

Sönmez E., Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (4), 2117-2141.

Geliş Tarihi: 24/03/2017

Kabul Tarihi: 27/10/2017

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İMAJ ALGISI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emre SÖNMEZ*
Necati CEMALOĞLU**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. İlişkisel tarama modelindeki bu araştırma, kazara örnekleme yöntemi ile belirlenen Ankara ili Yenimahalle ilçesi ilköğretim okullarında görev yapan 256 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, veri toplama araçları olarak “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin mesleğin genel görünümüne yönelik olumsuz görüşlere sahip oldukları; yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri; öğretmenlik mesleği imajının alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu; mesleki imaj algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik hariç yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile mesleki imaj algısı arasındaki ilişkiler, nitel veya karma araştırmalarla daha derinlemesine incelenebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, mesleki imaj, örgütsel vatandaşlık, öğretmen saygınlığı, prososyal davranışlar.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY SCHOOL TEACHERS’ OCCUPATIONAL IMAGE PERCEPTION AND THEIR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal the relationship between primary school teachers’ perceptions regarding their occupational image and organizational citizenship behaviors. This is a correlational research. The sample was selected through convenience sampling method. The sample includes 256 teachers working in primary schools located in Yenimahalle district of Ankara province. The data collection tools of the study are the “Occupational Image Scale for Teachers” and the “Organizational Citizenship Behavior Scale”. Study results indicated that teachers generally have negative opinions regarding their profession; they demonstrate high levels of organizational citizenship behaviors; there are significant relationships between the sub-dimensions of the image of teaching profession and the sub-dimensions of organizational citizenship behaviors; and occupational image perception is a predictor of such sub-dimensions of organizational citizenship behaviors as altruism/helping, conscientiousness, and civic virtue, but not sportsmanship. Study results were discussed within the context of improving the image of teaching profession and organizational citizenship behaviors.

Key Words: Teaching profession; occupational image; organizational behaviour; teacher prestige; prosocial behaviors

* Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, e.sonmez523@gmail.com

** Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, necem@gazi.edu.tr

1.GİRİŞ

Örgütlerin başarısında ve varlığını devam ettirmesinde; insan kaynağının niteliğinin, sosyal iklimin ve ilişkilerin önemli bir rolü olduğu ileri sürülmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Mc Gregor, 1970; Penner, Midili ve Kegelmeyer, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Örgütsel davranışın bir türü olarak örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD); bireysel ve örgütsel performans ile örgütsel etkililiğe katkısı açısından (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000), uzun yıllar boyunca birçok disiplinde araştırmacıların dikkatini çeken bir konu haline gelmiştir (Cohen ve Vigoda, 2000; DiPaolo ve Hoy, 2005; Neuman ve Kickul, 1998; Organ, 1988; Organ ve Ryan, 1995; Ölçüm Çetin, 2004; Serin ve Buluç, 2014; Sezgin, 2005). Toplumsal, teknolojik ve ekonomik alanlardaki değişimler, insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı eğitim kurumlarının rollerinde ciddi değişiklikler meydana getirmiştir (Özdemir, 2013). Bu sebeple eğitimin uygulama alanı olan okulların başarıya ulaşmaları, öğretmenlerin okulun amaçlarını ve değerlerini benimseyerek biçimsel rol tanımlarının ötesinde yer alan ve gönüllük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine bağlı olduğu söylenebilir (DiPaolo ve Hoy, 2005; Karaman ve Aylan, 2012; Oplatka, 2006; Somech ve Ron, 2007). Bu davranışların öğretmenler tarafından sergilenme durumunu inceleyen çalışmalar (Cohen ve Keren, 2010; DiPaolo ve Hoy, 2005; Nguni, Slegers ve Denessen, 2006; Oplatka, 2006; Sezgin ve Kılınç, 2012; Zeinabadi, 2010), okulların etkililiği, öğrenci başarısı, örgütsel bağlılık gibi örgütsel çıktılar açısından bu davranışların önemine vurgu yapmaktadır.

İlgili alan yazın incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışları ile bazı değişkenlerin ilişkisinin incelendiği birçok çalışmaya ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iklim ve kültür (Cohen ve Keren, 2010; İpek, 2012), öğrenci başarısı (Burns ve Carpenter, 2008; Blanchard, 2012; Oplatka, 2009; Wagner ve DiPaola, 2011), örgütsel sağlık (Buluç, 2008), örgütsel adalet (Blakely, Andrews ve Moorman, 2005; Burns ve DiPaola, 2013; Çağlayan, 2014; Polat, 2007; Yılmaz ve Taşdan, 2009), örgütsel öğrenme (Somech ve Drach-Zahavy, 2004), örgütsel güven (Polat, 2007; Smith, 2013), örgütsel bağlılık (Schappe, 1998; Şeşen ve Basım, 2012) ve mesleki tükenmişlik (Duyurucu, 2014; Sezgin ve Kılınç, 2012) gibi kişisel ve örgütsel özelliklerin ilişkisine yönelik yurtiçinde ve yurtdışında birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarının birçok kişisel ve örgütsel unsurlardan etkilendiği gibi birçok kişisel ve örgütsel unsuru etkilediği görülmektedir. Örneğin örgütsel öğrenme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada (Somech ve Drach-Zahavy, 2004), örgütsel öğrenme ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve örgütsel öğrenme düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okullar, öğretmenler ve öğrenciler açısından sonuçlarını inceleyen Oplatka (2009) çalışmasında, öğretmen ÖVD'sinin daha yüksek öğrenci başarılarına, okula ve sınıfa dönük olumlu duygular geliştirilmesine ve gelişmiş okul disiplinin oluşmasına katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel vatandaşlık; istenilen, arzulanan ve örgütsel etkililiğe katkıda bulunan bireysel davranışları içermektedir (Organ, 1997). Çalışanların sorumluluk alma ve kararlara katılma eğilimini artırmasına yardımcı olan örgütsel vatandaşlık; çalışanların işten ayrılmaya yönelik düşüncelerini önleyen davranış örüntülerini temsil etmektedir (Bogler

ve Somech, 2005). Örgütlerin varlığını devam ettirmesi ve görevlerin başarıyla tamamlanabilmesi için çalışanların ekstra çaba sarf etmesi, diğer insanlara yardım etmesi, onlarla işbirliği yapması, örgütsel kural ve prosedürlere bağlı kalması, örgütsel amaçları ve değerleri savunması, desteklemesi ve onaylaması gerekmektedir (Borman, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının; örgüt verimliliğinin artmasına katkıda bulunmak, sistemin gelişmesi için orijinal fikirler ortaya atmak, sistemi koruyucu faaliyetlerde bulunmak, örgüt imajını iyileştirmek için gayret göstermek, informal ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesinde rol almak ve örgütün sürekliliğini sağlamak gibi örgüt için birçok yararı olduğu söylenebilir (Organ, 1997). Bu sebeple okulların planlanan amaçlarına ulaşmasında, öğretmenlerin özverili bireysel davranışlarının önemli bir etken olduğuna işaret edilmektedir (DiPaolo ve Hoy, 2005).

İlgili alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisini ortaya koyan çalışmalar olmasına rağmen, öğretmenlik mesleğinin saygınlığına ilişkin önemli ölçüde değişiklik göstermeye başlayan toplumsal görüşlerden hareketle (Özoğlu, 2010; TEDMEM, 2014; 2015), öğretmenlerin kendi meslekleri hakkındaki düşünceleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Oldukça geniş etki alanı olan öğretmenlik mesleği, örgüt yapısı ve mesleğin toplumsal algısı kadar temsilcilerinin mesleğe yönelik algısından da etkilenmektedir (TEDMEM, 2015). Ayrıca öğretmenlerin kendi meslekleriyle ilgili düşünceleri; mesleki davranışları ve mesleki başarıları ile yakından ilişkilidir (TEDMEM, 2014). Bu yönüyle öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik imaj algılarının onların örgüt amaçlarını benimseyerek formel iş tanımlarının ötesinde özverili davranışlar sergilemesini etkileyeceği düşünülmektedir. Öğretmenlik mesleğini, öğretmenlerin toplumsal kimliklerini, rollerini ve mesleki davranış biçimlerini inceleyebilmek ve öğretmenlerin düşünce süreçlerini açığa çıkarabilmek için öğretmeni araştırma sürecinin merkezine koymak gerektiği ileri sürülmektedir (Esen, 2005). Bu sebeple öğretmenlerin kendilerini, mesleklerini, mesleklerine yönelik toplumsal algıyı nasıl değerlendirdikleri ve bu algılarının örgütsel davranışlarını nasıl etkilediği oldukça önem taşımaktadır. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerinin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışları algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmanın, hem okuldaki çalışma ortamına hem de örgütsel davranışa ilişkin önemli çıkarımlarda bulunulmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, eğitim alanındaki politika yapıcılara ve eğitim çalışanlarına, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile mesleki imaj algısına ilişkin mevcut durumu belirlemesi açısından uygulamaya dönük bazı katkılar sağlayabilir.

1.1. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel performans ve etkililiğe, işgören verimliliğine ve birimler arası koordinasyona katkısı açısından önemli bir kavram olarak belirtilen örgütsel vatandaşlık (Cohen ve Vigoda, 2000; Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Sezgin, 2005), örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak örgütsel yarar sağlayan davranışları içermektedir (Ölçüm Çetin, 2004). Örgütlerin sürekli değişen koşullar altında başarı ve etkililiğini sağlayabilmesi için çalışanların belirlenmiş rol tanımlarının ötesinde gönüllü davranışlarda bulunarak enerji ve vaktini çalıştığı örgüt için harcaması gerekmektedir (DiPaolo ve Hoy, 2005; Podsakoff vd., 2000; Wagner ve Rush, 2000). Bu bakımdan ÖVD, örgütün sosyal ve psikolojik havasını destekleyerek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan formal iş tanımlarının ötesinde özverili bireysel

davranışları içermektedir (Lievens ve Anseel, 2004; Ölçüm Çetin, 2004; Sezgin, 2005). Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmal halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 2000; Tang ve İbrahim, 1998).

Alan yazın incelendiğinde Bateman ve Organ (1983), Katz'ın (1964) ekstra rol davranışı olarak ifade ettiği davranışları ÖVD kavramıyla açıklamıştır. Daha sonra ise çeşitli çalışmalarda bu davranışlar; prososyal davranış (Brief ve Motowidlo, 1986), iyi asker davranışı (Organ, 1988; Turnipseed ve Murkison, 1996) ve örgütsel gönüllülük (George ve Jones, 1997) şeklinde ifade edilmiştir (Podsakoff vd., 2000). Bateman ve Organ (1983) örgütsel vatandaşlık davranışları kavramını, çalışanların kendi görevlerinden daha fazlasını yaparak örgüte daha fazla yarar sağlamaya yönelik davranışlar olarak tanımlamaktadır. Organ (1997) ise, ÖVD'nin (i) gönüllülük esasına dayalı olması (ii) resmi olarak ödüllendirilmemesi ve (iii) iş tanımının ötesinde olması şeklinde üç temel karakteristiğini ileri sürerek örgütün formal ödül sistemi tarafından açıkça ele alınmayan, ancak etkin işleyişini destekleyen isteğe bağlı bireysel davranışlara vurgu yapmaktadır.

ÖVD'ye ilişkin tanımlar doğrultusunda, bu davranışların örgütsel etkililiğe katkıda bulunarak isteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı davranışları akla getirmektedir (Sezgin, 2005). Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık; iş arkadaşlarına yardımcı olmak, örgütün düzenlediği etkinliklere katılmak ve etkinliklerde aktif rol almak, işe zamanında gelmeye özen göstermek veya göreve gelemeyen meslektaşların işlerini devam ettirmek gibi davranışlarla ilişkilendirilebilir (Kaskel, 2000; Organ ve Ryan, 1995; Ölçüm Çetin, 2004; Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışları hakkında gerçekleştirilen çalışmalarda (Podsakoff vd., 2000; Organ, 1988; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994) üzerinde net bir uzlaşmanın olmadığı pek çok boyuttan söz edildiği görülmektedir. Organ (1988) bu davranışları beş boyutta inceleyerek her birinin örgütsel performansı nasıl geliştirdiğini açıklamıştır: (i) yardımlaşma (diğerkâmlık), (ii) vicdanlılık, (iii) nezaket, (iv) sivil erdem ve (v) centilmenlik. Bu boyutlar içerisinde *yardımlaşma*, örgütte ortaya çıkan sorunlarda veya iş yükü sebebiyle sıkıntı yaşayan diğer çalışanlara karşılıksız olarak yardım etmeyi ifade etmektedir. *Vicdanlılık*, çalışanların beklenenden daha iyi performans göstererek rol davranışlarının üzerinde bir gayret içerisinde olmalarını çağrıştırmaktadır. Öte yandan *nezaket* boyutu, örgüt üyelerinden kaynaklanan sorunları önlemeye ve sorunların etkisini azaltmaya yönelik gönüllü davranışı ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000). Ayrıca, örgüte en üst düzeyde bağlılığı vurgulayan *sivil erdem* boyutunda, örgütsel etkinliklere istekli olarak katılmak söz konusudur. Son olarak *centilmenlik* boyutu ise, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek davranışlardan kaçınarak sıkıntı verici durumlardan şikâyet etmemeleri ve hoşgörülü olmaları olarak belirtilmektedir (Organ, 1990). ÖVD her bir örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinin de işleyişi açısından önemli bir yer tutmaktadır. Bu bakımdan eğitsel amaçların gerçekleştirilmesi sürecinde, eğitimcilerin kendilerinden beklenenden daha fazla çaba sarf etmesi (Polat, 2007) gönüllü olarak eğitsel faaliyetlere katılması, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurması, öğrenci öğrenmesi üzerine ekstra çaba sarf etmesi (DiPaolo ve Hoy, 2005) ve problem çözüme odaklı bir anlayış içerisinde olması büyük önem arz etmektedir.

1.2. Öğretmenlik Mesleği İmajı

Temel çıkış noktasının sosyal psikolojiye dayandığı belirtilen (Okay, 2005) imaj kavramı, bir kişi veya kurumun toplum zihninde bırakmış olduğu izlenimler ve düşüncelerin toplamı şeklinde ifade edilmektedir (Bakan, 2004; Gümüş, 1997). Diğer bir deyişle imaj, kamuoyunun herhangi bir kişi veya kurumla ilgili olumlu veya olumsuz yöndeki izlenimleri, tutumları ve çağrışımlarıdır (Karaköse, 2007). Hatch ve Schultz'a (2002) göre ise imaj, bireylerin bir örgütü nasıl gördüğü veya örgütün insanların zihinlerinde oluşturduğu genel izlenim olarak tanımlanmıştır. Herhangi bir birey veya kurum hakkında olduğu gibi imajlar, meslekler hakkında da toplum gözünde belirli düşünce ve imgeler oluşturmaktadır. Bu bakımdan mesleki imaj kavramı, bir meslek hakkında toplum zihninde oluşan inanç, düşünce, kanaat ve izlenimlerin tümünü akla getirmektedir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Mesleklerin kamuoyundaki algılanma biçimleri olan mesleki imaj, mesleğe güvenirlilik ve saygınlık kazandırması açısından önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda meslek çalışanlarının öz güven ve mesleki doyum sağlamasına yardımcı olarak bireylerin meslek ile ilişkisinde önemli bir referans kaynağı olarak kabul edilmektedir (Demiröz, 2014; Karaköse, 2007).

Bir mesleğin statü ve imajını etkileyen belli başlı ölçütler bulunmaktadır (Ataünal, 2003). Meslek çalışanlarının tutum ve davranışları, eğitim düzeyi, ekonomik durumu, aile durumu gibi özelliklerin yanı sıra görevin toplum için yararlılık derecesi ve toplumdaki etkisi başlıca ölçütler olarak ifade edilmektedir (Ataünal, 2003; Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Ayrıca Başaran (2000), bir mesleğin saygınlığı noktasında çalışanların mesleğinin gereklerine inanarak bilgi ve becerisini geliştirmesinin önemine değinmektedir. Toplumun kültür ve değerlerinin genç nesillere aktarılmasında, bireylerin ve toplumun bilinçlendirilmesinde, mevcut siyasi yapının ve demokratik ilkelerin sürdürülmesinde ve ülkenin ekonomik kalkınmasındaki rolü gereği (Eskicumalı, 2002), toplum içerisinde öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve imajı önemli bir yere sahiptir (Akyüz, 1978; Gök ve Okçabol, 1998; Neely, 1988; Oğuzkan, 1998). Statü ve saygınlığı ülke ve kültürlerle göre değişmekle birlikte öğretmenlik mesleği, bireyleri doğrudan veya dolaylı olarak etkilemesi yönüyle öteden beri sadece bir kazanç kapısı olarak değil aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmektedir (Akyüz, 1978; Ataünal, 2003; TEDMEM, 2014).

Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi uygulayacak olan öğretmenlerin niteliği ve yeterliğiyle yakından ilişkilidir (Ataünal, 2003; Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005; Fredriksson, 2004; Özdemir, 2013; Özoğlu, 2010; Temiz, 2001). Diğer bir deyişle, hiçbir eğitim sisteminin kalitesi, öğretmenlerinin kalitesini geçemez (Gök ve Okçabol, 1998; Özoğlu, 2010; TEDMEM, 2014). Benzer şekilde bir mesleğin saygınlığı ve toplumda algılanan statüsü de mesleğin niteliği ve uygulama alanının yanı sıra var olan insan kaynaklarının imajı ve paydaşlarına yönelik iletişim tekniğine bağlıdır (TEDMEM, 2014).

Akyüz'e (1978) göre bir mesleğin saygınlığını ve imajını, mensuplarının niteliği ve toplumsal konumu belirlemektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin iletişim biçimleri (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013) sosyo-kültürel birikimi, toplumsal değerlere ilişkin tutumu, mesleki formasyonu (Fredriksson, 2004; Hacıoğlu ve Alkan, 1997) ve genel-kültür bilgisi, öğretmenlik mesleğinin imajını belirleyen ve etkileyen temel unsurlar olarak görülmektedir. Öte yandan bir mesleğin saygınlığının belirlenmesinde, grubun varlığını ve geleceğini koruyup sürdürmesine katkısı ve bunun başarılı bir biçimde yerine getirilmesi için gerekli olan zekâ düzeyine sahip olması şeklinde iki ölçüte

başvurulmaktadır (TEDMEM, 2014). Gündüz'e (2000) göre ise mesleki saygınlığın; iktidar, maddi karşılık, hayati önemde rol, eğitim, zihni-bedeni ve topluma hizmet olmak üzere altı boyutu bulunmakla birlikte bu boyutların bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlik, bir meslek olarak kendine özgü bir tarihe, kültüre ve evrime sahip olup (Esen, 2005) öğrenciler aracılığıyla birey ve toplum üzerinde güçlü etkiye sahiptir (Şahin, 2011). Bu sebeple toplumsal bakış açısına göre öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve statüsü büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda genel anlamda toplumun veya öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik bakış açısı, öğretmenlik mesleğinin imajına yön vermektedir.

1.3. Mesleki İmaj ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Örgütsel vatandaşlık davranışları, formel olarak belirlenmiş iş tanımlarının ve rol gereklerinin ötesinde, çalışanların örgüt yararına olacak şekilde istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlar olarak ifade edilmektedir (Karaman ve Aylan, 2012). Çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda istekli olarak rol fazlası davranışlar sergilemesi ve özverili olarak örgüt yararına çalışması, üzerinde birçok unsurun etkili olduğu bir durumdur. Kişilik özellikleri, mesleğe yatkınlık, işe karşı tutum, örgütün yönetsel politikaları, liderin özellikleri, örgütsel bağlılık, örgütün adalet ve güven yaklaşımı gibi etkenler bu unsurlara örnek verilebilir. Bununla birlikte, çalışanların mesleğe yönelik imaj algısı da onların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olabilir. Sosyal bir varlık olarak her bir birey, çevrenin örgüt veya meslekle ilgili benimsediği imaja önem verir. Birey bu imajla ilgili kendi algılarını, diğer bir deyişle örgütün veya mesleğin dış çevrede oluşturduğu imajla ilgili algılarını değerlendirir ve bu değerlendirmeleri onun örgüt veya meslek ile kuracağı psikolojik bağ üzerinde etkili olur (Karabey, 2005). Bu çalışma, toplumsal kurumların odağında yer alan öğretmenlik mesleğinin, öğretmenlerin gözünden nasıl algılandığı ve bu imaj algılarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu keşfetme üzerinde kurgulanmıştır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışları algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları nasıldır?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu kapsamda, öğretmenlerin öğretmenlik mesleği imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlişkisel tarama, iki veya daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli olarak ifade edilmektedir (Karasar, 2010). Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki imaj algısı bağımsız değişken; örgütsel vatandaşlık davranışları ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ili Yenimahalle ilçesi resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 3.690 ilköğretim öğretmeni yer almaktadır. Evrenin tamamına ulaşmada yaşanan zaman, ulaşım ve maliyet sınırlılıkları sebebiyle evreni temsil edebilecek düzeyde örneklem seçimine gidilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada uygun (kazara) örnekleme yöntemi belirlenmiştir. Uygun örneklemede araştırmacıya yakın ve erişilmesi kolay olan bir örneklem seçilerek araştırmaya hız ve pratiklik kazandırılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu sebeple, birinci araştırmacının bağlantı kurduğu Ankara ilinde lisansüstü eğitim yapan öğretmenler aracılığıyla 256 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmanın örnekleme ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Erkek	106	41,4
	Kadın	150	58,6
Yaş	20-30 yaş arası	71	27,7
	31-40 yaş arası	133	52,0
	41 ve üzeri yaş	52	20,3
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	47	18,4
	6-10 yıl	94	36,7
	11-15 yıl	55	21,5
	16-20 yıl	33	12,9
	21 ve üzeri yıl	27	10,5
Branş Durumu	Sınıf	121	47,3
	Branş	135	52,7
	Toplam	256	100

Araştırmanın katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde, katılımcıların beşte üçünün (%58,6) kadın ve yaklaşık yarısının orta yaş düzeyinde (31-40 yaş) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan mesleki kıdeme ilişkin dağılım incelendiğinde katılımcıların yaklaşık beşte ikisinin (%36,7) 6-10 yıl kıdeme sahip olduğu; branşlara göre dağılımda ise, sınıf ve branş öğretmenlerinin sayılarının birbirlerine yakın olduğu ifade edilebilir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş durumu gibi demografik bilgileri yer almıştır. İkinci bölümde ise, öğretmenlerin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışları algısının ölçülmesi amacıyla “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” ile “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı Ölçeği” bulunmaktadır.

Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği

Bağçeci, Çetin ve Ünsal (2013) tarafından geliştirilen öğretmenlerin mesleki imaj ölçeğinde, beşli Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 31 madde yer almaktadır. Bu ölçekte 13 maddeden oluşan *iletişim* (örnek madde: Öğretmenlerin konuştukları anlaşılır ve diksiyonları düzgündür), 10 maddeden oluşan *genel görünüm* (örnek madde: Öğretmenlik mesleğinin imajı diğer hizmet grubundaki mesleklere göre daha iyi konumdadır.) ve 8 maddeden oluşan *sosyal boyut* (örnek madde: Öğretmenler fiziki görünümüleriyle öğrenciler ve veliler üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır.) olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Kesinlikle Katılmıyorum = 1” ve “Kesinlikle Katılıyorum = 5” biçiminde ifade edilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar öğretmenlerin yüksek imaj algısı olduğunu göstermektedir. Alt boyutlardan elde edilen puanlar, toplanabilir bir özellik göstermektedir. Bu yönüyle alt boyutlardan elde edilen puanların toplamı, öğretmenlik mesleği imajına ilişkin genel puanı oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile belirlenmiştir. Bu ölçekte 8 maddeden oluşan *yardımlaşma* (örnek madde: Okula yeni atanan öğretmenler, yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum), 4 maddeden oluşan *centilmenlik* (örnek madde: Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim), 4 maddeden oluşan *vicdanlılık* (örnek madde: İşime zamanında gelirim) ve 4 maddeden oluşan *sivil erdem* (örnek madde: Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım) olmak üzere dört boyuta dağılan toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Kesinlikle Katılmıyorum = 1” ve “Kesinlikle Katılıyorum = 5” biçiminde ifade edilmiştir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması, öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunduğunu göstermektedir. Alt boyutlardan elde edilen puanlar, toplanabilir özellik göstermektedir. Bu yönüyle alt boyutlardan elde edilen puanların toplamı, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin genel puanı oluşturmaktadır.

2.3.1. Geçerlik ve Güvenirlilik

Bu çalışmada, geçerli ve güvenilir ölçekler kullanmak için birtakım uygulamalar yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçekler için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 2’de her bir ölçek için yapılan DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri sunulmuştur:

Tablo 2*Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri*

Ölçekler	χ^2	df	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	RMR	NFI
1. ÖMİ*	993.89	430	2.31	.07	.86	.80	.77	.05	.78
2. ÖVD*	335.76	163	2.06	.06	.91	.89	.86	.03	.83

* $p < .01$

Araştırmada gerçekleştirilen DFA analizi sonucunda ulaşılan uyum değerleri incelendiğinde, hem Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeğinde (ÖMİÖ) ölçeğinde 31 maddeden oluşan 3 faktörlü yapının hem de Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD) ölçeğinde 20 maddeden oluşan 4 faktörlü yapının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir. Ayrıca araştırmada hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları incelendiğinde; ÖMİ ölçeği için iletişim alt boyutu .90, sosyal boyut .88, genel görünüm boyutu .89 ve ölçeğin geneli .91 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte ÖVD ölçeği için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları ise, yardımlaşma alt boyutu için .81, centilmenlik için .74, vicdanlılık için .77, sivil erdem için .83 ve ölçeğin geneli için .85 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Genel itibarıyla araştırma kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, birinci araştırmacının bağlantı kurduğu Ankara ilinde lisansüstü eğitim yapan öğretmenler aracılığıyla toplanmıştır. Dağıtılan anketlerden 260 anket geri dönmüş olup yönerge hükümlerine uygun olmayan 4 anket değerlendirme kapsamından çıkarılarak toplam 256 anket üzerinden istatistikî işlemler yapılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veri analizleri SPSS paket programında gerçekleştirilmiştir. Veriler üç aşamada analiz edilmiştir. İlk olarak, araştırma verileri bilgisayar ortamında paket programa aktarılmıştır. İkinci olarak, veri setinde yer alan aykırı değerler ayıklanmış; hatalı veya eksik girilen değerler düzeltilmiştir. Son olarak ise, veriler araştırmanın alt problemleri doğrultusunda çözümlenmiştir. Araştırmada boş bırakılan maddelerin yerine EM algoritması yoluyla atama yapılmıştır. Ayrıca, veri setindeki 260 değerden 4'ü aykırı değer olduğu için analize dâhil edilmemiştir. Öte yandan, çoklu regresyon varsayımlarını karşılamak için değişkenler arası çoklu bağlantılık (multicollinearity) düzeyi incelenmiştir. Field'e (2005) göre çoklu regresyon analizinde en büyük VIF değerinin 10'dan küçük; tolerans değerinin ise .20'den büyük olması gerekmektedir. Bu bilgiler ışığında, veri analizlerinde VIF değerlerinin [İletişim (1,87); genel görünüm (1,08); sosyal (1,95)] ve tolerans değerlerinin [İletişim (.53); genel görünüm (.91); sosyal (.51)] arzu edilen nitelikte oldukları görülmüştür.

Araştırmada alt problemlerin analiz edilebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı

(r) kullanılmıştır. Buna ek olarak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinin yorumlanmasında, standartlaştırılmış Beta (β) katsayıları ve bunların anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Beşli likert tipi ölçeklerin aritmetik ortalamalarının yorumlanmasında hiç (1.00-1.79), az (1.80-2.59), orta (2.60-3.39), çok (3.40-4.19), tam (4.20-5.00) şeklinde belirlenen aralıklar esas alınmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Aritmetik Ortalama ve Korelasyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Tablo 3'te araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri sunulmuştur.

Tablo 3.

Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalama ve Korelasyon Değerleri

Ölçek	Değişkenler	\bar{X}	S	1	2	3	4	5	6	7
Mesleki İmaj	1. İletişim	3.69	.54	1.00	.20**	.68**	.42**	.11	.30**	.29**
	2.Genel Görünüm	2.40	.74		1.00	.29**	-.09	.01	-.01	-.11
ÖVD	3. Sosyal	3.72	.60			1.00	.35**	.17**	.24**	.23**
	4.Yardımlaşma	4.05	.50				1.00	.29**	.28**	.49**
	5.Centilmenlik	4.11	.69					1.00	.09	.16*
	6.Vicdanlılık	3.92	.67						1.00	.48**
	7.Sivil Erdem	3.82	.66							1.00

** $p < .01$; * $p < .05$

Tablo 3'te yer alan veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki imajın sosyal ($\bar{X} = 3.72$) ve iletişim ($\bar{X} = 3.69$) boyutuna ilişkin algı düzeyleri ortalamanın üzerinde olmasına karşın genel görünüm ($\bar{X} = 2.40$) boyutuna yönelik puan ortalamasının düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Öte yandan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bu açıdan ÖVD'de en yüksek puan ortalaması centilmenlik boyutunda ($\bar{X} = 4.11$) olurken, en düşük puan ortalaması sivil erdem boyutunda olmuştur ($\bar{X} = 3.82$).

İletişim ile ÖVD'nin yardımlaşma ($r = .42$, $p < .01$), vicdanlılık ($r = .30$, $p < .01$) ve sivil erdem ($r = .29$, $p < .01$) alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler görülürken, centilmenlik ($r = .11$, $p > .05$) boyutu arasında herhangi bir ilişkiye ulaşılmamıştır. Genel görünüm ile yardımlaşma ($r = -.09$, $p > .05$), centilmenlik ($r = .01$, $p > .05$), vicdanlılık ($r = -.01$, $p > .05$) ve sivil erdem ($r = -.11$, $p > .05$) alt boyutları arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır. Diğer taraftan ise sosyal alt boyutu ile yardımlaşma ($r = .35$, $p < .01$), centilmenlik ($r = .17$, $p < .01$), vicdanlılık ($r = -.24$, $p < .01$) ve sivil erdem ($r = .23$, $p < .01$) alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

3.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin ÖVD algısının her bir boyutunun yordanmasına ilişkin bulgular yer almaktadır (Tablo 4).

Tablo 4.*Regresyon Analizine İlişkin Veriler*

Değişken	Yardımlaşma			Centilmenlik			Vicdanlılık			Sivil Erdem		
	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit		13.31	.00		11.03	.00		8.86	.00		9.16	.00
1.İletişim	.34	4.45	.00	-.00	-.02	.98	.25	3.05	.00	.24	3.14	.00
2.Genel Görünüm	-.21	-3.59	.00	-.05	-.70	.49	-.09	-1.49	.14	-.19	-3.10	.00
3.Sosyal	.18	2.25	.02	.18	2.10	.04	.10	1.18	.24	.11	1.38	.17

Yardımlaşma: $R = .47$, $R^2 = .22$, $F_{(3-252)} = 23.77$, $p < .01$ **Centilmenlik:** $R = .17$, $R^2 = .03$, $F_{(3-252)} = 2.61$, $p > .05$ **Vicdanlılık:** $R = .32$, $R^2 = .10$, $F_{(3-252)} = 9.32$, $p < .01$ **Sivil Erdem:** $R = .35$, $R^2 = .12$, $F_{(3-252)} = 11.58$, $p < .01$

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki imaj algısının iletişim, genel görünüm ve sosyal boyutlarının birlikte yardımlaşma ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R = .47$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin yardımlaşma algılarındaki toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Yardımlaşma ile iletişim ($\beta = .34$, $p < .05$) ve sosyal ($\beta = .18$, $p < .05$) alt boyutları arasında pozitif yönde, genel görünüm ($\beta = -.21$, $p < .05$) ile negatif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır .

Öte yandan; yordayıcı değişkenler ile centilmenlik arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır ($R = .17$, $p > .05$). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin centilmenlik algılarındaki toplam varyansın %03'ünü açıklamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki imaj algısının iletişim, genel görünüm ve sosyal boyutlarının birlikte vicdanlılık ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R = .32$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin yardımlaşma algılarındaki toplam varyansın %10'unu açıklamaktadır. Öğretmenlerin mesleki imaj algısının sadece iletişim ($\beta = .25$, $p < .05$) alt boyutu ile vicdanlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Diğer iki boyut ile vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Son olarak; öğretmenlerin mesleki imaj algısının iletişim, genel görünüm ve sosyal boyutlarının birlikte sivil erdem ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R = .35$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, öğretmenlerin sivil erdem algılarındaki toplam varyansın %12'sini açıklamaktadır. Sivil erdem ile iletişim ($\beta = .24$, $p < .05$) arasında pozitif yönde; genel görünüm ($\beta = -.19$, $p < .05$) arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ancak sivil erdem ile sosyal ($\beta = .11$, $p > .05$) arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenler mesleğin genel görünümüne yönelik ortalamanın altında bir algıya sahipken, sosyal ve iletişim boyutlarında ortalamanın üzerinde olumlu bir algıya sahiptir. Öte yandan öğretmenler ÖVD'ye yönelik yüksek düzeyde olumlu bir algıya sahiptir. Bununla birlikte araştırma bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki imaj boyutları birlikte onların örgütsel vatandaşlık davranışlarından centilmenlik hariç diğer tüm özelliklerini yordayan önemli bir değişken olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu,

öğretmenlerin mesleklerinin imajına yönelik algı durumlarının onların örgütsel davranışlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Araştırmanın birinci alt amacına yönelik araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki imajın sosyal ve iletişim boyutlarına yönelik algıları ortalamanın üzerindeyken; mesleğin genel görünümüne ilişkin algıları ise düşük düzeylerde seyretmektedir. Mesleki imaj algısı, çalışanların ve dış paydaşların tutum ve davranışlarını etkileyen önemli bir güç olması sebebiyle mesleklerin veya örgütlerin saygınlığını ve statüsünü etkileyen önemli bir faktördür (Polat, 2011). Sosyolojik açıdan öğretmenlik mesleğini ve öğretmenlerin toplumdaki yerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada (Özpolat, 2002), öğretmenlerin büyük çoğunluğunun toplumsal statülerinin gittikçe düştüğü belirtilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin genel görünüm algılarının düşük olması, öğretmen adaylarının büyük bir çoğunluğunun mesleğe ilişkin beklentilerine karşılık bulamadıklarını, mesleklerinin saygın görülmediğini ve gelecek kaygısı taşıdıklarını ifade ettikleri Karamustafaoğlu ve Özmen'in (2004) ve öğretmenlerin büyük kesiminin mesleklerinin toplumda kabul görmediğini belirttiği Gök ve Okçabol'un (1998) araştırma bulgularıyla uyumludur. Ancak öğretmenlik mesleğinin statüsüne yönelik çeşitli değişkenleri kapsayan bir indeks tanımlayan Varkey GEMS Vakfı (2013), mesleğin statüsü, toplumun mesleğe yönelik tutumu ve öğretmenlerin aldıkları maaşlara kadar çeşitli değişkenleri inceleyerek araştırma bulgularından farklı sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma sonuçları Türkiye özelinde değerlendirildiğinde; i) Türkiye; Çin ve Yunanistan'dan sonra en yüksek öğretmen statüsü puanına sahip olup öğretmenlere en çok saygı duyulan ülkeler arasındadır ve ii) ailelerin çocuklarını öğretmen olmaları için teşvik etme düzeylerine göre Türkiye üst sıralarda yer almaktadır. Ancak TEDMEM'in (2014) yayınladığı raporda; öğretmenler, genel olarak öğretmenlik mesleğinin saygınlığının ve imajının düzelmeyecek kadar yıprandığını, toplumun öğretmenlerin sorunlarına karşı duyarlı davranmadığını düşünmekte ve bu durumun öğretmenlerin performanslarını olumsuz yönde etkilediğine vurgu yapılmaktadır. Ayrıca Eskicumalı (2002) Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin kolay elde edilebilen, değişik meslek gruplarındaki insanlara açık olup herkesin yapabileceği bir meslek konumuna getirildiğini belirterek bu uygulamaların öğretmenlik mesleğinin statü ve saygınlığını azalttığını ve öğretmenliği herkesin yapabileceği bir meslek konumuna düşürdüğünü ifade etmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin kendi mesleklerinin genel görünümüne yönelik bakış açılarının olumlu bir seyir izlemediği, ancak alanyazınla karşılaştırıldığında farklı araştırma sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir. Bu durum, araştırmaların farklı zamanlarda ve farklı örneklemeler üzerinde gerçekleştirilmesinden kaynaklanabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına yönelik algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri söylenebilir. Araştırmanın bulgularının alan yazınla benzerlik gösterdiği söylenebilir (Baş ve Şentürk; Buluç, 2008; Korkmaz, 2011; Serin ve Buluç, 2014; Sezgin ve Kılınç, 2012; Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009; Yılmaz ve Taşdan, 2009).

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik araştırma bulguları, öğretmenlerin mesleki imaj algısı ile ÖVD arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Demiröz (2014) çalışmasında, öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme durumlarının da pozitif yönde arttığı sonucuna ulaşmaktadır.

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik imaj algısı onların ekstra rol davranışında bulunmaları ile ilişki içerisindedir. Bu bulguya paralel olarak öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları okulun bir vatandaşı kabul ederek gösterecekleri gönüllü davranışlar, onların okullarına ilişkin imaj algılarını da olumlu yönde etkileyecektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, mesleki imajın iletişim boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler görülürken, centilmenlik alt boyutu arasında herhangi bir ilişkiye ulaşılmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin hem okul içi hem de okul dışı paydaşlarla etkin bir iletişim içerisinde oldukça okulun norm ve değerlerine bağlı kalarak özverili davranışlarda bulunacağı şeklinde yorumlanabilir. Yüksel (2001), sosyal becerilerin öğretmenlik mesleğindeki önemine değinerek tüm öğretmenlerin bu becerilere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca Gökmen'in (2011) araştırmasında, öğretmenlik mesleğini severek yaparak iç ve dış paydaşlarla olumlu ilişkiler kuran öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilenme sıklıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, mesleki imajın genel görünüm boyutu ile ÖVD'nin yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır. İlgili alan yazın incelendiğinde, bu bulgunun aksine mesleklerinin toplumsal statüsü zarar gören öğretmenlerin ekstra rol davranışları göstererek fedakârca çalışması pek mümkün görünmemektedir (Cepic, Vorkapic, Loncaric, Andic ve Mihic, 2015; Çeliköz ve Çetin, 2004; Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005; Özoğlu, 2010; TEDMEM, 2014). Öğretmenlerin mesleki imajın genel görünüm boyutuna ilişkin algılarının ÖVD'nin yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutları ile ilişkili bulunmaması, araştırmanın dikkat çekici bir bulgusu olarak kabul edilebilir. Çalışanların, örgütün dış paydaşları üzerinde bıraktığı izlenimleri dikkate aldıklarını ifade eden Karabey ve İşcan'a (2007) göre, çalışanların mesleklerine yönelik izlenimlerle ilgili düşüncelerinin örgüte yönelik bakış açılarının belirlenmesinde etkili olabileceği ve örgütün dış imajını olumlu bulan çalışanların örgütle özdeşleşmek için daha fazla istek duyabileceği söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin, iktidar ve maddi karşılıklar bakımından yetersiz olmasıyla saygıya dönük değer yitimi ile karşı karşıya kaldığını vurgulayan diğer bir çalışmada (TEDMEM, 2014) ise, öğretmenlerin mesleklerine yönelik algılarının örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını etkileyen önemli bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarında, mesleki imajın sosyal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin sosyo-kültürel yaşantılarına dönük algı durumlarının onların okul içerisindeki rol ve davranışlarıyla yakından ilişkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yüksek sosyal statülü meslekler, mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyle alakalı olarak yüksek sosyal prestije sahip olmaktadır (Winch, 2010). Sağlam ve Sağlam (2005), öğretmenlerin kendilerini işlerine verebilmeleri ve daha verimli çalışabilmeleri açısından ilk çözüme kavuşturulması gereken durumun mesleğin maddi çekiciliğini artırmak olduğunu belirtmektedir. Bir mesleğin saygınlığı denilince ilk akla gelen şeyin, o mesleğin ekonomik getirisi olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin içinde buldukları ekonomik sıkıntılara (Ergun, Ergezer, Çevik ve Özdaş, 1999) bağlı olarak mesleğin toplumsal statüsünün giderek düştüğü ve bu durumun öğretmenleri sosyo-kültürel açıdan zorladığı söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını sadece ekonomik nedenlere indirgemek ve özlük hakları çerçevesinde ele almanın doğru bir yaklaşım olmadığını belirten Özoğlu (2010) ise, mesleğin saygınlığının düşük olmasında yanlış yürütülen

istihdam politikalarının, devletin ve halkın eğitime verdiği düşük önem ile mesleki özerklik anlayışının yerleşmemesinin önemli bir rolü olduğuna değinmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt amacına yönelik regresyon analizi bulguları; örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik dışında yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarının öğretmenlerin mesleki imaj algıları boyutları tarafından yordandığını göstermiştir. Yardımlaşma, kişinin işe yeni başlayan bir meslektaşına veya diğer mesai arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmesi ve onlara gerektiğinde zaman ayırması gibi konuları kapsamaktadır (Buluç, 2008; Podsakoff vd., 2000). Bu doğrultuda öğretmenlerin mesleğin statüsüne yönelik duygu ve düşünceleri, okuldaki sosyal ilişkilerin niteliğini etkilediği (Uğurlu ve Ceylan, 2013) ve öğretmenler arasındaki işbirliği ve yardımlaşmanın oluşumunda belirleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Vicdanlılık boyutu, çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışlarının ötesindeki bir davranışı çağırılmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004). Çalışanların işin mesai saatlerinde tamamlanamadığında gönüllü olarak işin tamamlanması için çaba göstermesi bu boyuta örnek olarak verilebilir. Mesleğinden tatmin olan çalışanlar, yarar sağladığı kişiye ya da örgüte yönelik pozitif davranışlar sergiler. Burada işten duyulan tatmin kişinin örgüte duyduğu bağlılığı arttırmakta ve böylece çalışanlar bir bütün olarak örgütsel etkinliği artıracak davranışlar sergilemektedir (Çekmecelioğlu, 2011). Öte yandan öğretmenlerin mesleki imaja yönelik algısı, toplantılara gönüllü olarak aktif katılım davranışlarının sergilenmesi, çözüm önerilerinin getirilmesi ve alınan kararların uygulanmasında etkin olunması gibi davranışlara örnek verilen sivil erdem davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyen öğretmenler arasında karşılıklı saygı, anlayış ve bağlılık dikkat çekmektedir (Wagner ve DiPaola, 2011). Bu bakımdan, ÖVD ile öğretmenlerin mesleki imaj algıları arasında olumlu bir ilişkinin olması doğal bir sonuç olarak görülebilir. Ayrıca, Oplatka (2009) çalışmasında öğretmenlerin ÖVD sergileme durularının okulun imajı ve olumlu okul iklimini geliştirdiği tümevarımsal olarak açıklanmıştır.

Öğretmenler; tarihi süreçteki baskın rolleri, kültürel arka plan ve sınav odaklı uygulamalar sebebiyle, toplum gözünde öğrencileri belirli bilgi ve becerilerle donatması gereken teknisyenler olarak görülmüştür. Bu yöndeki toplumsal algının iyileştirilmesi gerektiğine değinilen Ulusal Eğitim Programı 2015-2022’de öğretmenlik mesleğinin hak ettiği statü ve saygınlığı kazanması için nitelikli kişilerin öğretmenlik mesleğine girmesi, adanmış öğretmenlerin sistem içerisindeki varlığı, sürekli gelişime dayalı bir eğitim sisteminin yapılandırılması ve öğretmene verilen görev ve sorumluluklar ile öğrencinin potansiyelini ortaya çıkaran bir sistemin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır (TEDMEM, 2015). Bununla birlikte Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin hak ettiği statüye ve şartlara kavuşturulması için; (i) eğitim ekosistemi içerisinde öğretmenin konumu, (ii) öğretmen niteliğinin ve adanmışlığının artırılması, (iii) istihdam koşulları ve kariyer planlaması ve (iv) öğretmenlik mesleğine yönelik toplumsal algı gibi unsurların bütüncül bir sistem yaklaşımıyla ele alınması gerekmektedir. Özdemir’e (2013) göre Türkiye öğretmen yetiştirme konusunda belirli bir eğitim felsefesine dayalı, tutarlı ve devamlılığı olan bir politika izleyememiştir. Hep sorunların peşinden gelen günü kurtarmaya yönelik geçici çözümler ile yetinmeye çalışılmıştır. Ayrıca uygulamanın bizzat içerisinde olmayan üniversitelerin yeni yüzyılın öğretmenini yetiştirmesi beklenmemesi gerektiğini ifade ederek üniversite boyutundan başlayıp yeni bir öğretmen yetiştirme vizyonuna ihtiyaç bulunduğunun altını çizmektedir.

Öğretimdeki başarı büyük oranda öğretmenin başarısına ve mesleki ilkelere inanmalarına bağlıdır. Öğretmenlere alanlarında yetkili ve sorumlu olacak şekilde profesyonel davranma fırsat ve kapasitesini vermek gerekmektedir. Bu noktada okul yöneticilerine öğretmenlerinin mesleki gelişimlerini sağlamak ve mesleğe yönelik bağlılıklarını artırmak için alternatif kararlar almak düşmektedir (Özden, 2013). Diğer taraftan öğretmenlik mesleğinin imajının artırılması için karar alıcıların öncülüğünde yazılı ve görsel basında öğretmenlik mesleğinin önemini vurgulayan çalışmalar yürütmesi önerilebilir. Daha derinlemesine ve kapsamlı sonuçlara ulaşmak için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile mesleki imaj algısı arasındaki ilişkiler, nitel veya karma araştırmalarla incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 19-65.
- Akyüz, Y. (1978). Türkiye’de öğretmenin “öğretmen” ve meslek imajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-121.
- Ataünal, A. (2003). *Niçin ve nasıl bir öğretmen?*. Ankara: Milli Eğitim Vakfı Yayınları.
- Bağçeci, B., Çetin, B. ve Ünsal, S. (2013). Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 34-48.
- Bakan, Ö. (2004). *Kurumsal imaj oluşumunu etkileyen faktörler: İletişim faktörlerinin rolünü belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi (Nitelikli okul)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Blakely, G., Andrews, M. C. ve Fuller, J. (2003) Are chameleons good citizens? A longitudinal study of the relationship between self monitoring and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 131-144.
- Blanchard, G. A. (2012). Communication satisfaction, organizational citizenship behavior and the relationship to student achievement in high schools (Doctoral dissertation, Northern Arizona University).
- Bogler, B. ve 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.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *American Psychology Society*, 13(6), 238-241.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Burns, T. ve Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of cross-disciplinary perspectives in education*, 1(1), 51-58.
- Burns, W. R. T. ve DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 42(1), 4-23.
- Cepic, R., Vorkapic, S. T., Loncaric, D., Andic, D. ve Mihic, S. S. (2015). Considering transversal competences, personality and reputation in the context of the teachers’ professional development. *International Education Studies*, 8(2), 8-20.
- Cohen, A. ve Keren, D. (2010). Does climate matter? An examination of the relationship between organisational climate and OCB among Israeli teachers. *The Service Industries Journal*, 30(2), 247-263.

- Cohen, A. ve Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596-625.
- Çağlayan, E. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(4), 421-452.
- Çeliköz, N. ve Çetin, F. (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*, (162), 160-167.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- Duyurucu, S. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin tükenmişliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Ergun, M., Ergezer, B., Çevik, İ. ve Özdaş, A. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Esen, Y. (2005). Öğretmenlerin toplumsal/mesleki kimliklerine ve rollerine ilişkin değerlendirmeleri: Sosyal bilgiler öğretmenleri üzerinde yapılmış bir araştırma. *Eğitim Bilim Toplum*, 3(11), 16-53.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği. İçinde Y. Özden (Ed.) *Öğretmenlik mesleğine giriş*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Fredriksson, U. (2004). Quality education: The key role of teachers. *Education International Working Papers*, (14). 1-20.
- Gök, F. ve Okçabol, R. (1998). *Öğretmen profili araştırma raporu*. İstanbul: Eğitim-Sen.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Gümüş, M. (1997). *Yönetimde başarı için altın kurallar*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Gündüz, F. (2000). *Toplumsal sapma*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1018.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate* (1st ed.). Newbury Park: Sage.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(3), 399-434.

- Karakbey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama*. Yayımlanmış Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karakbey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karaköse, T. (2007). Örgütlerde itibar yönetimi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergi*, (11), 1-12.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 2(1), 35-48.
- Karamustafaoğlu, O. ve Özmen, H. (2004). Toplumumuzda ve öğretmen adayları arasında öğretmenlik mesleğine verilen değer üzerine bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 2(6), 35-49.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kaskel, R. J. (2000). *Value congruence and satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Alliant International University, San Diego.
- Korkmaz, C. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları (Malatya ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Lievens, F. ve Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 299-306.
- McGregor, D. (1970). *Örgütün insan ilişkileri yönü* (D. Energin, çev.). Ankara: ODTÜ.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845-855.
- Neely, R. B. (1988). *Professional Image perceptions of selected groups of Mexican teachers trained In the normal school system and those trained in a university*. Unpublished dissertation, The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Neuman, G. A. ve Kickul, J. R. (1998). Organizational citizenship behaviours: Achievement orientation and personality. *Journal of Business and Psychology*, 13(2), 263-279.
- Nguni, S., Slegers, P. ve 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.
- Oğuzkan, F. (1998). *Öğretmenliğin üç yönü*. Ankara: Kadioğlu Matbaa.
- Okay, A. (2005). *Kurum kimliği* (5. Baskı). Ankara: MediaCat Kitapları.
- 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: The consequences for teachers, pupils and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(1), 94-98.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (7. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Özden, Y. (2013). *Eğitimde yeni değerler. Eğitimde dönüşüm*. Ankara: Pegem A.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. SETA Analiz. <http://arsiv.setav.org/Ups/dosya/20275.pdf> adresinden erişildi.
- Özpolat, A. (2002). *Sosyolojik açıdan öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerin toplumdaki yeri*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Penner, L. A., Midili, A. R. ve Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10(2), 111-131.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J.B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesinin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 105-119.
- Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Schappe, P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290.

- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2014). Sınıf öğretmenlerinin değer algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 273-290.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Smith, P. A. (2013). Trust and organizational citizenship: Moderating the effects of school socioeconomic status. *Journal of School Public Relations*, 34(2), 218-248.
- Somech, A. ve Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: the impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 41(3), 38-66.
- Şahin, A. (2011). Öğretmen algılarına göre etkili öğretmen davranışları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 239-259.
- Şeşen, H. ve Basım, N. H. (2012). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 32(4), 475-491.
- Tang, T. L. P., ve İbrahim, A. H. S. (1998). Antecedents of organizational citizenship behavior revisited: Public personnel in the United States and in the Middle East. *Public Personnel Management*, 27, 529-551.
- TEDMEM, (2014). Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği. portal.ted.org.tr/genel/.../ogretmen_gozuyle_ogretmenlik_meslegi.pdf adresinden erişildi.
- TEDMEM, (2015). Ulusal eğitim programı 2015-2022. <http://www.tedmem.org/yayin/ulusal-egitim-programi> adresinden erişildi.
- Temiz, Y. (2001). *Öğretmenlik eğitim aydınlanma*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, (17), 1-28.
- Uğurlu, C. T. ve Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin, okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2).
- Uslu, B. ve Balcı, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(3), 461-489.
- Van Dyne, L., Graham J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 37(4), 765-802.
- Varkey Gems Foundation (2013). Global Teacher Status Index. <https://www.varkeygemsfoundation.org/sites/default/files/documents/2013GlobalTeacherStatusIndex.pdf> adresinden erişildi.

- Wagner, C. A. ve DiPaola, M. F. (2011). Academic optimism of high school teachers: Its relationship to organizational citizenship behaviors and student achievement. *Journal of School Leadership*, 21(6), 893-926.
- Wagner, S. L. ve Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Winch, C. (2010). What do teachers need to know about teaching? A critical examination of the occupational knowledge of teachers. *British Journal of Educational Studies*, 52(2), 180-196.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yıldız, A. (2013). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin dönüşümü: İdealist öğretmenden sınava hazırlayıcı teknisyen öğretmene. *Eleştirel Pedagoji Dergisi*, 5(27), 43-50.
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yüksel, G. (2001). Öğretmenlerin sahip olmaları gereken davranış olarak sosyal beceri. *Milli Eğitim Dergisi*, (150).
- 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.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

It is suggested that the quality of human resources, social climate, and relationships have important roles in the success and survival of organizations (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991; Mc Gregor, 1970; Penner, Midili, & Kegelmeyer, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Being a kind of organizational behavior, organizational citizenship behavior (OCB) has become an attention-grabbing subject for researchers of many disciplines for ages (Cohen & Vigoda, 2000; DiPaolo & Hoy, 2005; Neuman & Kickul, 1998; Organ, 1988; Organ & Ryan, 1995; Ölçüm Çetin, 2004; Serin & Buluç, 2014; Sezgin, 2005) thanks to its contribution to organizational effectiveness with individual and organizational performance (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). The changes in social, technological, and economic areas have led to significant changes in educational institutions where human relations are at the highest level (Özdemir, 2013). Hence, it is possible to say that teachers should embrace schools' objectives and values and demonstrate organizational citizenship behaviors which go well beyond formal role definitions and depend on spontaneity so that schools, which are the application area of education, are successful (DiPaolo & Hoy, 2005; Karaman & Aylan, 2012; Oplatka, 2006; Somech & Ron, 2007). There are studies which dwell on whether these behaviors are demonstrated by teachers (Cohen & Keren, 2010; DiPaolo & Hoy, 2005; Nguni, Slegers, & Denessen, 2006; Oplatka, 2006; Sezgin & Kılınç, 2012; Zeinabadi, 2010). These studies highlight the importance of these behaviors for organizational products such as efficiency of schools, student achievement, and organizational commitment.

The related literature includes many studies focusing on the relationship between organizational citizenship behaviors and certain variables. There are a lot of studies conducted in Turkey and abroad dealing with the relationship between organizational citizenship behaviors and personal and organizational characteristics such as organizational climate and culture (Cohen & Keren, 2010; İpek, 2012), student achievement (Burns & Carpenter, 2008; Blanchard, 2012; Oplatka, 2009; Wagner & DiPaola, 2011), organizational health (Buluç, 2008), organizational justice (Blakely, Andrews, & Moorman, 2005; Burns & DiPaola, 2013; Çağlayan, 2014; Polat, 2007; Yılmaz & Taşdan, 2009), organizational learning (Somech & Drach-Zahavy, 2004), organizational trust (Polat, 2007; Smith, 2013), organizational commitment (Schappe, 1998; Şeşen & Basım, 2012), and occupational burnout (Duyurucu, 2014; Sezgin & Kılınç, 2012).

In a study exploring the relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviors (Somech & Drach-Zahavy, 2004), a positive relationship was detected between organizational learning and organizational citizenship behaviors. That study also reported that as the level of organizational learning increases, so do organizational citizenship behaviors. On the other hand, Oplatka (2009) conducted a study to examine the results of the organizational citizenship behaviors of teachers for schools, teachers, and students and concluded that teacher OCB leads to higher achievement for students, development of positive feelings for school and class, and creation of a developed school discipline.

Organizational citizenship involves individual behaviors which are wanted, desired, and contributive to organizational efficiency (Organ, 1997). Organizational citizenship, which helps employees to take responsibilities and creates an inclination to participate in decision-making among them, represents behavior patterns which prevent employees from quitting their jobs (Bogler & Somech, 2005). In order for organizations to sustain their existence and fulfill their duties successfully, employees should spend extra effort, help others, cooperate with them, stick to organizational rules and procedures, and defend, support, and agree with organizational objectives and values (Borman, 2004). It is possible to assert that organizational citizenship behaviors have many benefits for organizations such as contribution to organizational efficiency, proposing authentic ideas to improve the system, engaging in activities which protect the system, spending effort to better the image of the organization, taking roles in establishing and maintaining informal relations, and ensuring the sustainability of the organization (Organ, 1997). Therefore, it is indicated that teachers' devoted behaviors are an important factor for schools to attain their planned objectives (DiPaolo & Hoy, 2005).

Though the literature contains some studies revealing the relationship between organizational citizenship behaviors and various variables, there is no study dwelling on the relationship between teachers' views regarding their profession and organizational citizenship behaviors based on the changing public opinion regarding the prestige of teaching profession (Özoğlu, 2010; TEDMEM, 2014; 2015). Having a wide area of impact, teaching profession is under the influence of its representatives' perceptions towards their occupation as well as organizational structure and social perception of the profession (TEDMEM, 2015). Moreover, teachers' views regarding their profession are closely associated with their occupational behaviors and achievement (TEDMEM, 2014). It is claimed that teachers should be placed in the center of research in order to explore the teaching profession and teachers' social identities, roles, occupational behavior types, and thinking processes (Esen, 2005). Therefore, how teachers perceive themselves, their profession, and social perception towards their profession and how these perceptions influence their organizational behaviors are of great importance. It is thought that the present study, which focuses on the revelation of the relationship between the occupational image and organizational citizenship behaviors of primary school teachers, will be useful to make significant deductions regarding their working environment at schools and organizational behaviors. Moreover, this study may contribute to the practices of policy makers and employees in the field of education. In the light of this information, the purpose of this study is to detect the relationship between primary school teachers' occupational image and organizational citizenship behaviors. To this end, the questions below were attempted to be answered:

- i. What are the perceptions of primary school teachers regarding occupational image and organizational citizenship behaviors like?
- ii. Is there any significant relationship between primary school teachers' perceptions regarding their occupational image and organizational citizenship behaviors?
- iii. Does primary school teachers' occupational image perception predict their organizational citizenship behaviors at a significant level?

2. Method

This is a correlational research exploring the relationship between teachers' occupational image and level of displaying organizational citizenship behaviors based on their perceptions. In this study, teachers' perceptions of occupational image are independent variable whereas their organizational citizenship behaviors are dependent variable. The population of the study includes teachers working in official primary schools located in Ankara province. Surveys for collection of the data were distributed by those teachers attending a postgraduate program in Ankara province who were contacted by the first researcher. Of the distributed surveys, 260 were returned. 4 surveys were excluded due to non-compliance with the provisions of the directive. Therefore, a total of 256 surveys were used for statistical operations. Data collection tool of the study has two sections. The first section deals with the demographic information of the participants such as gender, age, seniority, and branch. The second section includes the "Occupational Image Scale for Teachers" and the "Organizational Citizenship Behavior Scale" to measure teachers' perceptions towards occupational image and organizational citizenship behaviors. Data were analyzed via SPSS package. Data analysis was conducted in three phases. Firstly, the data was transferred from computer to package. Secondly, outliers in the data set were excluded. Wrongly or imperfectly entered values were corrected. Finally, the data was analyzed based on the sub-questions of the study.

3. Findings, Discussion and Results

This study focuses on the relationship between primary school teachers' perceptions towards occupational image and organizational citizenship behaviors. The results of the study indicate that even though teachers do not have positive overall views regarding their profession, they have high levels of positive perceptions towards OCB. In addition, study results are indicative of the fact that the occupational image perceptions of teachers are an important variable predicting their inclination to demonstrate organizational citizenship behaviors.

In relation to the first sub-question of the study, while teachers' perceptions towards social and communication sub-dimensions of occupational image are above the average, their perceptions towards overall view of the profession are low. Since occupational image perception is a strong aspect influencing the attitudes and behaviors of employees and external stakeholders, it is an important factor having an impact on professions' and organizations' prestige and statuses (Polat, 2011). A study which aimed at revealing the role of teaching profession and teachers within the society in sociological terms (Özpolat, 2002) reported that majority of teachers think that their social statuses decline gradually.

The results of this study indicate that teachers have high perception levels towards organizational citizenship behaviors. In this sense, it is possible to say that primary school teachers demonstrate organizational citizenship behaviors. Furthermore, the study results are consistent with the literature (Baş and Şentürk; Buluç, 2008; Korkmaz, 2011; Serin and Buluç, 2014; Sezgin and Kılınç, 2012; Titrek, Bayrakçı and Zafer, 2009; Yılmaz and Taşdan, 2009).

In relation to the second sub-question of the study, it was seen that there are significant relationships between teachers' occupational image perceptions and OCB. Demiröz (2014) reported that as teachers' perceptions regarding the image of their school increase,

their levels of demonstrating organizational citizenship behaviors increase as well. Teachers' perception regarding the image of their profession is associated with their engaging in extra-role behaviors. In relation to the third sub-question of the study, regression analysis results indicate that such sub-dimensions of organizational citizenship behaviors as altruism/helping, conscientiousness, and civic virtue are predicted by teachers' occupational image perceptions.

Teachers have been deemed by the society as technicians that should equip students with certain knowledge and skills due to their dominant roles throughout history, cultural background, and exam-oriented practices. According to the National Curriculum 2015-2022, social perception of this profession should be bettered. The same curriculum also suggests that qualified people should engage in teaching profession; devout teachers should be included in the system; and a system based on continuous development which reveals the potentials of students through the assignments and responsibilities given to teachers should be constructed in order to make the profession acquire the status and prestige it deserves (TEDMEM, 2015). In order for teaching profession to acquire the status and conditions it deserves in Turkey, the following are needed: (i) the position of teachers within educational ecosystem should be bettered; (ii) qualifications and devoutness of teachers should be increased; (iii) employment requirements and career planning should be elaborated on; and (iv) social perception of teaching profession should be enhanced. Moreover, all of these should be dealt with within a holistic approach. The success of education heavily relies on teachers' success and their belief in occupational principles. Teachers should be provided with the opportunity and capacity to act professionally by being authoritative and responsible in their areas. In this sense, school administrators should make alternative decisions to ensure their teachers' occupational development and promote their commitment (Özden, 2013).