneklerine de yer verilmiştir

Bulgular

Kosova Prizren’deki örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerini incelemek ve öneriler oluşturmak amacı ile yapılan bu çalışmada “Öğretmenlerin örgütsel davranışları ile ilgili görüşleri”, “Öğretmenlerin inovasyon özellikleri ile ilgili görüşleri” ve “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlar ve inovasyon arasındaki ilişkinin varlığı ile ilgili görüşleri” olmak üzere üç kategori oluşturulmuştur. Bu kategorilere ait bulgular aşağıda yer almaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri

Tema	Kod	N
Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri	Nezaket	15
	Vicdanlılık	15
	Sivil Erdem	15
	Sportmenlik-Centilmenlik	15
	Özgecilik- Yardımlaşma	15

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri “Nezaket”, “Vicdanlılık”, “Sivil Erdem”, “Sportmenlik” ve “Özgecilik” olarak gruplandırılmıştır.

Nezaket

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili nezaket boyutuna ilişkin verilen, katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumunda çalışmaya yeni başlayan birine yardımcı olurum. Konu hakkında bilgi ve tecrübe edinmesi için gerekli yardımı yaparım...” (Ö1).

“Çalışmaya yeni başlayan öğretmenin her zaman yardıma ihtiyacı vardır. Yardım istese de istemese de yardımcı olmaya çalışırım. Okul kültürünü anlatır, kuralların neler olduğunu sıralarım daha sonra müfredat konusunda düzenlemelerde yardımcı olurum. Bir yeni öğretmenin meslek tecrübesi olmadığı için bu yüzden meslek gereği tüm yardımları sunmaya hazırım” (Ö2).

“Çalıştığım eğitim kurumunda çalışmaya yeni başlayan her meslektaşına aldığım eğitim, çalıştığım yıllar boyunca kazandığım deneyimler ve yaptığım çeşitli araştırmalar-okumalar çerçevesinde, okulöncesi öğretmenliği görevini eksiksiz yerine getirmeleri için her konuda yardımcı olmaya çalışırım...” (Ö3).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nezaket boyutuna ilişkin görüşleri; meslektaşlarıma yardımcı olurum, kazandığım deneyimleri paylaşıyorum, görevlerini yerine getirmelerinde gerekli bilgilerin aktarımın da gönüllü oldukları ifade edilmektedir.

Vicdanlılık

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili vicdanlılık boyutuna ilişkin verilen, katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumunda bireyde hatırlatma, haberdar etme gibi etkinlikleri teknolojiyi kullanarak ya da yazılı bir şekilde ifade ederim...” (Ö9).

“Meslektaşlarımla çalıştığım kurumla ilgili bilgilendirmeyi internet ortamından haberdar etmeye çalışırım. Genelde yeni eğitim sistemindeki olanaklardan zümre toplantıları yaparak da faydalanırım...” (Ö10).

“Çalıştığım eğitim kurumunda bireyde hatırlatma ile ilgili pano bulunmaktadır. Bu panoya hatırlatmak ve bilgilendirmek amaçlı bilgiler yazılmaktadır. Bu yüzden pano uygulaması güzel diye düşünmekteyim. Ama XXI. yüzyılda yaşadığımız için elektronik ortamda hazırlanan broşürler, sosyal uygulamalar, internet üzerinden çabuk bilgi yayılımı gerçekleştiren kullanılan her yöntemi kullanmaya çalışırım. Örneğin son dakika da gerçekleşen bir olayı hızlı bir şekilde meslektaşlarıma haber vermek için telefon veya mesajları da kullanmaya dikkat ederim. Önemli olan bilginin gerekli yere ulaşımını sağlayabilmektir” (Ö2).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının vicdanlılık boyutuna ilişkin görüşleri; teknolojiyi kullanmak, zümre toplantıları, pano yazıları, broşürler, sosyal uygulamalar olarak ifade edilmektedir.

Sivil Erdemlik

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili sivil erdemlik boyutuna ilişkin verilen, katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“...İşte özellikle öğretmenlik mesleğinde bu çok önemlidir. Çünkü öğretmen öğrencilerine örnek olmalıdır, işini ciddiye almalıdır. Zamanında okulda olmalı, dersini başlatmalı, zamanında bitirmelidir” (Ö4).

“Çalıştığım kurumda işe zamanında gitmek prensibimdir. Çoğu zamanından önce de gider derse ön hazırlıklarımı yaparım. Derslerimde aynı titizliğe dikkat ederim. Zamanı maksimum etkili kullanmaya gayret ederim. Ders ile ilgili kurallarda da kendimden istenen rol özelliklerini uygulamaya çalışırım...” (Ö15).

“Okula genelde zamanında giderim, geç kalmamaya özen gösteririm. Bazen son dakika da gitmiş olsam bile derse giren son öğretmen olmam...” (Ö14).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sivil erdem boyutuna ilişkin görüşleri; öğretmenlerin kendinden istenen görevlerin yerine getirilmesi, işe zamanında gelmek, zamanı maksimum etkili kullanmak olarak ifade edilmektedir.

Sportmenlik – Centilmenlik

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili sportmenlik-centilmenlik boyutuna ilişkin verilen, katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumu meslek lisesidir. Meslek lisesinde farklı meslek bölümleri bulunmaktadır. Meslektaşlarım dersi işleyebilmek için malzeme sorunuyla sık sık karşılaşmaktadır. Bazen kendi katkısıyla bazen de Eğitim Müdürlüğüne istekte bulunmakla sorunları gidermeye çalışıyorlar...” (Ö7).

“Çalıştığım eğitim kurumlarında çalışanlar genellikle sorunlarını yansıtmazlar. Ancak yansıtan öğretmenlerin sorunlarına mümkün olan önlemlerin alındığı kanaatindeyim...” (Ö8).

“Çalıştığım eğitim kurumunda çalışanların sorunları elbette ki vardır. Bir öğretmenin sorunu okulun sorunu demektir. Bu yüzden önce meslektaşlar işbirliği ile çözülmeye çalışılır. Çözilemeyen daha büyük sorunlarda müdürden yardım istenir. Müdür kanun b-ve kuralları temele alarak sorunların çözümüne yardımcı olur. Sorunlar yaşansa bile hiç kimse mesleğinden uzaklaşmayı düşünmez. Sorunlara çözüm için uğraşır ama şikayete bulunmaz...” (Ö6).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sportmenlik-centilmenlik boyutuna ilişkin görüşleri; kendince pratik çözümler üretmek, meslektaşlarıyla iş birlik, çözüm ile ilgili yardım ve şikâyet etmeden çözüm olarak ifade edilmektedir.

Özgecilik-Yardımlaşma

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili özgecilik-yardımlaşma boyutuna ilişkin verilen, katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım kurumda örgütsel faaliyetlere katılır ve sorumluklarımı yerine getiririm. Bu etkinliklerde kurum tarafından rol dağılımı yapılmaktadır. Bu konuda meslektaşlar arasında yardımlaşır ve aldığımız görevi yerine getiririz. Rol dağılımları öğretmenlerin verdiği derslere göre yapılır. Bu yüzden kendi branşımız dışında gelen görevlerde de aramızda anlaşır ve kurumumuz adına faydalı olmaya çalışırız...” (Ö11).

“... Sosyal etkinlikler düzenlenmektedir. Eğitim kurumumuzda öğretmenler arasında etkinlik, konu ve sürece göre rol paylaşımı yapılmaktadır. Mutlaka kurumumuzun yerine getirilmesi bir etkinliğin sonuna kadar hiç ayırım yapmaksızın hep birlikte çalışılır ve kurumumuz adına başarıyı sağlamakta aktif rol alırız...” (Ö2).

“Çalıştığım kurumda belirli tarihlere göre etkinlikler düzenlenmektedir. Bu etkinliklerin başarıyla tamamlanması için elimden geleni yaparım. Bazı durumlarda alanım dışında kalan etkinliklere kurumum tarafından görev verilmez. Ben yine de bu etkinliklerden haberdar olduğum için meslektaşlarıma yardım ederek bir sorumluluk almaya çalışırım...” (Ö15).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgecilik-yardımlaşma boyutuna ilişkin görüşleri; çalıştıkları kurumun çıkarları göz önünde bulundurularak etkinliklere katılım, rol paylaşımı, yardımlaşma ve destek olarak ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin İnovasyon Özellikleri ile İlgili Görüşleri

Öğretmenlerin inovasyon özellikleri ile ilgili görüşleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İnovasyon Özellikleri ile İlgili Görüşleri

Tema	Kod	N
Öğretmenlerin İnovasyon Özellikleri ile İlgili Görüşleri	Rekabetten doğan inovasyon	15
	Yeni Bilgi ile şekillenen inovasyon	15
	Profesyonel değerlendirme boyutunda inovasyon	15

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin inovasyon özellikleri ile ilgili görüşleri “Rekabetten doğan inovasyon”, “Yeni bilgi ile şekillenen inovasyon” ve “Profesyonel değerlendirme boyutunda inovasyon” olarak gruplandırılmıştır.

Rekabetten Doğan İnovasyon

Rekabetten doğan inovasyon özelliklerine ilişkin verilen katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumunda inovasyon-yenilik ile ilgili çok sayıda ilkler yaşanmıştır. Okulumuz yeni müfredat uygulamasında ilk pilot proje kapsamında yer almış ve başarılı bir şekilde gerçekleşmiştir. Bugün hazırladığımız yeni müfredat düzenlemelerinde örnek okul olarak çalışmalarımızla diğer okulları da yönlendirmekte, plan program paylaşımı ve plan program hazırlamalarında yol gösteren olarak aktif katılım göstermekteyiz. Yeni müfredat uygulamasında her okul geri adım atarken, eğitim kurumumuzda risk alınarak düzenlemeler yapılmış ve uygulamalarda başarı sağlanmıştır...” (Ö12).

“ Her başarı ve inovasyon bir üstünlük duygusudur. Bunları başarmak için eğitim kurumunun desteği gereklidir. Sağlanan güven ve destek başarılı bir şekilde uygulamaya yardımcı olmaktadır. Bu özellik içinde eğitim kurumunun bakış açısı ve önde olma özelliğine vurgu yapmak doğru olacaktır...”(Ö14).

“ İnovasyon çok geniş bir yelpaze içinde eğitimin tüm alanlarına ulaşmaktadır. Bu özellik için de çalıştığım eğitim kurumunda bir ilk olarak Kariyer Merkezi'nin açılmış olmasıdır. İlkler inovasyondur. İlkler yeniliktir. İlkler uygulanmaya çalışıldıkça yeni başarılarla adım adım ilerlenmektedir...” (Ö5).

Yukarıda belirtilen öğretmen görüşlerine göre, inovasyon rekabetten doğan bir özelliği ifade etmektedir. Bu özellik üzerine katılımcı görüşlerinde müfredatta ki değişim, açılan yeni kariyer merkezi ve üstünlük duygusunun bir rekabet simgesi olarak belirtilmektedir.

Yeni Bilgi ile Şekillenen İnovasyon

Yeni bilgi ile şekillenen inovasyon özelliklerine ilişkin verilen katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumunda yeni bilgiler edinebilmek için laboratuvarlara ihtiyacımız vardı. TİKA'nın desteğiyle okulumuza kimya, fizik ve bilgisayar laboratuvarları yapıldı. Öğrenciler hem yeni bilgi öğreniyor hem de kalıcı bilgilerle geleceğe hazırlanıyor. Her yeni bilgi bir inovasyondur. Bunun içinde okul şartlarının elverişli olması gerekir...” (Ö1).

“Çalıştığım lise meslek lisesi olduğundan dolayı öğrenciler hem bilgi sahibi hem de meslek sahibi olmaktadır. Örneğin: Enformatik bölümünde eğitim gören öğrenciler bilgisayarı kullanmayı, bilgisayar programlama işlemlerini, kodlamaları öğreniyorlar. Moda ve tasarım bölümünde eğitim gören öğrenciler hem tasarımı hem de dikiş dikmeyi öğreniyorlar. Diğer bölümlerde de eğitim gören öğrenciler hem eğitim hem de meslek öğreniminden faydalanıyorlar...” (Ö7).

“Çalıştığım eğitim kurumunda birkaç yıl öncesinde verilen eğitime baktığımda bugün kullandığımız yöntem teknikler dışında çok sayıda değişim göze çarpmaktadır. Devlet tarafından verilen eğitim seminerlerin de sürekli yeniliklerin takibi ve eğitimi sunulmaktadır. Projektörler kurumlarımızda varlığını gösterdikten bu yana sunumlar düzenlenerek eğitimin farklı bir boyutuna geçilmiştir. Sunumlar ilk önce öğretmenler tarafından daha sonra yeni nesil öğrenciler tarafından hazırlanmaya başlanmıştır. Görselliğin önemi, teknolojide yaşanan hızlı gelişme ve değişme günümüzde kendimizi bu dünyanın içinde olmamıza neden olmuştur. O yüzden her inovasyon yeni bir bilgi yeni bir gelişme ve yeniliğe bir adım olarak görülmektedir...” (Ö13).

Yukarıda belirtilen öğretmen görüşlerine göre inovasyon da yeni bilgi özelliği vurgulanmaktadır. Yeni bilgiyi ulaşılan teknolojik araçlar, kullanılan yeni yöntemler ve uygulanan eğitim sistemlerinde olduğu ifade edilmektedir.

Profesyonel Değerlendirme Boyutunda İnovasyon

Profesyonel değerlendirme boyutunda inovasyon özelliklerine ilişkin verilen katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumunda okulun büyüme, gelişme ve değişme özelliğine yer verilmektedir. Bu yenilikler ile ilgili yöntem ve etkinliklerde farklı düzenlemelere gidilmektedir. Her yıl yeniliğin farkına varıyoruz. Sadece bazı öğretmenler bu değişim ve yeniliğin yaşanmasına direnç gösterdiği için bazı sorunlara neden oluyorlar. Öğretmek istesen bile bildikleri yoldan gitmeyi tercih ediyorlar...” (Ö2).

“Evet çalıştığım eğitim kurumunda okulun büyüme, gelişme ve değişme özelliğine inovasyon ile yer verilmektedir. Her yıl farklı etkinlikler üzerinde durularak çeşitlendirilmeye, yenilikçilikten faydalanılmak için çalışmalar yapılmaktadır...” (Ö3).

“Okulumuzda gelişme ve değişme özelliklerine yer verilmektedir. Okulun gelişim planı yapılmaktadır, öğretmenler çeşitli komisyonlara dâhil edilmektedir. Müdürümüz tek başına değil öğretmenlerin de fikirlerini alarak; dünya çapında kullanılan yeni metotlarla bu durumu yönetmektedir...” (Ö13).

Yukarıda belirtilen öğretmen görüşlerine göre, profesyonel değerlendirme olarak inovasyonun her okulun büyüme, gelişme ve değişime etki ettiğini ve bu özellikler içinde işbirliğine eğitime, müfredatta ve çeşitlendirmeye vurgu yapılmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İnovasyon Arasındaki İlişkinin Varlığı ile İlgili Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri arasındaki ilişkinin varlığı ile ilgili görüşleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İnovasyon Özellikleri Arasındaki İlişkinin Varlığı ile İlgili Görüşleri

Tema	Kod	N
Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri arasındaki ilişkinin varlığı ile ilgili görüşleri	Eğitim kurumu ile ilgili inovasyon görüşleri	15
	Öğretmen sorunlarıyla ilgili inovasyon görüşleri	15
	Öğrenci sorunlarıyla ilgili inovasyon görüşleri	15

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri arasındaki ilişkinin varlığı ile ilgili görüşleri “Eğitim kurumu ile ilgili inovasyon görüşleri”, “Öğretmen sorunları ile ilgili inovasyon görüşleri” ve “Öğrenci sorunlarıyla ilgili inovasyon görüşleri” alt başlıkları olarak gruplandırılmıştır.

Eğitim Kurumu ile İlgili İnovasyon Görüşleri

Eğitim kurumu ile ilgili inovasyon özelliklerinin uygulanması açısından verilen katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Çalıştığım eğitim kurumunda kararlar okul müdürü tarafından değil, okulun seçilmiş yönetim kurulu tarafından alınır. Eğitim kurumlarında yenilikçi uygulamaların gerçekleştiğini söyleyebilirim...” (Ö10).

“Çalıştığım kurum öğretmenlerin düşüncelerine saygı duyan bir ekipten oluşmaktadır. Öğretmenler için çalıştıkları kurumda düşüncelerinin önemsenmesi sürekli yeni yeni üretim ve uygulama örneklerini geliştirmesine teşvik olarak ifade edilmektedir...” (Ö8).

“Evet inovasyon sürekli uygulanmaktadır. Yöntemde, öğretimde, ev ödevlerde, etkinliklerde okulumuz adına sürekli inovasyon uygulanmaktadır...” (Ö5).

Yukarıda belirtilen öğretmen koşullarına göre eğitim kurumlarında inovasyon uygulamasının kaçınılmaz olduğu vurgulanmaktadır. İnovasyon eğitim kurumunun her alanında, eğitim ve öğretimde, proje çeşitlerinde, düzenlenen yarışmalarda uygulandığı belirtilmektedir.

Öğretmen Sorunları ile İlgili İnovasyon Görüşleri

Öğretmen sorunları ile ilgili inovasyon özelliklerinin uygulanması açısından verilen katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Öğretmenlik hayatımda birçok problemle karşılaştım. Problemleri aşmak için en önemli adımlardan biri olan işbirliği uygulamaktayım. İş birlik çemberimde öğretmenler, veliler, okul yöneticileri bulunmaktadır. Bu çember üyeleriyle koordineli bir şekilde çalışmaktan gurur duymaktayım...” (Ö1).

“Çok sayıda problem ve tecrübe yaşamış bulunmaktayım. Örneğin: Karne arşivlenmesinde yaşanan sorunlar bugün elektronik ortamda arşivlenerek kolaylık sağlamaktadır. Önceden öğrenci devamsızlık listesinin hazırlanması çok fazla zaman alırken şimdi ise özel bilgisayar programlarında kısa sürede hesaplanmakta ve aileler bilgilendirilmektedir. Özellikle teknolojik boyutta inovasyon gelişimi öğretmenlerin işlevsel sorunlarına kolaylık getirmiştir...” (Ö2).

“Öğretmenlik hayatımda karşılaştığım problemlerin tümü aşılabilen niteliktedir. Bu problemlerin çözümünde bir öğretmen olarak kendimi sürekli geliştirir, meslektaşlarımla işbirliği yapar; farklı yöntemler uygulayarak öğrencilerimin öğrenmelerine yardımcı olurum. Öğrencilerimin eğitimleri konusunda en çok inovasyondaki özellikleri incelerim. Bu özellikler boyutunda başarı için denemeler yapar uygulamam...” (Ö3).

Yukarıda belirtilen öğretmen koşullarına göre öğretmenlerin bazı sorunlarının inovasyon da faydalanarak çözüme ulaştırıldıkları ifade edilebilir. Görüşler arasında araştırmaya, iş birliğe, yeniliği öğrenip uygulamaya vurgu yapılmaktadır.

Öğrenci Sorunları ile İlgili İnovasyon Görüşleri

Öğrenci sorunları ile ilgili inovasyon özelliklerinin uygulanması açısından verilen katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Öğrencinin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla savaşırım diyebilmek için destek ve işbirliğinin olması gerekir. Bu destek kurum içinden olabileceği gibi kurum dışında da olabilir. Eğer destek varsa o zaman değişim gerçekleşir. Çevredeki olumsuzlukları aşmak tek başına yapılabilecek bir durum değildir...” (Ö1)

“Evet savaşırım. İmkânlarım yettiğince, sorunların çözülebilmeye sonuçları yüksek olduğunca bu inovasyon savaşına devam ederim...” (Ö3).

“...elimden geleni yapmaya çalışırım. Olumsuz durumu tespit ederim, araştırırım, konuşurum ve yenilik olarak ne yapabilirim diye ona göre yardım da bulunmaya çalışırım...” (Ö4).

Yukarıda belirtilen öğretmen koşullarına göre öğrenci sorunları ile ilgili inovasyon görüşlerinde çaba harcandığı ifade edilmektedir. Bu açıklamalar boyutunda öğretmenin kendi imkânları ile çözüm arayışına yer verilmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Eğitim örgütlerinde vatandaşlık davranışları ve inovasyon özellikleri ile ilgili öğretmenlerin vermiş oldukları ifadelerde birbirlerine yakın ve benzer cevapların alındığı görülmektedir. Örgütsel davranışların eğitimdeki önemi inovasyon ile bağlantılıdır. Örgütsel davranışlarda gönüllülük ve saygılı davranışlar önem taşırken, inovasyon da gönüllülük ve rol dağılımına vurgu yapılmaktadır. Eğitimin can damarı olan müfredat üzerine yapılan gelişmeler ve düzenlemeler sadece teknoloji üzerinden ilerlememektedir. Teknolojinin de büyük katkısı olduğu bu gelişim özelliğinde diğer etkenleri de unutmamamız gerekir. Gerçekten yaptığı işi başarıyla tamamlamaya çaba gösteren, kendini geliştiren, sorumluluk alan, görevini yerine getiren, sorunların çözümlerinde alternatiflerden faydalanan eğitimler topluluğuna ihtiyaç vardır. Bu yüzden eğitim kurumların da örgütsel davranışlar ve inovasyon gerçekleşmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmada üç ayrı kategoride kodlamalar yapılmış ve elde edilen bulgular her kod için ayrı ayrı ifade edilmiştir. Çalışmanın birinci kategorisinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Bu kategoride Organ (1997)'in örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapmış olduğu sınıflandırma göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın nezaket boyutunda yardımlaşmanın önemi, kazanılan deneyim paylaşımı, görevlerin yerine getirilme özellikleri öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Vicdanlılık boyutunda zümre toplantıları, pano yazıları, teknoloji yardımıyla sosyal uygulamaları bireyde hatırlatma ve haberdar etme gibi görevlerinin sağlanabilmesi olarak belirtilmiştir. Sivil erdemlik boyutunda öğretmenler işe zamanında gelme, zamanı maksimum etkili kullanma ve kurallarda gönüllülüğten bahsetmiştir. Sportmenlik-centilmenlik boyutunda meslektaşların iş birliği içinde pratik çözüm üretimleri vurgulanmıştır. Özgecilik boyutunda yardımlaşma, rol paylaşımı ve çalıştıkları kurumun çıkarlarını göz önünde bulundurarak hareket ettikleri bildirilmiştir. Organ (1997) tarafından yapılan bu sınıflandırma özelliklerinde ifade edilen görev ve sorumluluklar öğretmenler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci kategorisinde öğretmenlerin inovasyon ile ilgili görüşleri alınmıştır. Çalışmada Bentley (2008)'e göre yapılan sınıflandırma göz önünde bulundurulmuştur. Bentley (2008)'e göre inovasyon; rekabetten doğan inovasyon, yeni bilgi ile şekillenen inovasyon ve profesyonel değerlendirme boyutunda inovasyon olarak ifade edilmektedir. Bu kodlama boyutunda müfredat değişimi, kariyer merkezlerinin açılması, kurulan laboratuvarlar, iş birlik içinde yeni uygulamalar öğretmen görüşlerinde ifade edilmiş bulunmaktadır.

Üçüncü sınıflandırmada örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon arasında ki ilişkinin önemi üzerinde durulmuştur. Eğitim kurumu, öğretmen ve öğrenci sorunlarına yönelik inovasyon ile ilgili verilen öğretmen ifadelerinde araştırma, iş birlik, projeler ve yeni uygulamalar olarak ifade edilmiştir. Eğitimde inovasyon; öğretmen ve öğrencilerin inovasyona bakışı ve yeterliliğinin sorgulanması adlı çalışmasında nitelikli insan gücü yetiştirmenin temeli olan eğitimin, iki temel ayağını oluşturan öğretmen ve öğrencilerin inovasyon kavramı hakkında ne bildiklerinin tespit edilmesi, eğitimde inovasyon adına yapılanların ortaya çıkarılması ve paylaşım kanallarının açıklanması amaçlanmıştır. Araştırma sonunda öğretmen ve öğrencilerin inovasyon kavramına ve önemine hâkim olmadığı, okullarda ve sınıflarda inovasyon fırsatlarını hayata geçirebilmek için teşvik sağlanması ve imkânların geliştirilmesi gerektiği saptanmıştır (Akgün, 2012).

Tüm öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve inovasyonun uygulandığı görülmektedir. Özellikle örgütsel vatandaşlık davranışlarında verilen bilgilerin her öğretmen toplumunun ilerlemesi, geleceğin gençleri olan günümüz öğrencilerinin başarılı bir eğitim alması için çaba harcadıkları ve şartlar ne olursa olsun eğitim vermeye devam edecekleri ifade edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada elde edilen bulgular kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışları ve inovasyon özelliklerinin eğitim kurumlarında uygulanmasının çok önemli bir olgu ve ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu çerçevede sadece öğretmenlerin istekli olmalarının yetmediği, çalışmada istekli olan öğretmenlerin yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi de önemini arz etmektedir. Bu kapsamda konu ile ilgili bir takım öneriler geliştirilmiştir:

1. Öğretmen yetiştirme kurumlarında örgütsel vatandaşlık ve inovasyon derslerine yer verilerek öğretmenlerin bu konu üzerinde daha fazla bilgi edinin geniş kitleye ulaştırılabilmesinde fayda sağlayarak olumlu sonuçlar alınabilir.
2. Nicel bir araştırma kapsamında ölçek uygulanarak daha fazla kişinin düşüncesine ulaşmak ve bu yolda destek sunulması açısından olumlu sonuçlar alınabilir.
3. Müdür ve müdür yardımcısı düşüncelerini alarak aynı konu üzerine yeni bir araştırma başka bir boyutta yapılarak kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının uygulanmasında ve inovasyonda teşvik olarak görevlerin yerine getirilmesinde olumlu sonuçlar alınabilir.

Kaynaklar

- Allison, B. J., Voss, R. S. & Dryer, S. (2001). Students classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(2), 282-288.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal gelişimi ve eğitimi örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(12-2), 11-26.
- Avcı, E. (2019). *İşveren markası algısının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolü ve bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and good soldier: The relationship between effect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bentley T., (2008). *Innovating To Learn, Learning To Innovate, Chapter 9 Open Learning A Systems-driven Model of Innovation for Education; OECD Centre for Educational Research and Innovation*, OECD Publishing.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları nicel ve nitel araştırmanın planlanması yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (Çev. Edi: H. Ekşi). İstanbul: Edam Yayıncılık.
- Çalış, S. (2019). *Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi (Bir belediye örneği)*. İstanbul Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper & Row.
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship Behavior: Motives, motive fulfillment and role identity. *Social Behavior and Personality*, 34(6), 603-616.
- Fisher, C.D. (1980). On the dubious wisdom of expecting job satisfaction to correlate with performance. *Academy of Management Journal*, 5, 607-612.
- Hoy, W. K. & Miskel C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (Çev. Turan S.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Niehoff, B.P. & MOORMAN, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış* (Çev. Ed: İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kabasin, O. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Karaaslan, A., Özler, E. D. & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, (5-2), 24-45.
- Karaaslan, A., D.E. Özler ve A.S. Kulaklıoğlu (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 11(2) 135-160.

- Kärkkäinen, K., (2012). Bringing about curriculum innovations”, *OECD Education Working Papers*,(82), OECD Publishing.
- Keleş, Y. Pelit E. (2009).Otel işletmesi iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*,(5-2), 24-45.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. Arastaman, G.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Lubienski C. (2009) Do Quasi-markets foster innovation in education?: A Comparative perspective. *OECD Education Working Papers*, (25), OECD Publishing.
- Looney J. W. (2009) Assessment and innovation in education, *OECD Education Working Papers*, (24), OECD Publishing.
- 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.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behaviour: It's construct clean-up time. *Journal Of Human Performance*. 10(2), 85-92.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 377-403.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.
- Selçuk, Ş. (2018). Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Slaughter, J. (1997). Organizational citizenship behavior: discussion, review and reformulation. *Paper Presented at the Academy of Management Conference*, Boston.
- Williams, L. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment its predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.