

## ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

*Doç.Dr.Münever ÇETİN\**

*Yüksel YEŞİLBAG\*\**

*Bülent AKDAĞ\*\**

### ÖZET

Bu araştırma, öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllüğü ve yardım etmeyi içeren rollerden oluşmaktadır; formal bir iş gerekliliği değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilebilecek bir davranışın örgütün ödül sistemince doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmeyen veya cezalandırılmayan bir davranış olması gerekmektedir. Bu tür davranışlar, bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder.

Türkiye Cumhuriyeti tarihi eğitim örgütlerinde, okullarında kendisi için birşey beklemeden, gecesini gündüzüne katan, insanı en yüce değer olarak gören binlerce öğretmeni, yöneticisi ve çalışanı ile başlangıcından bu güne her öğretim yılında örgütsel vatandaşlık davranışının pekçok boyutunu sürekli yaşatmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, yetenek ve beceri geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi konuları içerir. Bu davranışlar tüm örgüt üyelerinin katılımını gerektirir. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumun genel performansı ile büyük ölçüde bağlantılıdır

Araştırmanın örneklemini, 2002-2003 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İlindeki çeşitli okul kademelerinde görev yapmakta olan 719 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada, pilot çalışma sonrası güvenilirlik katsayısı olarak Croanbach Alpha = 0,9593 sayısı elde edilmiştir.

Faktör analizi sonucu anketin beş alt boyutu olduğu görülmektedir. Verilerin analizi, öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemeyi ilişkin algılarını yansıtan genel düşünceleri; aritmetik ortalama ve t testi; grupların görüşleri arasında farklılıkların belirlenmesine yönelik olarak ise tek yönlü varyans analizi (Anova ve Tukey HSD) uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Anlamlılık düzeyi olarak .05 düzeyi kabul edilmiştir. İstatistiksel işlemlerden sonra elde edilen bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolaştırılarak sırayla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler :** Örgütsel vatandaşlık davranışı

### ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHERS

### SUMMARY

---

\* M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

\*\* M.Ü. EYD, Lisansüstü Öğrencisi

The purpose of this study is to determine how much the teachers behave according to organizational citizenship process in their schools. Organizational citizenship behavior is about sportmanship and alturizm, it is not a formal compulsative process. To define a behavior as an organizational citizenship one, it must not to be gifted or punished directly or indirectly in an organization. These kind of behaviors represent the activities that develop the functions of organizations as a wholeperson.

In Republic of Turkey, it is a traditional and historical reality that teachers, principles and other staff in a school environment have experienced the organizational citizenship behavior by working days and nights. Organizational citizenship behavior consists of preventing the organization from distructive behaviors, improving the skills and capacities, structuring an effective and common network among the staff. All of the staff need to contribute to this process. In that sense, organizational citizenship behavior is related to general performance of an organization.

The samples of the research are 719 teachers who work in different educational levels in Istanbul in 2002-2003. In the research, reliability value is counted as Croanbach Alpha=0,9593.

Five sub-dimensions are resulted from the factorial analysis. In the analysis of the datum, while getting the information of teachers about organizational citizenship behavior, the average was given and "t" value. If the opinions between and in the groups have differences, Tukey HSD and LSD tests have been given to find out the resources of the differences. In the end, all of the datum is expressed and discussed in the tables.

**Key Words :** Organizational citizenship behavior, alturizm, sportmanship.

Örgütsel bilimlerde emre dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, biçimsel örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Bu biçimsel olmayan davranışlar "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı = Organizational Citizenship Behavior" olarak ya da "İyi Asker Sendromu = Good Soldier Syndrome" olarak adlandırılmıştır. "İyi Asker" olarak tanımlanan davranışın yapısı diğerlerinin yanlışını bulma, onlarla tartışma, onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerin etkinliği olduğu kadar, sosyal anlamdaki davranışları; işi zamanında bitirme, yenilikçi olma, diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı da içermektedir (Çınar 2001).

Örgütlerdeki davranış tanımı açısından baktığımızda, formal rol tanımlarına uygun davranış da denilen *rol davranışı* ile formal rol gerekliliklerinin dışındaki eylemleri kapsayan extra-rol davranışının birbirlerinden Katz ve Kahn (1966, 1978) tarafından ayırt edildiğini görüyoruz. Katz ve Kahn'ın kuramına göre, formal dayanağı olan ödüller rol davranışına bağlı olarak verilirken, özgün ödüller extra rol davranışına verilmektedir. Extra-rol davranışı örgütsel bir "vatandaşlık" duygusundan kaynaklanır. Böylece, örgüt adına yapılan belli etkinliklerde personelin vatandaşlık performansı, onların yapmaları gereken biçimsel

etkinlikler dışında gerçekleşen bir davranış zinciridir (Burns ve Collins). Oysa çeşitli terimler ve yapılar (extra-rol davranışı, örgütsel kendiliğindenlik, örgütsel vatandaşlık, vb) böyle bir davranış tipi olarak ve daha çok Örgütsel Vatandaşlık Davranışı olarak tanımlanmaya çalışılmıştır (Organ ve Konovsky, 1989: 157).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, genel olarak "biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar" olarak ifade edilmektedir. "Zorlayıcı olmayan" ifadesi ile açıklanmak istenen şudur; davranış, iş sözleşmesinde açıkça tanımlanan iş tanımı veya rol gereklerini yerine getirmek değil, kişisel seçime dayanan ve yerine getirilmediği zaman herhangi bir cezanın uygulanmamasını içermektedir. Bu nedenle; örgütsel vatandaşlık davranışı, *Prososyal Örgütsel Davranışların* alt oluşumu olarak ele alınabilir.

Prososyal örgütsel davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının içerdiği "diğerlerine yardımcı olma" unsurunun geniş bir yelpazesidir ve prososyal örgütsel davranışlar, örgüte ve bireye yardımcı olabilecek davranışları içerir. Ayrıca burada önemli olan konu bu tür bireysel faydaların sözleşme ile garanti edilmemesidir. Bu tür davranışlar örgütün sosyal mekanizmasını işler hale getirirken, çoğu önceden tahmin edilemeyen koşulların gerektirdiği esnekliği de sağlar.

Brief ve Motowidlo, prososyal örgütsel davranışı, bir örgütte işgören tarafından yerine getirilen, bir birey veya gruba doğru yönlendirilmiş ve bireyin grubun veya örgütün refahını artırma yolunda gerçekleştirdiği davranışlar olarak tanımlamışlardır. Prososyal örgütsel davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışında görülen extra rol davranışını kapsamaktadır. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı, "biçimsel rol tanımlarının ötesinde ve üzerinde davranan, organizasyonel etkinliği arttırmayı amaçlayan işgörenlerin gösterdikleri davranışlar" olarak ifade edilmektedir (Çınar, 2001).

Extra rol davranışı işgörenlerin yaratıcı ve içten davranışları olarak ele alınmaktadır. Extra rol davranışları örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir. Extra rol davranışına örnek olarak, örgüte yeni katılan işgörenlerin işe alıştırılması, bu işgörenlere yardım edilmesi ve müşterilere dostça davranılması gibi davranışlar gösterilebilir. Bu nedenle bu tür davranışlar "görev üstlenme (taking charge)" olarak da adlandırılabilir. Görev üstlenme, örgütsel değişimin etkisinin işgörenlerin işlerinde, işin bir bölümünde ya da örgütlerde işin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak uygulamaya koydukları yapıcı ve gönüllü çabalarını içermektedir.

Benzer şekilde extra rolün diğer bir formu da kendiliğinden oluşan (biçimsel olmayan) davranışlardır. Extra rol davranışının bu formu kendiliğinden oluşan değişim odaklılık ve amaçlılık olarak da değerlendirilmektedir. Extra rol davranışları olumlu ve gönüllülük esasına dayanan davranışları içermektedir.

Bu nedenle extra rol davranışları; rol tanımlamalarının geliştirilmesi değildir; biçimsel ödül sistemi içinde tanımlanmamıştır ve yerine getirilmediği takdirde herhangi bir cezai yaptırımın gündeme gelmediği davranışlardır. Extra rol davranışları iş yerinde sosyalizasyon,

yenilik ve değişim getirmektedir ve bu durum işgörenlerin rollerini yeniden tanımlamalarını gerektirmektedir (Çınar, 2001).

*Örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal yapısı gelişimini sürdürmektedir (Van Dyne ve diğerleri, 1994) ve deneysel çalışmalarla temellendirilmeye çalışılmaktadır. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutlu olarak belirlemiştir. Diğerlerini düşünme ve yardım etme (Altruism), İleri görev bilinci (Conscientiousness), Nezaketken bilgilendirme (Courtesy), Örgütün gelişimine destek verme (Civic Virtue) ile Gönüllülük ve centilmenlik (Sportmanship).*

- *Diğerlerini düşünme ve yardım etme*, bir çalışanın anormal bir durum karşısında diğer bir çalışana yardım etmesini ve onun görevini tamamlamasını ifade eder. Örneğin, çalışanlardan biri hastalık iznine ayrıldığında onun işlerini de yapmak.
- *İleri görev bilinci*, bir çalışanın biçimsel rol davranışına ilişkin performansın beklenenin daha üzerine çıkması şeklinde düşünülmektedir.
- *Nezaketken bilgilendirme*, problemleri önceden yatıştırıcı bir adım atmayı ya da problemi önceden önlemek için birine yardım etmeyi içeren davranış şeklidir.
- *Örgütün gelişimine destek verme*, örgütün yönetsel işlevlerini destekleyici davranışları içerir.
- *Gönüllülük ve centilmenlik*, örgütte negatiflik yerine pozitif olmayı ifade eden davranışları içerir (Organ, 1988: 12).

Bu çalışma, öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışmada eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları bakımından öğretmenler tarafından ne ölçüde uygulandığı ölçülmüştür. Araştırmanın istatistiksel veri çözümlemesi sonucunda faktörel yapının, Organ'ın kuramsal yapısını oluşturduğu örgütsel vatandaşlık davranışının beş alt boyutuyla eşgüdüm sağladığı görülmüştür.

## YÖNTEM

Araştırma ilişkisel tarama modeli çerçevesinde ve ölçek uygulaması şeklinde yürütülmüş "iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılmıştır.

## Örneklem

Araştırmanın örneklemini, 2002-2003 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İlindeki çeşitli okul kademelerinde görev yapmakta olan ve random yöntemi ile seçilen 719 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada, pilot çalışma sonrası güvenilirlik katsayısı olarak Croanbach Alpha=0,9593 satısı elde edilmiştir.

### **Veri Toplama Aracı**

Veri toplama aracı olarak Organ'ın geliştirdiği örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uzman görüşü alınarak ve de İngilizce bilen uzman kişilere İngilizce ve Türkçe anket olarak verilerek test edilmiştir. Daha sonra öğretmenlere adapte edilerek, faktör analizi yapılmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik için, çeşitli üniversitelerin Eğitim Bilimleri Bölümlerindeki uzman görüşlerine başvurulmuştur. Faktör analizi sonucu anketin beş alt boyutu olduğu görülmektedir.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Verilerin analizi, öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini belirlemeyi ilişkin algılarını yansıtan genel düşünceleri; aritmetik ortalama ve t testi; grupların görüşleri arasında farklılıkların belirlenmesine yönelik olarak ise tek yönlü varyans analizi (Anova ve Tukey HSD) uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Anlamlılık düzeyi olarak .05 düzeyi kabul edilmiştir. İstatistiksel işlemlerden sonra elde edilen bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolastırılarak sırayla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Faktör analizi öncesi araştırmanın yeterliliğini hesap etmek için Kaiser-Meyer Olkin testi yapılmış ve 0,957 değeri bulunmuştur. Bu değer, araştırmanın doyurucu bir nitelikte olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett çoklu değişkene göre, araştırmanın tabakalı bir araştırma olduğu görülmüştür.

### **BULGULAR**

Ankete katılan öğretmenlerin %81,4 'ü (585 kişi) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini; %18,6'sı (134 kişi) ise istemeyerek öğretmen olduklarını belirtmişlerdir. Bu oran; eğitim örgütlerindeki iş performansında, örgütsel aidiyet duygusunun oluşumunda, gönüllü etkinliklere katılma ve sorumluluk almada, bireylerin istedikleri mesleği yapmasının etkisini göstermesi bakımından düşünüldüğünde, araştırmanın örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarına verdikleri yanıtlar bakımından olumlu bir niteliğin ön bilincini oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin % 8,9 'luk kısmı da (64 kişi) ek bir işte çalıştığını belirtmişlerdir; %91,1'i (655 kişi) ise yalnızca öğretmenlik mesleğini icra ettiklerini ifade etmektedirler. Gerçekte öğretmenlerin yasal olarak ek bir iş yapmaları sözkonusu olmadığından, ancak sosyal gerçeklikte ise pek çoğunun ek bir iş yapmaları zorunluluğu da sözkonusuyken, öğretmenlerin ek işlerini gizledikleri düşünülebilir. "Ek işte çalışma" eğitim örgütü içindeki örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin performansı etkileyebilecek bir değişken olduğundan dolayı, elde edilen verilerin mevcut durumuyla değerlendirilmesinin bilimsel etik gereği bir zorunluluk olmasının yanında değişkenin diğer tablolardaki etkileşiminde *karşı* bir yorumu düşünmek de yerinde olabilir.

Araştırmaya katılan 719 öğretmenin % 38'i (273 kişi) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı hakkında bilgisi olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı hakkında bilgisi olan öğretmenlere bu duyumu hangi yoldan edindiği sorulduğunda ise yukarıdaki tabloda sunulan dağılım ortaya çıkmıştır. Buna göre, örgütsel vatandaşlık kavramına ait bilgilenmenin en çok medya aracılığıyla (%43) gerçekleştiği ortaya çıkmıştır.

Ayrıca, ankete katılan öğretmenlerin % 97,6'sı (702 kişi) “İlişkilerinizde kendinizi karşınızdakinin yerine koyarak ne düşündüğünü anlamaya çalışır mısınız ?” sorusuna evet yanıtını verirken; “Çevrenizdeki insanları olaylar hakkında zorunlu olmadığınız halde nezaketen bilgilendirmeye çalışır mısınız ?” sorusuna deneklerin % 89,8 'lik kısmı (646 kişi) evet demiştir. Diğer taraftan, ankette yer alan “Okulunuzda eğitim ve öğretimin çok daha iyi olması için yapılan yenileştirmelere destek verir misiniz ?” sorusunu tüm öğretmenler evet (%100) şeklinde yanıtlamışlardır.

Araştırmada elde edilen veriler ışığında anket soruları beş alt boyutta toplanmıştır. Elde edilen verilerle ilgili alt boyutları belirlemek için yapılan faktör analizi sonuçları ve değerlendirmesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 1.** Anket Sorularının Faktör Analizi

<b>Boyut 1: Diğerlerini Düşünme ve Yardım</b>			
<b>Madde Sıra</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>
5	,618	3,99	1,00
7	,663	4,02	1,10
9	,801	4,05	1,22
12	,900	4,28	1,21
13	,896	4,21	1,25
14	,852	4,13	1,14
15	,824	4,06	1,29
18	,700	3,87	1,16
21	,713	3,85	1,23
24	,779	3,96	1,13
28	,714	3,96	1,06
29	,832	4,10	1,31
30	,787	3,92	1,20
32	,749	3,97	1,13
33	,812	4,11	1,06
38	,738	4,13	1,10
39	,903	4,19	1,32
41	,603	3,74	1,26
44	,849	4,09	1,17
45	,740	3,90	1,17
46	,805	3,89	1,37
	<b>TOPLAM</b>	<b>4,02</b>	<b>1,20</b>

<b>Boyut 2: İleri Görev Bilinci</b>			
<b>Madde Sıra</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>
6	,637	3,62	1,74
10	,613	3,61	1,43
16	,601	3,63	1,52
17	,591	3,66	1,64
26	,610	3,73	1,41
27	,607	3,67	1,27
35	,748	3,67	1,70
40	,557	3,66	1,31
	<b>TOPLAM</b>	<b>3,66</b>	<b>1,51</b>

<b>Boyut 3: Nezaketen Bilgilendirme</b>			
<b>Mad. Sıra</b>	<b>Fak. Yüğü</b>	<b>Ort.</b>	<b>Std. Sap.</b>
1	,580	3,68	1,03
19	,673	3,26	1,27
20	,780	3,45	1,13
31	,665	3,54	1,18
	<b>TOPLAM</b>	<b>3,48</b>	<b>1,17</b>

<b>Boyut 4: Örgütün Gelişimine Destek Verme</b>			
Madde Sıra	Faktör Yüğü	Ortalama	Std. Sapma
3	,640	3,46	1,26
25	,472	3,31	1,14
36	,692	3,55	1,18
42	,574	3,99	,98
43	,515	3,57	1,17
	<b>TOPLAM</b>	<b>3,58</b>	<b>1,17</b>

<b>Boyut 5: Gönüllülük ve Centilmenlik</b>			
Madde Sıra	Faktör Yüğü	Ortalama	Std. Sapma
8	,780	3,84	1,18
11	,491	3,37	1,26
37	,745	3,62	1,16
	<b>TOPLAM</b>	<b>3,69</b>	<b>1,22</b>

**Tablo 2.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Faktör Alt Boyutlarına Göre Eigenvalue Değerler Toplamı, Varyans Değerleri, Güvenilirlikleri, Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Toplam Eigenvalue	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Varyans	Güvenilirlik	Ortalama	Standart Sapma
<b>Diğerlerini Düşünme ve Yardım</b>	14,739	35,950	35,950	0,9768	4,0204	1,1950
<b>İleri Görev Bilinci</b>	3,872	9,444	45,394	0,8332	3,6572	1,5124
<b>Nezaketen Bilgilendirme</b>	2,871	7,003	52,397	0,7440	3,4823	1,1656
<b>Örgütün Gelişimine Destek Verme</b>	2,648	6,458	58,855	0,7239	3,5766	1,1714
<b>Gönüllülük ve Centilmenlik</b>	2,093	5,104	63,959	0,6231	3,6083	1,2152

Analiz sonucu elde edilen alt boyutların Eigenvalue değerler toplamı, varyans değerleri, güvenilirlikleri, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet özellikleri bakımından beş alt boyutla ilgili görüşlerinden elde edilen t-testi sonuçlarının değerlendirilmesinde, ilişkili olan değerler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

	Ortalama		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Test						
	Kadın	Erkek	t	df	Sig. (2- tailed)	Ort. Farkı	Standart Hata Farkı	Farkların Güvenirlilik Aralığı % 95	
								Alt	Üst
<b>Diğerlerini Düşünme ve Yardım</b>	4,11	3,94	2,282	717	,023	3,51	1,54	,49	6,53
<b>Örgütün Gelişimine Destek Verme</b>	3,52	3,63	-1,911	717	,056	-,57	,30	-1,15	0,0153

Tablo 3’de görüldüğü gibi; “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” ve “Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutlarının değerlendirilmesi cinsiyete göre değişmektedir. “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutunda kadınlar erkeklere göre daha olumlu düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak bayan öğretmenlerin daha iletişimsel ve yardımsever niteliklerini toplumsal yapı içindeki yetiştirilme biçimlerinden ve erkeklere oranla daha duyarlı ve insancıl olmalarından kaynaklanıyor olabilir. “Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutunda ise erkekler kadınlara göre daha olumlu düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak ise, çalışan erkeklerin bireysel sorunların çözümünden çok yapısal sorunlara yönelmelerinin iş yaşamlarında kendilerine prestij ve avantaj sağlayacağını düşünüyor olmaları, gösterilebilir.

**Tablo 4.** “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” Boyutu Tukey HSD Çözümü

Yaş	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
<i>46 ve üstü</i>	83	77,02	
<i>36-45 yaş arası</i>	213	79,02	
<i>26-35 yaş arası</i>	338		88,26
<i>25 ten az</i>	85		89,98

“Diğerlerini düşünme ve yardım” boyutuna göre 36 ve daha yukarı yaştaki öğretmenler 35 yaşından daha genç öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak, orta yaşın altında sayılabilecek öğretmenlerin eğitim örgütleri içinde daha iletişime açık davranışlar sergileme istekleri, gösterilebilir. Diğer taraftan, belli bir yaşın üstündeki öğretmenlerin gönüllülük isteyen birtakım işleri genç öğretmenlere ‘tevcih’ etmeleri geleneksel bir öğretmen tutumu olagelmıştır.

“İleri görev bilinci” boyutuna göre 36 ve daha yukarı yaştaki öğretmenler 35 ve daha genç öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak, genç öğretmenlerin rol performansının beklenenin ve görev tanımlarının üzerinde olmasının sosyal çevrede kendilerine bir prestij sağlaması ve genç kuşak öğretmenlerin iyi yetişmiş, idealist karakterli öğretmenler olmaları gösterilebilir.



“Nezaketen bilgilendirme” boyutuna göre 25 yaşından daha genç öğretmenler diğer yaştaki öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak, genç öğretmenlerin eğitim örgütünün bütünlüğüne yönelik problemleri önceden fark etme ve dolayısıyla sorunu çözmek için bir adım atma konusunda gerekli formal ve hukuki deneyimlere sahip olmamaları gösterilebilir.

“Gönüllülük ve centilmenlik” boyutuna göre 25 yaşından daha genç öğretmenler diğer yaştaki öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler. Bunun nedeni, mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin, eğitim örgütünün bütünlüğünü kavrayacak bir olgunluğa henüz ulaşmamış olmaları ve dolayısıyla sosyal iletişim boyutunda “babacan”, “hoşgörülü” bir tavır geliştirememeleri olabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin meslekteki deneyimine göre beş alt boyutla ilgili görüşlerinden elde edilen sonuçların tek yönlü varyans analizi değerlendirilmesinde, anlamlı olanlar, diğerlerini düşünme ve yardım, ileri görev bilinci, nezaketen bilgilendirme, örgütün gelişimine destek verme ve gönüllülük centilmenlikdir. Buna göre; öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine bağlı olarak görüşleri değerlendirildiğinde beş boyutta da anlamlı farklar olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılıkların nereden geldiğini belirlemek için yapılan Tukey HSD yapılmıştır.

“Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutuna göre 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler. Diğer bir deyişle, meslekte 10 yılını dolduran öğretmenler gönüllü davranışlar konusunda olumsuz düşünmeye başlarken, meslekte 20. yılına yaklaşanlar yardımseverlik konusunda diğerlerine göre oldukça girişken bir karakter göstermektedirler.

“İleri Görev Bilinci” boyutuna göre 21 yıl ve yukarısı mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünmektedirler. Bu, emekliliği yaklaşmış öğretmenlerin rol performanslarının üstüne çıkacak davranışlar sergilememe tutumundan kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşündükleri görülmektedir.

“Nezaketen Bilgilendirme” boyutuna göre 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak, kariyer geliştirmenin en olgun dönemindeki öğretmenlerin sorunları önceden görme ve önleme konusunda daha rahat ve olgun bir davranış bütünlüğü içinde olmaları, gösterilebilir.

“Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutuna göre 11 – 15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler. Bunun nedeni, 16-20 yıl mesleği deneyime sahip öğretmenlerin örgütün yönetimsel işlevlerini

destekleme konusunda kendilerinden daha emin ve bilinçli bir tutum içinde olmaları ve kendilerini yönetici konumunda görebilmeleridir.

“Gönüllülük ve Centilmenlik” boyutuna göre 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak, 16-20 yıllık mesleki deneyime sahip öğretmenlerin iş kültürü, kişisel olgunluk ve eğitim bilinci konusundaki farklılıkları gösterilebilir.

Araştırmada, öğretmenlerin “mezun oldukları okul” değişkeni bakımından beş alt boyutla ilgili görüşlerinden elde edilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde anlamlı olanlar ,diğerlerini düşünme ve yardım,ileri görev bilinci, nezaketen bilgilendirme,örgütün gelişimine destek verme ve gönüllülük centilmenliktir. Buna göre, tüm boyutlar bakımından anlamlı farklılıklar ortaya çıktığı görülmektedir. Anlamlı farkların kaynaklarına ilişkin olarak yapılan Tukey HSD çözümlemesi yapılmıştır.

“Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutuna göre Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler ise diğerlerine göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler. Buna göre, Eğitim Enstitüsü mezunu olan bir öğretmenin anormal bir durum karşısında diğer bir öğretmene yardım etmesi ve onun görevini tamamlaması, Eğitim Enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin “öğretmenlik karakteri” ve idealist yapılarından kaynaklanıyor olabilir.

“İleri Görev Bilinci” boyutuna göre Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler. Bu farklılık, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda daha donanımlı algıyı olmaları ve dolayısıyla biçimsel rol davranışına ilişkin performanslarını bütünüyle kullanmaya yönelik bir tutum içinde bulunmalarından kaynaklanıyor olabilir.

“Nezaketen Bilgilendirme” boyutuna göre Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler. Bu farklılık, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenlerin, örgütsel aidiyet duygularının daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir.

“Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutuna göre Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler mezuniyeti başka türden olan öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.

“Gönüllülük ve Centilmenlik” boyutuna göre Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler. Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenler, bir “mecburiyet” duygusu ile öğretmen olduklarını düşündüklerinden dolayı, eğitim örgütü içinde “pozitif” davranışlar gösterme konusuna “soğuk” bakıyor olabilirler.

Araştırmada öğretmenlerin çalıştığı eğitim-öğretim kademesi bakımından beş alt boyutla ilgili görüşlerinden elde edilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarının

değerlendirilmesinde anlamlı olanlar ,diğerlerini düşünme ve yardım,ileri görev bilinci, nezaketen bilgilendirme,örgütün gelişimine destek verme ve gönüllülük centilmenlikdir. Buna göre, tüm alt boyutlar bakımından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Anlamlı farkların kaynaklarına ilişkin olarak yapılan Tukey HSD çözümlemesi yapılmıştır.

“Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutuna göre ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak, Lise öğretmenliğinin uygulandığı, ilköğretim ve okulöncesi öğretmenliğine göre daha “sorumsuz” olarak algılanmakta oluşu gösterilebilir.

“İleri Görev Bilinci” boyutuna göre okulöncesi ve orta öğretim kademesinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre olumsuz düşünmektedirler. Biçimsel rol davranışına ilişkin performansının beklenenin daha üzerine çıkmasının ilköğretim öğretmenlerinde daha çok görüldüğünün nedeni olarak; ilköğretim öğretmenlerinin doğrudan ve hemen geribildirim almaları nedeniyle, görev tanımları içinde yer almayacak kadar çok fazla sayıda işle uğraşmaları gerektiğini düşünmeleri, şeklinde gösterilebilir.

“Nezaketen Bilgilendirme” boyutuna göre ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz, okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, problemleri önceden yatıştırıcı bir adım atmayı ya da problemi önceden önlemek için birine yardım etmeyi içeren davranış şeklini diğer eğitim kademelerine göre daha az gösteriyor olmalarının nedeni olarak, Liselerde örgütsel kültürün ve aidiyet duygusunun geliştirilememiş olması gösterilebilir.

“Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutuna göre okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, ilköğretim 1. kademe görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler. Diğer bir deyişle, okulöncesi eğitim öğretmenleri kendilerini eğitim örgütünün yönetsel işlevlerini destekleyici davranışlara uzak görmektedirler.

“Gönüllülük ve Centilmenlik” boyutuna göre ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz, okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler. Buna göre, okulöncesi öğretmenleri çevrelerine daha pozitif enerji veren davranışlar sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni doğal olarak, küçük yaşta çocukları eğitmede temel olan “sevgi” ve “güleryüz” alışkanlığıdır.

Araştırmada öğretmenlerin “mesleklerine isteyerek başlayıp başlamama” bakımından beş alt boyutla ilgili görüşlerinden elde edilen verilerin t-testi sonuçlarının değerlendirilmesine göre; “Diğerlerini düşünme ve yardım etme” ile “Nezaketen

*bilgilendirme*” boyutları bakımından “öğretmenlik mesleğine isteyerek seçenler ve istemeden öğretmen olanlar arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler, “*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*” ile “*Nezaketlen bilgilendirme*” boyutları bakımından istemeden öğretmen olanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.

“*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*” ile “*Nezaketlen bilgilendirme*” davranışları Örgütsel Vatandaşlık Davranışı literatüründe “diğer bir kişiye yardım etme” üzerine şekillenen davranışlardır.

Buna göre, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin, bir başka öğretmene yardım etme konusunda daha gönüllü oldukları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak; mesleğini sevme, idealistlik, bireysel başarının topluma hizmet anlamına geldiğini düşünme gibi tutumlar sayılabilir.

“Ek bir işte çalışıp - çalışmama” değişkeni bakımından, öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiklerine yönelik görüşlerinin t-testi dağılımlarına göre; ek bir işte çalışmayan ve yalnızca öğretmenlik mesleğini yapan eğitimciler; “*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*”, “*İleri görev bilinci*”, “*Nezaketlen bilgilendirme*” ile “*Gönüllülük ve centilmenlik*” boyutları bakımından ek işte çalışanlara göre daha olumlu düşünmektedirler. Buna göre, ek işte çalışıyor olmanın eğitim örgütlerinde öğretmenin sergileyebileceği örgütsel vatandaşlık davranışının yeğinliğini azalttığını söyleyebiliriz.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı hakkında herhangi bir bilgisi olup olmama değişkenine göre, “*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*”, “*İleri görev bilinci*”, “*Örgütün gelişimine destek verme*” ile “*Gönüllülük ve centilmenlik*” boyutları bakımından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Buna göre “*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*”, “*İleri görev bilinci*” ve “*Gönüllülük ve centilmenlik*” boyutlarında örgütsel vatandaşlık kavramı hakkında bilgisi olmayanlara göre daha olumlu düşünmekte iken “*Örgütün gelişimine destek verme*” boyutunda kavram hakkında bilgisi olmayanlar, olanlara göre daha olumlu düşünmekte olduklarını belirtmişlerdir.

“*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*”, “*İleri görev bilinci*” ve “*Gönüllülük ve centilmenlik*” boyutlarının değerlendirmesi “Kendisini Karşısındakinin Yerine Koyma” değişkeni bakımından farklılıklar göstermektedir.

“*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*” ile “*İleri görev bilinci*” boyutunda karşısındakinin anlamaya çalışmayanlar, diğerlerine göre daha olumlu düşünmekte iken, “*Gönüllülük ve centilmenlik*” boyutunda empati yapan öğretmenler empatik olmayanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.

“*Diğerlerini düşünme ve yardım etme*”, “*İleri görev bilinci*”, “*Örgütün gelişimine destek verme*” ile “*Gönüllülük ve centilmenlik*” boyutlarının değerlendirmesi “Başkalarını Nezaketten Bilgilendirme”ye göre değişmektedir.

“Diğerlerini düşünme ve yardım etme” ve “İleri görev bilinci” boyutunda, çevresindeki insanları olaylar hakkında zorunlu olmadığı halde bilgilendirmeye çalışmayanlar, çalışanlara göre daha olumlu düşünürlerken, “Örgütün gelişimine destek verme” ile “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutunda çevresindeki insanları olaylar hakkında zorunlu olmadığı halde bilgilendirmeye çalışanlar, çalışmayanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.

## TARTIŞMA

Aşağıda belirtilen bu sonuçlar tartışılabilir;

- Ankete katılan öğretmenlerin % 97,6’sı (702 kişi) davranışlarında empatik olduklarını düşünmektedir.
- “Çevrenizdeki insanları olaylar hakkında zorunlu olmadığımız halde nezaketen bilgilendirmeye çalışır mısınız ?” sorusuna deneklerin % 89,8 ‘i (646 kişi) evet demiştir.
- Ankete yanıt veren öğretmenlerin tümü (%100) eğitim ve öğretimin çok daha iyi olması için yapılan yenileştirmelere destek verdiklerini ifade etmektedirler.
- “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutunda bayan öğretmenler erkeklere göre daha olumlu düşünmektedirler. “Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutunda ise erkek öğretmenler bayanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.
- “Diğerlerini düşünme ve yardım” boyutuna göre, 36 ve daha yukarı yaştaki öğretmenler 35 yaşından daha genç öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler.
- “İleri görev bilinci” boyutuna göre 36 ve daha yukarı yaştaki öğretmenler 35 ve daha genç öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler.
- “Nezaketen bilgilendirme” boyutuna göre 25 yaşından daha genç öğretmenler diğer yaştaki öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler.
- “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutuna göre 25 yaşından daha genç öğretmenler diğer yaştaki öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler.
- “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutuna göre 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “İleri Görev Bilinci” boyutuna göre 21 yıl ve yukarısı mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünmektedirler.

- “Nezaketen Bilgilendirme” boyutuna göre 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutuna göre 11 – 15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “Gönüllülük ve Centilmenlik” boyutuna göre 16 – 20 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutuna göre Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler ise diğerlerine göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “İleri Görev Bilinci” boyutuna göre Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler.
- “Nezaketen Bilgilendirme” boyutuna göre Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler.
- “Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutuna göre Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler mezuniyeti başka türden olan öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “Gönüllülük ve Centilmenlik” boyutuna göre Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenler başka bir okul türünden mezun olmuş öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler.
- “Diğerlerini Düşünme ve Yardım” boyutuna göre ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz düşünmektedirler.
- “İleri Görev Bilinci” boyutuna göre okulöncesi ve orta öğretim kademesinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre olumsuz düşünmektedirler.
- “Nezaketen Bilgilendirme” boyutuna göre ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz, okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler ise diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler.

- “Örgütün Gelişimine Destek Verme” boyutuna göre okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumsuz düşünürlerken, ilköğretim 1. kademedeki görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre belirgin bir şekilde olumlu düşünmektedirler.
- “Gönüllülük ve Centilmenlik” boyutuna göre ortaöğretimde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumsuz, okulöncesi eğitim ve öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler diğer eğitim ve öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler.
- Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler, “Diğerlerini düşünme ve yardım etme” ile “Nezaketlen bilgilendirme” boyutları bakımından istemeden öğretmen olanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.
- Ek bir işte çalışmayan ve yalnızca öğretmenlik mesleğini yapan eğitimciler; “Diğerlerini düşünme ve yardım etme”, “İleri görev bilinci”, “Nezaketlen bilgilendirme” ile “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutları bakımından ek işte çalışanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.
- “Diğerlerini düşünme ve yardım etme”, “İleri görev bilinci” ve “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutlarında örgütsel vatandaşlık kavramı hakkında bilgisi olanlar olmayanlara göre daha olumlu düşünmekte iken “Örgütün gelişimine destek verme” boyutunda kavram hakkında bilgisi olmayanlar, olanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.
- “Diğerlerini düşünme ve yardım etme” ile “İleri görev bilinci” boyutunda karşısındakini anlamaya çalışmayanlar, diğerlerine göre daha olumlu düşünmekte iken, “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutunda empati yapan öğretmenler empatik olmayanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.
- “Diğerlerini düşünme ve yardım etme” ve “İleri görev bilinci” boyutunda, çevresindeki insanları olaylar hakkında zorunlu olmadığı halde bilgilendirmeye çalışmayanlar, çalışanlara göre daha olumlu düşünürlerken, “Örgütün gelişimine destek verme” ile “Gönüllülük ve centilmenlik” boyutunda çevresindeki insanları olaylar hakkında zorunlu olmadığı halde bilgilendirmeye çalışanlar, çalışmayanlara göre daha olumlu düşünmektedirler.

**Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler sunulabilir;**

- Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenler ile kariyer gelişiminin son dönemlerine gelen 35 yaşın üstündeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını yeteri derecede göstermedikleri görülmektedir. Bu yaş grubu öğretmenlerin hizmetiçi eğitim yoluyla; insan hakları, etik, örgütsel davranış, gelişim psikolojisi, yönetim ve organizasyon konusunda yetiştirilmeleri önerilebilir.

- 16-20 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gerçekleştirdikleri konusunda tüm boyutlar bakımından anlamlı bir fark oluşturmuşlardır. Bu hizmet süresinin davranışsal özelliklerinin bir bilimsel araştırma ile incelenmesi yerinde olacaktır.
- Araştırma Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakültesi çıkışlı olmayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yetersizliklerini ortaya koymaktadır. Buna göre, Fen-Edebiyat, Spor Akademisi, Güzel Sanatlar Fakültesi ve diğer okullardan mezun olup da öğretmen olan kişilerin Davranış Bilimleri, Eğitim Bilimleri ve Sosyal Psikoloji alanlarında kurslar ve seminerlerle sürekli eğitim sürecine alınmaları önerilebilir.
- Araştırma, Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından yetersiz olduğunu açıkça göstermektedir. Buna göre, Lise öğretim sistemi; öğretim yöntemleri, öğretim programları, çalışma koşulları ve öğretmenlerin hizmetiçi eğitim olanakları yeniden gözden geçirilmeli ve gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilebilmesi için öğretmenlerin ek işte çalışmalarını önleyici sosyo-ekonomik koşulları sağlanmalıdır.

### KAYNAKLAR

- Burns, B. Mary ve Rosann Webb Collins. "Organizational Citizenship Behavior in the IS Context: A Research Agenda," <http://hsb.baylor.edu/ramsower/acis/papers/burns.htm>. (Erişim tarihi: Haziran 2002).
- Çınar, Füsün. (2001). "Organizasyonel Davranış Alanında Yeni Bir Yaklaşım:Organizasyonel Vatandaşlık Kavramı," *İş,Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3 : 1, <http://www.isguc.org> (Erişim tarihi: Haziran 2002).
- Karasar, N.(1994), Bilimsel Araştırma Yöntemi, 6. Basım,
- Katz, D.M., Kahn, R.L. (1966, 1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York:Wiley.
- Organ, D.W., Konovsky, M. (1989) "Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 1, 157-164.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books. A Araştırma Eğitim Danışmanlık , Ankara.
- Van Dyne, L. ve J.W. Graham, R.M. Dienesch. (1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation," *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4, 785-802



