

## Eğitim Örgütlerinde Anlamli İş ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki\*

Hamit İMALI



Ahmet KAYA

<sup>a</sup> Öğretmen, MEB, Kahramanmaraş<sup>b</sup> Prof. Dr., Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş

### Özet

Bu araştırmanın amacı; eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin işlerini anlamli bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Nicel araştırma olan bu çalışmada betimsel tarama modeli ile korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinin Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerine bağlı ilkököl, ortaokul ve ortaöğretimde 2020-2021 eğitim-öğretim yılında görev yapan 450 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Anlamli İş Ölçeği", iki adet "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasında birinci ve ikinci örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerine göre yüksek düzeyde anlamli ilişki bulunmuştur. Bu sonuçla birlikte öğretmenlerin hem işlerini anlamli bulma düzeyleri hem de örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri yüksek seviyede bulunmuştur. Bu çalışmada öğretmenlerin işlerini anlamli bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin okul türü, branş ve görev türü demografik değişkenlerine göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri branş değişkenine göre anlamli farklılık göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri, okul türü değişkenine göre ikinci örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde manidar farklılık göstermektedir. Görev türü değişkenine göre ise birinci örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde orta düzeyde anlamli farklılık bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Eğitim örgütleri, anlamli iş, örgütsel vatandaşlık davranışı

Type / Tür:

Research / Araştırma

**Received / Geliş Tarihi:**

24 Kasım 2022

**Accepted / Kabul Tarihi:**

9 Aralık 2022

**Page numbers / Sayfa no:**

224-253

### Citation Information /Atf bilgisi:

İmalı, H. ve Kaya, A. (2022). Eğitim örgütlerinde anlamli iş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Harran Maarif Dergisi*, 7 (2), 224-253. doi: <http://doi.org/10.22596/hej.1209406>

**Sorumlu yazar:** Hamit İMALI **e-posta:** hamitm90@gmail.com

\* Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazarın Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

## The Relationship Between Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior in Educational Organizations

### Abstract

The purpose of this research; is to determine the relationship between the levels of teachers working in educational organizations finding their jobs meaningful and showing organizational citizenship behavior. In this quantitative research, descriptive survey model and correlational research model were used. The sample of this research consists of 450 teachers working in primary, secondary and secondary education in Dulkadiroğlu and Onikisubat central districts of Kahramanmaraş province in the 2020-2021 academic year. "Meaningful Work Scale", two "Organizational Citizenship Behavior Scales" and "Personal Information Form" were used as data collection tools. As a result of this research, the level of teachers' finding their job meaningful and their organizational citizenship behavior levels were higher than the first and second organizational citizenship behavior scales. With this result, both the levels of teachers' finding their job meaningful and their organizational citizenship behavior were found to be high. In this study, there was no difference between the levels of teachers' finding their jobs meaningful and organizational citizenship behaviors according to the demographic variables of school type, branch and job type. According to the results of the analysis, the level of teachers' finding their job meaningful differs significantly according to the branch variable. There is a significant difference in the work behavior scale. According to the task type variable, a moderately significant difference was found in the first organizational citizenship behavior scale.

**Key Words:** Educational organization, meaningful work, organizational citizenship behavior

### Giriş

İnsanların hızlı bir şekilde değişen ve gelişen bilgi sistemi ile yeniliklere adapte olabilmeleri ve buldukları yerlere yeni fikirlerle katkı sağlayabilmeleri için eğitimin önemi sürekli artmaktadır. Hızlı değişim ve gelişmeler her alanda olduğu gibi eğitimde de yeni yaklaşımları gerekli kılmaktadır. Toplum ve içerisinde bulunan kurumların ihtiyaçlarına göre birey yetiştirmek ve bu bireylerin topluma adaptasyonunu sağlamak düzenli bir eğitim sayesinde olmaktadır (Begenirbaş, 2013, s.1). Ülkelerin, kurumların ve bireylerin yeniliklere uyum sağlayabilmesi ve örgütlü hale gelebilmesi için eğitim en etkili yoldur (Alpsoy, 2018, s.1). Öğretmenin mesleğini özverili ve profesyonel yapması eğitim-öğretimin seviyesini yükseltecektir. Profesyonel bilgi akışı sürecinde öğretmenlerin duygularını doğru yöneterek öğrencilerine ve mesleğine karşı pozitif duygular hissetmesi yine öğretim sürecinde verimi artıracaktır (Önal, 2019, s.1). Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesinde ve ulaşılan bu hedeflerde süreklilik sağlayabilmesinde öğretmen en önemli etkidir. Gardner, Csikszentmihalyi ve Damon (2001) öğretmenlerin öncelikli olarak işlerini anlamlı bulmaları gerektiğini ve bunun sonucunda öğrencilere olumlu yansımalarının olmasının önemini belirtmiştir.

Bassuk ve Goldsmith (2009) işin anlamlılığının bazı durumlarda direk yapılan işin kendisinden kaynaklandığını ileri sürdüğü gibi eğitim doğası gereği anlamlı iş olarak görülebilir. İnsanların hayatlarında pozitif olarak değişim sağladığı (Chen, 2007), nesnelere fazla insanlarla uğraşılan bir iş olduğu (Pratt ve Ashforth, 2003, s.321), ve yüksek amaca hizmet ettiği (Ariely vd., 2008) için öğretmenlik mesleği kişilere anlamlı olarak görülmektedir. Bununla birlikte anlamlı iş ortamlarının eğitim örgütlerinde oluşturulması önemlidir. Bu durum öğretmenlerin işlerine güdülenmelerini sağlayacaktır (Csikzentmihalyi, 2004). Yapılan işin anlamlı olarak görülmesi bireylerin yaşam standartlarını yükselterek çalıştığı kurumun başarısını olumlu etkilemektedir. Bu durumda çalışanlar ve örgütler ortak değer üretebilmektedirler (Koçer, 2019, s.142). Bu doğrultuda eğitim örgütlerinin temel unsuru olan öğretmenlerin yaptıkları iş kendilerine anlamlı geldiği ölçüde bıkkınlık ve tükenmişlik azalacak ve kurumlara bağlılık artacaktır. Bu durum da öğretmenlerin doyum seviyelerini yükseltecek ve diğer çalışma arkadaşları ile iletişime geçerek onların da performanslarını arttıracaktır. Steger ve Dik (2010), işin anlamlı olmasının dünya anlayışını derinleştirdiğine ve kişilerin kendilerinin gelişimini sağlayacağını belirtmektedir. Öğretmenlerin hayatlarının önemli bir kısmını geçirdikleri kurumlarda kişisel anlam duygusunu yaşayarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda istekli olmaları önemli görülmektedir. Okul yönetimlerinin öğretmenlerin bulunduğu zayıf çalışma şartlarını iyileştirerek, işbirliği yaparak, öğretmenler arasındaki bireysel farklılıkları dikkate alarak ve gelişme isteklerini karşılayarak onlara uygun çalışma ortamı oluşturulduğunda işlerine güdülenmeleri mümkündür (Csikzentmihalyi, 2004).

Fourie ve Deacon (2015) Güney Afrika'da 20 öğretmenle yaptığı görüşmede öğretmenler yaptığı işlerin genelde topluma, özede öğrencilere faydalı oldukları için anlamlı bulduklarını belirtmişlerdir. Bilgiyi aktardığı öğrenciler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilmeleri, buldukları ortamlarda olumlu iletişim sağlayabilmeleri ve topluma fayda sağlayarak olumlu geri dönüş alabilmeleri öğretmenlerin işlerini anlamlı görmelerine vesile olmaktadır Csikszentmihalyi (2004, s.87). Bunun gibi yaptıkları işin yüksek bir amaca hizmet ettiğini düşünen insanlar aldıkları ücret az olmasına rağmen işin kendisinden doyum sağlayabilmektedirler (Ariely vd., 2008).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin doğal bir süreç sonucunda işlerini anlamlı bulmalarına rağmen Türkiye'de öğretmenlerin yaptıkları işin anlamlılığı konusunda problem yaşamaları mümkündür. Bireylerin işlerini anlamlı bulabilmeleri için örgütler yatay şekilde yapılanmalıdır (Pratt ve Ashforth, 2003, s.322). Bu çerçevede düşünürsek Türk Eğitim Sistemi'nin yatay ve çembersel ilişkilere yer verecek şekilde neredeyse hiç yapılmadığı görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı dikey bir şekilde hiyerarşik olarak örgütlenerek, uzmanlığı önemli gören, bürokraside tıkanmayı engelleyen ve kararlara katılmayı sağlayan yatay örgütlenmeyi tercih etmemiştir

(Balcı, 2006). Bunun sonucu olarak öğretmenler mevcut uygulamalarla birlikte mesleği alanında yeni gelişmeleri de takip edememektedirler (Balcı, 2011, s.235). Halbuki öğretmenlerin yeni mesleki çalışmaları takip edebilmeleri işlerinin anlamlılığını arttırabilmelerinde büyük yarar sağlayacaktır. Öğretmenler mesleğinin de gereği olarak öğrenen örgüt içerisinde bulunmalı ve öğrenmeye de sürekli istekli olmalıdır. Balcı (2003) da okulların sürekli öğrenen örgütler olacak şekilde yapılanmasının gerekliliğini belirtmiştir. Bu öğrenen örgütlerdeki hedeflenen durum ise çalışanların kendilerini geliştirme konusunda çaba sarfetmeleridir (Bozkurt, 2012, s.49). Özdemir ve Orhon (2019) yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin kendi mesleğinin imajını olumsuz gördüklerini ve saygınlıklarının geçmişe nazaran daha da kötüleştiğini belirtmişlerdir. Bu kötü şartların iyileşmesi için ise mesleki ve ekonomik durumların öğretmenlerin kendi gelişimlerini sağlayacak şekilde yapılmasının, sosyal ilişkilerde kendilerine değer verilmesi ve saygı gösterilmesinin öğretmenlerin işlerini daha anlamlı kılacağını belirtmektedirler.

Son dönemde çalışanlar hızlı ve sürekli değişen şartlarda görev yapmaktadırlar. Bundan dolayı örgütlerin başarılarını sürekli devam ettirebilmeleri için önemli olan ve çalışanların yapmakta zorunlu olmadıkları örgütsel vatandaşlık davranışları önem kazanmıştır (Gürbüz, 2006). 1930'lu yıllarda Barnard örgütsel vatandaşlık davranışını ilk incelediğinde onu belirlenen davranışlar dışındaki rol dışı davranışlar olarak tanımlamıştır (Karaman ve Aylan, 2012). Resmi görevlerin haricindeki tanımlanmamış görevlere örgütsel vatandaşlık davranışı denir (Organ,1990; Schnake M., 1991; Morrison, 1994; Podsakoff ve MacKenzie, 1994; Podsakoff vd., 2000). Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı kabul edilebilmesi için kişinin kendi takdiriyle oluşması, örgütün çalışmalarını etkili olarak desteklemesi ve herhangi bir ödül sistemine dayanmaması gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir (Organ, 1997, s.86-88). Bu kavramı Dennis Organ ve arkadaşları ilk defa yönetim biliminde kullanmışlardır (Bateman ve Organ, 1983; Smith, Organ ve Near, 1983). Toplum içerisinde önemli olan örgütler çağımızda daha önemli hale gelmiştir (Örücü ve İzci, 2015, s.34). Eğitim-öğretim işlerinin yapıldığı okullarda birer örgüttür (Bidwell ve Kasarda, 1980; Slavin, 1987). Okul örgütünde gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışları da kurumun başarısı için önemlidir. Araştırmacıların yaptığı tanımlamalara göre örgütsel vatandaşlık davranışının resmi ödül sistemine bağlı olmaması, örgütün başarı elde etmesi için gösterilmesi, çalışılan arkadaşlara ve örgüte yarar sağlaması ve belirtilen görevde açık olarak belirtilmeyerek gösterilmediğinde bir cezaya tabi tutulmaması gibi dört tane özelliğinin olduğu söylenebilir (Williams ve Anderson, 1991).

Öğretmenler işlerini profesyonel olarak yaparak zamanlarının çoğunu eğitim-öğretim faaliyetlerini devam ettirmek için harcarlar. Birinci dereceden görevleri öğrencilere eğitim-öğretim hizmetini yapmaktır. Bu hizmeti yürütmek sağduyulu bir

şekilde profesyonel olmayı gerektirdiğinden öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri hayati öneme sahiptir ve bu davranışları hem çalışma arkadaşlarına yardım için hem de öğrencilerinin başarısı için gösterirler. Öğretmenlerin okulun ve öğrencilerin başarısı için gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları fazladan emek harcayarak çalışma arkadaşları ile verimli çalışma, okulda bulunduğu süreci etkili bir şekilde kullanma, devamsızlık yapmama, öğrencilerle ilgilenme de isteklilik gösterme, mesai saatleri dışında da okulda çalışma, müfredatta bulunmayan faaliyetlere katılma ve okulun işleyişine yeni fikirlerle yardımcı olma şeklinde sıralanabilir (Dipaola ve Hoy, 2005). Bu örgütsel vatandaşlık davranışları okulda olumlu iklim oluşturarak verimliliği arttıracaktır (Belogolovsky ve Somech, 2010; Runhaar vd., 2013). Öğretmenlerin işlerini yaparken istekli olmaları ve görevi olmayan işleri gönüllü bir şekilde yapmaları okulların başarılarını arttıracaktır (Dipaola ve Moran, 2001). Çalışanların becerilerini geliştirerek ortamı olumsuz etkileyen davranışlardan korumak ve birlikteliği artırıp verimliliği yükselterek okul iklimini geliştirmek örgütsel vatandaşlık davranışının amaçları arasındadır. Oluşan öğrenen örgüt kimliği, çevreye adaptasyonun sağlanarak rekabet üstünlüğünün elde edilmesi ve özverili çalışarak örgüte sadakatli olunması bu amaçlarla yakından ilgilidir (Basım ve Şeşen, 2006). Eğitim örgütlerinde çalışanlar sadece belirlenmiş görevleri değil, kurumun ihtiyaç duyduğu görevin ilerisinde görevleri de yapmalıdırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterildiği eğitim örgütlerinde ortam iyi ve öğrenci seviyeleri yüksek olacak, dolayısıyla alanında iyi öğretmenler çalışmak isteyecek ve çarpan etkisiyle kurum daha başarılı olacaktır (Eker, 2019, s.10). Bununla birlikte örgütsel öğrenmeyi arttıracak (Köprülü, 2011, s.23), örgüt amacına daha çabuk ulaşarak başarı seviyesi yükselecektir (Demir, 2014). Bu durum örgüt içerisindeki uyumu arttırarak daha az sorunların oluşmasına vesile olacak, yöneticiler örgütün gelişimi için daha yararlı konulara yönelebileceklerdir (Gök, 2010, s.24).

Eğitim örgütlerinde yapılan bu çalışmada konunun önemine binaen öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri, bu iki kavramın okul türü, branş ve görev türü demografik değişkenlerine göre nasıl bir değişiklik gösterdiği ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

## **Yöntem**

### **Araştırma Modeli**

Bu araştırmanın amacına göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin belirleneceği ve bu seviyelerin bazı demografik değişkenlere göre fark analizlerinin yapılacağı yerlerde nicel araştırma yöntemlerinden “Betimsel Tarama Modeli” kullanılmıştır. Bu model, bir

konu hakkında araştırmaya katılanların tutum, algı ve yönelimlerinin hangi seviyede olduğunu belirleme imkanı sunar ve büyük örneklem gruplarında kullanılabilir (Büyüköztürk vd., 2017, s.184). Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ise yine nicel araştırma yöntemlerinden olan “Korelasyonel Araştırma Yöntemi” kullanılmıştır. İki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi bu değişkenlere müdahale edilmeden inceleyen araştırmaya korelasyonel araştırma denir (Büyüköztürk, vd., 2017, s.191).

### Çalışma grubu

Araştırmaya katılan, Kahramanmaraş ilinin merkez ilçeleri olan Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçelerindeki ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim devlet okullarında çalışan 450 öğretmendir. Araştırmanın verileri Web Tabanlı Google ile çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmaya katılanların grubu, basit seçkisiz örnekleme yöntemi olan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Bu yöntem hem zaman ve maddi kaynaklar bakımından ekonomiklik sağlamakta hem de standart hatayı azaltmaktadır (Özen ve Gül, 2007). Tabakalı örnekleme yönteminde alt grupların her biri tabaka olarak kabul edilmelidir (Büyüköztürk, vd., 2017, s.89). Bu açıklamaya göre okul türü demografik değişkenindeki ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim gruplamasına göre tabakalama yöntemine gidilmiştir ve tabakalı örnekleme yöntemi olan oranlı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak bu tabakaların evrendeki oran durumuna göre örneklem oranları ve sayıları belirlenmiştir. Bu hesaplama sonucunda İlkokul için %29,8(134), ortaokul için %37,8(170) ve ortaöğretim için %32,4(146) oranları ve sayıları bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin istatistiksel incelenmesi sonucunda demografik bilgilere göre frekans ve yüzdeler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Değişkenler | Gruplar               | f   | %     |
|-------------|-----------------------|-----|-------|
| Okul Türü   | İlkokul               | 134 | 29,8  |
|             | Ortaokul              | 170 | 37,8  |
|             | Lise                  | 146 | 32,4  |
|             | Toplam                | 450 | 100,0 |
| Branş       | Sınıf Öğretmeni       | 118 | 26,2  |
|             | Branş Öğretmeni       | 305 | 67,8  |
|             | Meslek Dersleri Öğrt. | 27  | 6,0   |
|             | Toplam                | 450 | 100,0 |
| Görev Türü  | Yönetici              | 50  | 11,1  |
|             | Alan/Atölye Şefi      | 12  | 2,7   |
|             | Öğretmen              | 388 | 86,2  |
|             | Toplam                | 450 | 100,0 |

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan 450 öğretmenin kurum türü değişkenine göre 134’ü (%29,8) ilkökulda, 170’i (%37,8) ortaokulda ve

146'sı (%32,4) ortaöğretimde görev yapmakta; brans değişkenine göre 118'i (%26,2) sınıf öğretmeni olarak, 170'i (%37,8) ortaokulda ve 146'sı (%32,4) ortaöğretimde görev yapmakta; görev türü değişkenine göre ise müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak idare görevinde olan öğretmen 50 (%11,1) kişi, atölye şefi olan öğretmen 12 (%2,7) kişi ve öğretmen olarak çalışanlar 388 (%86,2) kişidir. Görev türü değişkenine göre doğal olarak araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunu öğretmen olarak çalışanlar oluşturmaktadır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Web tabanlı Google Form ortamında hazırlanan formlar 2020-2021 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlere online olarak ulaştırılmıştır. Öğretmenlerin bu formları google form üzerinde doğru olarak doldurması sağlanarak veriler elde edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada; öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini, bu iki kavramın birbirleri ile ilişki düzeylerini ve bazı demografik değişkenlere göre hangi düzeyde farklılık gösterdiğini araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçlara ulaşabilmek için Göçen ve Terzi (2019)'nin geliştirdiği "Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği", Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ile Moorman (1991)'in geliştirip Polat (2007)'in Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilip Taşdan ve Yılmaz (2008)'in Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerin uygulanabilmesi için araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır.

### Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği

Bu ölçek ile öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma seviyelerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu ölçek aracının "İşte Anlam", "İşte Anlam Arayışı", "İşte İlişkiler", "İşte Aşkınlık", "İşte Tevazu" ve "İşte Anlam Liderliği" olmak üzere 6 faktörü ve 21 maddesi bulunmaktadır. Bununla birlikte ters maddesi bulunmamaktadır. Göçen ve Terzi (2019) ile bu çalışma için hesaplanan güvenilirlik değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Eğitim Örgütlerinde Anlamlı İş Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Değerleri

| Ölçek Boyutları | Göçen ve Terzi'ye (2019)<br>Ait Güvenirlik Değerleri | Bu Çalışmaya Ait Güvenirlik<br>Değerleri |
|-----------------|--|--|
| EÖAİÖ           | 0,84   | 0,83                                     |

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin iç tutarlılık Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı Göçen ve Terzi (2019) tarafından  $\alpha=0.84$  olarak uyumluluk derecelerinin mükemmel olduğu bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan

hesaplamalara göre ise iç tutarlılık Crombach's Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.84$  olarak hesaplanarak birbirlerine çok yakın olduğu görülmüştür. Ölçeğin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3.** Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

| Index                        | $\chi^2/sd$               | CFI            | TLI            | RMSEA            | SRMR            |
|------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
| Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü | $0 \leq \chi^2/sd \leq 5$ | $.90 \leq CFI$ | $.90 \leq TLI$ | $RMSEA \leq .08$ | $SRMR \leq .08$ |
| Araştırma Bulgusu            | 2,55                      | .932           | .918           | .059             | .046            |

Tablo 3 incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçları şu şekildedir. TLI ve CFI değerleri 0.90'dan büyük, RMSEA ve SRMR değerleri 0.08'den küçük ve  $\chi^2/sd$  değeri 0-5 aralığında bulunmuştur. Bu veriler bu modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (CFI=0.932; TLI=0.918; RMSEA=0.059; SRMR=0.046) (Browne ve Cudeck, 1992, s.239; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008, s.54; Hu ve Bentler, 1999, s.1; Schermelleh-Engel vd., 2003, s.52; Kline, 2016, s.276-277; Şen, 2020, s.32). Ölçeği geliştiren Göçen ve Terzi (2019) ise TLI ve CFI değerlerini .95 ve .96 olarak, RMSEA ve SRMR değerlerini .048 ve .052 olarak bulup alanyazında belirtilen değerlere göre mükemmel bir uyum gösterdiğini bulmuşlardır.

#### Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (Polat, 2007)

Bu ölçek ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu ölçme aracının "yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık" ve "sivil erdem" olmak üzere 4 faktörü ve 20 maddesi bulunmaktadır. Bununla birlikte ters maddesi de bulunmaktadır. Polat (2007) ve bu çalışma için hesaplanan güvenilirlik değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4.** ÖVD Ölçeğinin (Polat, 2007) Cronbach's Alpha Değerleri

| Ölçek Boyutları | Polat'a (2007) Ait Güvenirlik Değerleri | Bu Çalışmaya Ait Güvenirlik Değerleri |
|-----------------|---|---------------------------------------|
| ÖVDÖ            | 0,89                                    | 0,83                                  |

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin iç tutarlılık Crombach's Alfa güvenilirlik katsayısı Polat (2007) tarafından  $\alpha=.89$  olarak uyumluluk derecelerinin mükemmel olduğu bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan hesaplamalara göre ise iç tutarlılık Crombach's Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.83$  olarak hesaplanarak yeterli seviyede olduğu görülmüştür. Ölçeğin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu değerleri Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** ÖVD Ölçeğinin (Polat, 2007) Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

| Index                        | $\chi^2/sd$               | CFI            | TLI            | RMSEA            | SRMR            |
|------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
| Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü | $0 \leq \chi^2/sd \leq 5$ | $.90 \leq CFI$ | $.90 \leq TLI$ | $RMSEA \leq .08$ | $SRMR \leq .08$ |
| Araştırma Bulgusu            | 2,143                     | .917           | .903           | .054             | .047            |



Tablo 5 incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçları şu şekildedir. TLI ve CFI değerleri 0.90'dan büyük, RMSEA ve SRMR değerleri 0.08'den küçük ve  $\chi^2/sd$  değeri 0-5 aralığında bulunmuştur. Bu veriler bu modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (CFI=0.932; TLI=0.918; RMSEA=0.059; SRMR=0.046) (Browne ve Cudeck, 1992, s.239; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008, s.54; Hu ve Bentler, 1999, s.1; Schermelleh-Engel vd., 2003, s.52; Kline, 2016, s.276-277; Şen, 2020, s.32). Ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Polat (2007) ise öleceğin doğrulayıcı faktör analizine bakmamıştır.

#### Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (Taşdan ve Yılmaz, 2008)

Tek faktörlü ve 12 maddeli olan bu ölçek ile yine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerini belirlemek ve bununla birlikte birinci örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini teyit etmek amaçlanmıştır. Taşdan ve Yılmaz (2008)'in Türkçe'ye uyarladığı bu ölçeğin ters maddesi bulunmaktadır ve hesaplanan güvenirlik değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** ÖVD Ölçeğinin (Taşdan ve Yılmaz, 2008) Cronbach's Alpha Değerleri

| Ölçek Boyutları | Taşdan ve Yılmaz'a (2007)<br>Ait Güvenirlik Değerleri | Bu Çalışmaya Ait Güvenirlik<br>Değerleri |
|-----------------|---|--|
| ÖVDÖ            | 0,89  | 0,87                                     |

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin iç tutarlılık Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından  $\alpha=0.89$  olarak uyumluluk derecelerinin mükemmel olduğu bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan hesaplamalara göre ise iç tutarlılık Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı  $\alpha=0.87$  olarak hesaplanarak bu sonucun  $\alpha=0.70$  seviyesinin üzerinde olduğu için güvenirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2009). Ölçeğin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.** ÖVD Ölçeğinin (Taşdan ve Yılmaz, 2008) Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

| Index                           | $\chi^2/sd$               | CFI            | TLI            | RMSEA            | SRMR            |
|---------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
| Kabul Edilebilir<br>Uyum Ölçütü | $0 \leq \chi^2/sd \leq 5$ | $.90 \leq CFI$ | $.90 \leq TLI$ | $RMSEA \leq .08$ | $SRMR \leq .08$ |
| Araştırma Bulgusu               | 3.492                     | .945           | .930           | .074             | .037            |

Tablo 7 incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçları şu şekildedir. TLI ve CFI değerleri 0.90 ve 0.90'dan büyük, RMSEA ve SRMR değerleri 0.08'den küçük ve  $\chi^2/sd$  değeri 0-5 aralığında bulunmuştur. Bu veriler bu modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (CFI=0.945; TLI=0.930; RMSEA=0.074; SRMR=0.037) (Browne ve Cudeck, 1992, s.239; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008, s.54; Hu ve Bentler, 1999, s.1; Schermelleh-Engel vd., 2003, s.52; Kline, 2016, s.276-277; Şen, 2020, s.32). Ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Taşdan ve Yılmaz (2008) ise öleceğin doğrulayıcı faktör analizine bakmamışlardır.

### Ölçeklerin Normallik Testleri

Verilerin analizinden önce eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği ve iki adet örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin normal dağılım gösterip göstermediğini ve standart hatalarını belirlemek için çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Normallik varsayımlarının kontrolünü sağlamak için çarpıklık-basıklık katsayısı başvuru adımlardan biridir (Can, 2017). Ölçekler kendine has olduğundan dolayı her bir ölçeğin normal dağılım gösterip göstermediğine ayrı ayrı bakılması gerekmektedir. Hangi analizin yapılabileceğine dağılım göstergelerinin normal(parametrik) veya normal olmamasına(non-parametrik) göre karar verilebilmektedir (Karagöz, 2010). Dağılımın normallik durumunu gösteren en önemli göstergelerden biri çarpıklık-basıklık değerleridir ve dağılımın aynasığıbidir (Tabachnick vd., 2007). Çarpıklık-basıklık değerleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çarpıklık-Basıklık Değerleri

| Ölçek  | Çarpıklık | Sh    | Basıklık | Sh    |
|--|-----------|-------|----------|-------|
| Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş                           | 0,103     | 0,115 | 0,341    | 0,230 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Polat, 2007)               | -0,162    | 0,115 | -0,338   | 0,230 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (Taşdan ve Yılmaz, 2008) | -0,120    | 0,115 | 0,146    | 0,230 |

Can’a (2017:85) göre çarpıklık-basıklık değerleri  $\pm 1$  aralığında olmalı ve bu değerler standart hataya bölündüğünde  $\pm 1,96$  aralığında bir sonuç elde ediliyorsa normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir. Hesaplamalar sonucunda Tablo 2’deki verilere göre varsayımın karşıladığı görülmüştür. Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda alt problemlerin normal dağılım gösteren değişkenlerinde grup ikiden fazla olduğu için ANOVA testi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda anlamlı farklılık var ise çoklu karşılaştırma Post Hoc analizi olan LSD testi ile bu farklılığın hangi ikili grup arasında olduğunu bulunmuştur. LSD testi, örneklem eşit olmadığı ve varyansların eşit olduğu durumlarda kullanılabilen çoklu karşılaştırma tesidir (Kayri, 2009). Normal dağılım göstermeyen değişkenlerin kategorileri ikiden fazla grup olduğundan fark analizi için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, Bonferroni Correction (Bonferroni düzeltmesi) anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğunu bulmak için uygulanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenin birden fazla olduğu durumlarda analiz yaparken Bonferroni düzeltmesi çoklu karşılaştırma yapabilme imkanı verir (Napierala, 2012). Korelasyon analizi ile de işin anlamlı bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesi arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Korelasyon analizi yaparken alt boyutlar da incelendiği için Çoklu Korelasyon kullanılmıştır. Bir değişken ile iki veya daha fazla değişken arasında ilişkinin miktarını ve yönünü ortaya çıkarmak için bu korelasyon kullanılır (Can, 2017, s.369). Anlamlılık düzeyi bütün analizlerde  $p = 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

### Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}=3,96$ , standart sapması  $Ss=0,391$  bulunarak yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin “İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir.” şeklindeki 3. maddesine en yüksek düzeyde ( $\bar{X}=4,59$ ) katılmışlardır. En düşük düzeyde ( $\bar{X}=2,57$ ) katıldıkları ise “İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum.” şeklindeki 7. maddedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Polat (2007)'in Türkçe'ye uyarladığı ölçeğe göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}=4,16$ , standart sapması  $Ss=0,423$  bulunarak işlerini anlamlı bulma düzeylerinde olduğu gibi yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin “İşime zamanında gelirim.” şeklindeki 13. maddeye en yüksek düzeyde ( $\bar{X}=4,79$ ) katılmışlardır. En düşük düzeyde ( $\bar{X}=3,54$ ) katıldıkları ise “Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.” şeklindeki 2. maddedir. Taşdan ve Yılmaz (2008)'in Türkçe'ye uyarladığı ölçeğe göre ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}=3,85$ , standart sapması  $Ss = 0,541$  bulunarak önceki iki ölçekte olduğu gibi yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu ölçeğe göre öğretmenler “Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler.” şeklindeki 2. maddeye çok yüksek düzeyde ( $\bar{X}=4,36$ ) katılmışlardır. Fakat bu madde olumsuz bir madde olduğu için ters kodlama yapılmıştır. Çok yüksek düzeyde olması toplamda örgütsel vatandaşlık davranışının toplam puanını hesaplamak söz konusu olduğundan artırıcı etki etmektedir. Fakat; tam tersi olarak çok düşük seviye olarak hesaplanmaktadır. “Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar.” şeklindeki 1. maddeye de öğretmenler yüksek düzeyde ( $\bar{X}=4,07$ ) katılmışlardır.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin ve iki örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin “okul türü, branş ve görev türü” demografik özelliklerine göre değişme durumları şu şekildedir. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve iki örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma durumları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9.Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Okul Türü | <i>n</i> | $\bar{X}$ | Ss    | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ort. | F     | <i>p</i> |
|----------|-----------|----------|-----------|-------|-------------------|-----------------|-----|--------------|-------|----------|
| EÖİAİ    | İlkokul   | 134      | 3,92      | 0,374 | Gruplar arası     | 0,383           | 2   | 0,192        | 1,251 | 0,287    |
|          | Ortaokul  | 170      | 3,97      | 0,401 | Gruplar içi       | 68,500          | 447 | 0,153        |       |          |
|          | Lise      | 146      | 3,99      | 0,394 | Toplam            | 68,883          | 449 |              |       |          |
| ÖVD1     | İlkokul   | 134      | 4,19      | 0,412 | Gruplar arası     | 0,184           | 2   | 0,092        | 0,512 | 0,599    |
|          | Ortaokul  | 170      | 4,14      | 0,440 | Gruplar içi       | 80,447          | 447 | 0,180        |       |          |
|          | Lise      | 146      | 4,15      | 0,414 | Toplam            | 80,631          | 449 |              |       |          |
| ÖVD2     | İlkokul   | 134      | 3,92      | 0,502 | Gruplar arası     | 2,835           | 2   | 1,417        | 4,923 | 0,008**  |
|          | Ortaokul  | 170      | 3,88      | 0,531 | Gruplar içi       | 128,678         | 447 | 0,288        |       |          |
|          | Lise      | 146      | 3,73      | 0,571 | Toplam            | 131,512         | 449 |              |       |          |

Analiz sonucunda Tablo 9'daki verilere göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur [ $F_{(2-447)} = 1,251; p > 0,05$ ]. Polat (2007)'in ölçeğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin okul türü değişkenine göre yine aynı şekilde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur [ $F_{(2-447)} = 0,512; p > 0,05$ ]. Fakat Taşdan ve Yılmaz (2008)'in ölçeğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $F_{(2-447)} = 4,923; p < 0,01$ ]. Bu farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğunu bulmak için Post Hoc çoklu karşılaştırma analiz testi olan LSD kullanılmıştır. Bu sonuca göre ortaöğretimde ( $\bar{X}=3,73$ ) görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri ilkokul ( $\bar{X}=3,92$ ) ve ortaokulda ( $\bar{X}=3,88$ ) çalışan öğretmenlere göre daha düşük seviyede bulunmuştur. Ölçeğin genelindeki anlamlı farklılığın değeri  $\eta^2=0,02$  olarak orta düzeyde etki göstermektedir. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve iki örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin branş değişkenine göre farklılaşma durumları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Branş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

| Boyutlar | Branş    | <i>n</i> | Sıra<br>ortalaması | Sd | $\chi^2$ | <i>p</i>      | Anlamlı<br>Fark |
|----------|----------|----------|--------------------|----|----------|---------------|-----------------|
| EÖİAİÖ   | 1.Sınıf  | 118      | 216,01             | 2  | 6,645    | <b>0,036*</b> | 1-3             |
|          | 2.Branş  | 305      | 223,77             |    |          |               | 2-3             |
|          | 3.Meslek | 27       | 286,56             |    |          |               |                 |
| ÖVD1     | 1.Sınıf  | 118      | 237,31             | 2  | 2,918    | 0,232         | -               |
|          | 2.Branş  | 305      | 218,62             |    |          |               |                 |
|          | 3.Meslek | 27       | 251,59             |    |          |               |                 |
| ÖVD2     | 1.Sınıf  | 118      | 248,07             | 2  | 4,879    | 0,087         | -               |
|          | 2.Branş  | 305      | 217,02             |    |          |               |                 |
|          | 3.Meslek | 27       | 222,63             |    |          |               |                 |

\**p*<0,05

Analiz sonucunda Tablo 10'daki verilere göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür [ $\chi^2_{(2)} = 6,645; p < 0,05$ ]. Bonferroni düzeltmesi yapıldığında branş öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasındaki anlamlı farklılığın ölçek genelinde meslek dersleri öğretmenlerinin lehine, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasındaki anlamlı farklılığın ölçek genelinde yine meslek dersleri öğretmenlerinin lehine olduğu görülmüştür. Ölçeğin genelindeki anlamlı farklılığın büyüklüğü  $\eta^2=0,01$  olarak düşük düzeyde etki göstermektedir. Polat (2007) [ $\chi^2_{(2)} = 2,918; p > 0,05$ ] ve Taşdan ve Yılmaz (2008)'in [ $\chi^2_{(2)} = 4,879; p > 0,05$ ] örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin branş değişkenine göre herhangi bir anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve iki örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin görev türü değişkenine göre farklılaşma durumları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Görev Türü Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

| Boyutlar | Görev        | <i>n</i> | Sıra<br>ortalaması | Sd | $\chi^2$ | <i>p</i>      | Anlamlı<br>Fark |
|----------|--------------|----------|--------------------|----|----------|---------------|-----------------|
| EÖİAİ    | 1.Yönetici   | 50       | 238,98             | 2  | 1,678    | 0,432         | -               |
|          | 2.AtölyeŞefi | 12       | 262,08             |    |          |               |                 |
|          | 3.Öğretmen   | 388      | 222,63             |    |          |               |                 |
| ÖVD1     | 1.Yönetici   | 50       | 274,01             | 2  | 8,072    | <b>0,018*</b> | 1-3             |
|          | 2.AtölyeŞefi | 12       | 237,33             |    |          |               |                 |
|          | 3.Öğretmen   | 388      | 218,88             |    |          |               |                 |
| ÖVD2     | 1.Yönetici   | 50       | 192,65             | 2  | 4,006    | 0,135         | -               |
|          | 2.AtölyeŞefi | 12       | 206,13             |    |          |               |                 |
|          | 3.Öğretmen   | 388      | 230,33             |    |          |               |                 |

\**p*<0,05

Analiz sonucunda Tablo 11'deki verilere göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur [ $\chi^2_{(2)} = 1,678; p > 0,05$ ]. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin görev türü değişkenine göre Polat (2007)'in örgütsel

vatandaşlık davranışı ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği [ $\chi^2_{(2)} = 8,072; p < 0,05$ ], Taşdan ve Yılmaz (2008)'in örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde ise herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur [ $\chi^2_{(2)} = 8,072; p > 0,05$ ]. Polat (2007)'in ölçeğinde Bonferroni düzeltmesi yapıldığında ölçek genelinde görev türü değişkenine göre yönetici grubunun örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin öğretmen grubuna göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ölçeğin genelindeki anlamlı farklılığın büyüklüğü  $\eta^2=0,02$  olarak orta düzeyde etki göstermektedir. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği ile Polat (2007)'in örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasındaki ilişki durumu Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12.** İşin Anlamlı Bulunması ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Polat, 2007) ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

| Boyutlar             | Yardımlaşma | Centilmenlik | Vicdanlılık | Sivil Erdem | ÖVD Toplam |
|----------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|------------|
| 1. İşte Anlam        | 0,384**     | 0,329**      | 0,163**     | 0,332**     | 0,445**    |
| 2. Anlam Arayışı     | -0,001      | 0,001        | 0,001       | 0,001       | 0,000      |
| 3. İlişkiler         | 0,322**     | 0,304**      | 0,022       | 0,346*      | 0,367**    |
| 4. Aşkınlık          | 0,413**     | 0,207**      | 0,198**     | 0,331**     | 0,440**    |
| 5. Tevazu            | 0,395**     | 0,273**      | 0,185**     | 0,324**     | 0,441**    |
| 6. Anlam Liderliği   | 0,403**     | 0,166**      | 0,064       | 0,425**     | 0,414**    |
| 7. Anlamlı İş Toplam | 0,480**     | 0,325**      | 0,143**     | 0,450**     | 0,527**    |

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$

Çoklu korelasyon sonuçlarına göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasında pozitif olarak ( $r=0,527; p < 0,01$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Bu ilişki durumunun ise işin anlamlı bulunma düzeyinin %14'ünü örgütsel vatandaşlık davranışının açıkladığı ya da örgütsel vatandaşlık davranışının %14'ünü işin anlamlı bulunmasının açıkladığı şeklinde olduğu bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre "İşte Anlam" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. "Anlam Arayışı" boyutu ile "Yardımlaşma" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan ters yönde bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,001; p > 0,05$ ). "İşte İlişkiler" boyutu ile "Vicdanlılık" arasında anlamlı olabilecek bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur ( $r=0,022; p > 0,05$ ). "Anlam Liderliği" boyutu ile "Vicdanlılık" boyutu arasında  $p = 0,05$  anlamlı olmayan pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0,064; p > 0,05$ ). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin diğer boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin diğer bütün boyutları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bir değişkenin azalırken diğerinin de azalması ya da bir değişkenin artarken diğerinin de artması durumuna pozitif ilişki denir. Bu açıklama doğrultusunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arttığında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri artmakta ya da tam tersi de olabilmektedir.

Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği ile Taşdan ve Yılmaz (2008)'ın örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasındaki ilişki durumu Tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13.** İşin Anlamlı Bulunması ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Taşdan ve Yılmaz, 2008) ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

| Boyutlar             | ÖVD2    | <i>p</i> |
|----------------------|---------|----------|
| 1. İşte Anlam        | 0,332** | 0,000    |
| 2. Anlam Arayışı     | -0,058  | 0,221    |
| 3. İlişkiler         | 0,403** | 0,000    |
| 4. Aşkınlık          | 0,231** | 0,000    |
| 5. Tevazu            | 0,204** | 0,000    |
| 6. Anlam Liderliği   | 0,210** | 0,000    |
| 7. Anlamlı İş Toplam | 0,347** | 0,000    |

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$

Çoklu korelasyon sonuçlarına göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasında pozitif olarak ( $r=0,347$ ;  $p < 0,01$ ) anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Korelasyondaki etki büyüklüğü ilişkinin kendisidir (Can, 2017). Ortaya çıkan değer büyük bir etki oluşturmaktadır. İlişki durumunun ise işin anlamlı bulunma düzeyinin %12'sini örgütsel vatandaşlık davranışının açıkladığı ya da örgütsel vatandaşlık davranışının %12'sini işin anlamlı bulunmasının açıkladığı şeklinde olduğu bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre "Anlam Arayışı" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi arasında ters yönde ilişkinin olduğu fakat anlamlı farklılığın olmadığı bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin diğer boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bir değişkenin azalırken diğerinin de azalması ya da bir değişkenin artarken diğerinin de artması durumuna pozitif ilişki denir. Bu açıklama doğrultusunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arttığında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri artmakta ya da tam tersi de olabilmektedir.

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışmanın bu kısmında, araştırma sonucunda elde edilen bulgular alanyazında yapılan çalışmalardaki bilgiler ile tartışılarak öneriler geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ölçek genelinde yüksek düzeyde bulunmuştur. İnsanlarla çalışılan bir iş olduğu (Pratt ve Ashforth, 2003, s.321), insanların hayatına pozitif katkı sağladığı (Chen, 2007) ve yüksek amaca hizmet ettiği (Ariely vd., 2008) için öğretmenlik mesleği kişilere anlamlı gelmektedir. Öğrencilerin başarılarını arttırabilmek için öğretmenlerin yaptıkları işi anlamlı bularak mutlu olmaları önemlidir. Bu şekilde topluma faydalı olan, sağlıklı ve kendini entellektüel olarak geliştirebilen öğrenciler yetiştirebilir (Gardner, Csikszentmihalyi ve Damon, 2001). Diğer alanlarda olduğu gibi öğretmenlerin de işlerini anlamlı

bulmaları kendi bireysel gelişimlerine kolaylaştırıcı etki etmekte ve hem kendilerinin hem de çevrelerindeki insanların dünya anlayışlarını derinleştirmektedir (Steger ve Dik, 2010). Bireylerin kendileri için anlamlı iş yapmaları kendilerinden daha yüce bir hedefin parçası olduklarını düşündürür (Miller, 2008, s.8; Chalofsky, 2010, s.11). Bu açıklamalar doğrultusunda işin anlamlılığının hem diğer alanlar hem de öğretmenlik mesleği için önemli olduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde Toptaş (2016) ve Koçer (2019)'in yaptıkları araştırma sonuçları bu araştırmayı desteklemektedirler ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma seviyelerini yüksek bulmuşlardır. Yine Isaksen (2000) yaptığı araştırmasında çalışanların işte anlam hissini %75 seviyesinde bulmuştur ve bu araştırma sonucunu desteklemektedir. Bu araştırma sonucunu desteklemeyen bir sonuç elde eden Kara (2016) ise iş anlamı seviyesini biraz düşük bularak orta derecenin biraz üzerinde bulmuştur.

Araştırma sonucunda Polat (2007) ile Taşdan ve Yılmaz (2008)'in ölçeklerinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyeleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenler zamanlarının çoğunu eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmek için harcayarak işlerini profesyonel olarak yapmaktadırlar. Okullarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, okulların amaçlarını gerçekleştirerek başarılı olması için önemlidir (Dede, 2017, s.91). Bu durum okulların örgütsel öğrenmelerini arttıracak (Köprülü, 2011, s.23) ve olumlu iklim oluşturarak verimliliği arttıracaktır (Belogolovsky ve Somech, 2010; Runhaar vd., 2013). Polat (2007)'in Türkçe'ye uyarladığı ölçeğin maddelerine bakıldığında 13. madde olan "İşime zamanında gelirim" ifadesine en yüksek puanı verdikleri, 2. Madde olan "Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim." ifadesine endüyük puanı verdikleri görülmektedir. Taşdan ve Yılmaz (2008)'in Türkçe'ye uyarladığı ölçeğe bakıldığında ise "Öğretmenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler." ifadesine en yüksek puanı verdikleri görülmektedir. Bu maddeye olumsuz ifade olduğundan ters kodlama yapılmıştır. Ölçek genelinde toplam puanı arttırmaktadır. Halbuki çok düşük seviye olarak hesaplanmaktadır. 1. madde olan "Öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar." ifadesine yine yüksek puan vermişlerdir. Literatür tarandığında Tecimen (2020), Aycan (2020), Çerezci (2019), Güneş (2019), Önal (2019) ve Karacan (2017) gibi araştırmacıların yaptıkları araştırma sonuçlarında örgütsel vatandaşlık davranışını gösterilme düzeyini yüksek bularak bu araştırmayı destekledikleri görülmektedir. Bununla birlikte bu araştırma sonucunu desteklemeyen Tazegül Aydın (2017) ve Çetin (2011) gibi araştırmacıların yaptığı çalışmalar da mevcuttur.

Araştırma sonucunda demografik değişkenlerden okul türüne göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma seviyelerinde herhangi bir değişiklik göstermediği bulunmuştur. İşin anlamlı bulunması ile ilgili çalışmalarda okul türü demografik değişkeninin incelenmediği görülmüştür. Bu nedenle literatürden



araştırma örneği verilememiştir. İşin anlamlı bulunmasında olduğu gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyeleri Polat (2007)'in ölçeğinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat; Taşdan ve Yılmaz (2008)'in ölçeğinde ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin seviyeleri ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Literatürde yapılan çalışmalarda ise hem anlamlı fark bulanlar hem de bulamayanlar mevcuttur. Bu çalışmalardan Yılmaz (2019), Çınar (2019), Altinkurt vd. (2016) ve Polat ve Celep (2008) örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesinin okul türü değişkenine göre farklılık göstermediğini bulurken; Aycan (2020), Çakıroğlu (2016), Çerezci (2019), Yılmaz ve Taşdan (2009) ve Zengin (2011), Alanoğlu (2014), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Araştırma sonucunda demografik değişkenlerden branşa göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma seviyelerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık meslek dersleri öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma seviyelerinin branş değişkenine göre sınıf ve branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu şeklindedir. Literatürde işin anlamlı bulunması branş değişkenine göre incelenmediği için örnek verilememiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerine bakıldığında ise hem Polat (2007)'in ölçeğinde hem de Taşdan ve Yılmaz (2008)'in ölçeğinde branş değişkenine anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatür taramasında Önal (2019), Öztürk (2019), Demirel (2012:80), Karacan (2017), Altinkurt ve Yılmaz (2012) ve Yancı (2011) araştırma sonuçlarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin branş değişkenine göre farklılaşmadığını bularak bu çalışma sonucunu desteklemektedirler. Fakat; Aycan (2020), Çınar (2019) ve Karaman vd. (2008) çalışmaları sonucunda farklılaştığını bulmuşlardır.

Görev türü değişkenine göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatüre bakıldığında Koçer (2019) ve Yöndem (2019) işin anlamlı bulunmasının görev türüne göre farklılık gösterdiğini bularak yöneticilik görevinde bulunanların seviyelerini bulunmayanlara göre daha yüksek bulmuşlardır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyeleri görev türü değişkenine göre Polat (2007)'in ölçeğinde orta düzeyde bir farklılık göstermekte; Taşdan ve Yılmaz (2008)'in ölçeğinde ise anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatüre bakıldığında Tecimen (2020), Bulut (2011) ve Alanoğlu (2014) yaptıkları araştırmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme seviyelerinin görev türü değişkenine göre farklılaştığını bulurken; Eker (2019), Akkaya (2019), Şahal (2015) ve Erok (2018) farklılaşmadığını bulmuşlardır.

İşin anlamlı bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Polat, 2007) gösterilmesi arasında yapılan korelasyon analizinde anlamlı düzeyde pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur. Buna göre işin anlamlı bulunma seviyesinin %14'ünü örgütsel

vatandaşlık davranışının gösterilme seviyesi açıklamaktadır ya da örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme seviyesinin %14'ünü işin anlamlı bulunma seviyesi açıklamaktadır. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin "İşte Anlam Arayışı" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin "Anlam Arayışı" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin "Yardımlaşma" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan ters yönde bir ilişki vardır. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin "İşte İlişkiler" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin "Vicdanlılık" boyutu arasında anlamlı olarak ilişki bulunmamıştır. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin "İşte Anlam Liderliği" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin "Vicdanlılık" boyutu arasında  $p = 0,05$  seviyesinde anlamlı olmayan pozitif ilişki mevcuttur. Diğer boyutların tamamının arasındaki ilişkide anlamlı olarak pozitif ilişki vardır. Öğretmenler işlerini anlamlı buldukları ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler. Bunun tersini de ifade edebiliriz.

İşin anlamlı bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Taşdan ve Yılmaz, 2008) gösterilmesi arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda yine aynı şekilde anlamlı düzeyde pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur. İşin anlamlı bulunma seviyesinin %12'sini örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilme seviyesi açıklamaktadır ya da örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme seviyesinin %14'sini işin anlamlı bulunma seviyesi açıklamaktadır. Eğitim örgütleri için "İşte Anlam Arayışı" boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme düzeyi arasında anlamlı olmayan ters yönde ilişki mevcuttur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin diğer boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme düzeyi arasında anlamlı olarak pozitif ilişki bulunmuştur. Yine aynı şekilde bu ölçekte de öğretmenler işlerini anlamlı buldukları ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler. Bunun tersini de ifade edebiliriz. Literatür tarandığında sosyal hizmet kurumunda araştırma yapan Vural (2018) çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine etki ettiğini bulmuştur. Acaray (2020) ise iş düşük anlamlı bulunduğu istihmarcı amirlere karşı çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda kendisini geri çekme eğiliminde olduğunu bulmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre şu önerilerde bulunulabilir.

Öğretmenler işlerini anlamlı bulduğu ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerinden çalışma şartları iyileştirilerek okul ortamları öğretmenler için daha anlamlı hale getirilmelidir. Okul yöneticilerine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini teşvik etmeleri için hizmet içi eğitimler verilmelidir.

### Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu

Etik kurul kararının tarihi:18.08.2020

Etik kurul belgesinin sayı numarası:2020/22

### Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

### Kaynakça

- Acaray, A. (2020). İstismarcı Yönetici Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İşin Anlamlılığı, İşyeri Arkadaş Desteği ve Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Düzenleyicilik Rolü. *Journal Of Yasar University*, 15 (Special Issue), 238-251.
- Akkaya, B. (2019). *İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Alpsoy, A. (2018). *Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ile Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Altinkurt, Y., Anasız, B. T. ve Ekinci, C. E. (2016). Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim (Education and Science)*, 41(187), 79-96.
- Ariely, D., Kamenica, E. ve Prelec, D. (2008). Man's Search for Meaning: The Case of Legos. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 67(3), 671-677.
- Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde Mesleki Motivasyon ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Balci, A. (2003). Eğitim Örgütlerine Yeni Bakış Açılırları: Kuram Araştırma İlişkisi II. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 26-61.

- 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.
- Balcı, A. (2006). Yeni Paradigmalar Işığında Türkiye Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi. *Şaban ABAK, Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Bildiriler Kitabı*, Ankara, Eğitim-Bir-Sen, 248-267.
- Balcı, A. (2011). *Etkili okul geliştirme: Kuram uygulama ve araştırma (5. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard Üniversitesi Yayınları.
- Basım H.N. ve Şeşen H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61 (4), 83-102.
- Bassuk, A. ve Goldsmith, M. (2009). Meaning at Work: See Primary and Second Factors. *Leadership Excellence*, 26(1), 1-22.
- Begenirbaş, M. (2013). *Kişiliğin Öğretme Stillerine Etkisinde Duygusal Emek ve Tükenmişliğin Aracılık Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Belogolovsky, E. ve Somech, A. (2010). Teachers' Organizational Citizenship Behavior: Examining the Boundary Between in-Role Behavior and Extra-Role Behavior from the Perspective of Teachers, Principals and Parents. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 914-923.
- Bidwell, C. E. ve Kasarda, J. D. (1980). Conceptualizing and Measuring the Effects of School and Schooling. *American Journal of Education*, 88(4), 401-430.
- Bozkurt, A. (2012). Öğrenen Örgütler. Cevat Elma ve Kamile Demir (Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar içinde*, Anı Yayıncılık, Ankara, 45-65.
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Bulut, M. Ş. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Surecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chalofsky, N. (2010). *Meaningful Workplaces: Reframing How and Where We Work*. San Francisco: Wiley Publishing.

- Chen, G. A. (2007). *The Meaning of Meaningful Work: Subject-Object Meaningfulness in Knowledge Work*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Michigan, ABD.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York: Penguin Books.
- Çakıroğlu, K. (2016). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çerezci, Ç. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Değişime Direnç Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul Müdürlerinin Liderliği ile Müdür-Öğretmen İlişkinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çınar, S. O. (2019). *Okul Müdürlerinin Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Dede, E. (2017). *İş Güvensizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, A. (2014). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Demirel, G. Ö. (2012). *Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dipaola, M. F. ve Moran M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447.
- 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.
- Dipaola, M. F., Tarter, C. J. ve Hoy, W. K. (2005). Measuring Organizational Citizenship in Schools: The OCB Scale. *Educational Leadership and Reform*, 4(2), 319-341.
- Eker, N. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Erok, M. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma: Karaman İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Fourie, M. ve Deacon, E. (2015). Meaning in Work of Secondary School Teachers: A Qualitative Study. *South African Journal of Education*, 35(3), 1-8.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. ve Damon, W. (2001). *Good Work: When Excellence and Ethics Meet*. New York: Basic Books.
- Göçen, A. ve Terzi, R. (2019). Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512.
- Gök, Ç. E. B. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Sessizlik Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Pendik İlçesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 48-75.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Isaksen, J. (2000). Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Kalaycı, N. (2009). Yüksek Öğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 60(60), 625-656.
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18- 40.
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacan, K. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Karaman, K., Yücel, C. ve Dönder, H. (2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53(53), 49-74.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 51-64.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice Of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koçer, C. (2019). *Bilinçli Farkındalığın Anlamlı İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Köprülü, T. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miller, C. (2008). *Meaningful Work Over the Life Course*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fielding Graduate Üniversitesi, Santa Barbara.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Napierala, M. A. (2012). What is the Bonferroni Correction. *AAOS Now*, 6(4), 1-3.
- Organ, D.W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, ss. 43-72.
- Organ, D.W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Önal, G. (2019). *Öğretmenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Örücü, E. ve İzci, Ç. (2015). Otel Çalışanları Açısından Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(45), ss. 31-47.
- Özdemir, T. Y. ve Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinin İmajı Hakkındaki Görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.

- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007(15), 394-422.
- Öztürk, İ. U. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- 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. *The leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31 (3), 351-364.
- 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 İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. ve Celep C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:54, 307-331.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. Kim S. Cameron, Jane E. Dutton ve Robert E. Quinn (Ed.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline içinde* (s. 309-327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Runhaar, P., Konermann, J. and Sanders, K. (2013). Teachers' Organizational Citizenship Behaviour: Considering the Roles of Their Work Engagement, Autonomy and Leader-member Exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30, 99-108.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schnake, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations*, 44(7), 735-759.
- Slavin, R. E. (1987). A Theory of School and Classroom Organization. *Educational Psychologist*, 22(2), 89-108.
- Smith, C.A., Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Steger, M. ve Dik, B. J. (2010). *Work As Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work*. Nicola Garcea, S. Harrington (Ed.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work içinde* (s. 131-142). New York: Oxford University Press.



- Şahal, S. (2015). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational Citizenship and Organizational Justice Scales' Adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tecimen, M. (2020). *Yöneticiye Duyulan Güvenin İşe Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 1-28.
- Toptaş, B. (2016). *Ankara İli Kamu İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamli Bulma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vural, G. C. (2018). *İşin Anlamli Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Williams, L.J. ve Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship and in Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational Citizenship and Organizational Justice İn Turkish Primary Schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yılmaz, G. (2019). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının ve Nedenlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yöndem, Ş. (2019). *Çalışanlarda İş Anlamı ile Motivasyon İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zengin, M. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

## Extended Abstract

### Introduction

Based on the importance of the subject, in this study conducted in educational organizations, the level of teachers' finding their jobs meaningful and showing organizational citizenship behavior, how these two concepts differ according to the demographic variables of such as school type, branch and type of task, and the relationship between teachers' levels of finding their jobs meaningful and their levels of organizational citizenship behavior. has been researched.

As Bassuk and Goldsmith (2009) argue that the meaningfulness of work in some cases stems directly from the work itself, education can be seen as meaningful work by its nature. Teaching profession is seen as meaningful to people because it provides positive change in people's lives (Chen, 2007), is a job that deals with people more than objects (Pratt & Ashforth, 2003, 321), and serves a higher purpose (Ariely et al., 2008). However, it is important to create meaningful work environments in educational organizations.

Recently, employees work in fast and constantly changing conditions. For this reason, organizational citizenship behaviors, which are important for organizations to continue their success and which employees are not obliged to do, have gained importance (Gürbüz, 2006). When Barnard first examined organizational citizenship behavior in the 1930s, he defined this concept as non-role behaviors outside of the determined behaviors. (Karaman & Aylan, 2012). Undefined duties other than official duties are called organizational citizenship behavior (Organ, 1990; Schnake M., 1991; Morrison, 1994; Podsakoff & MacKenzie, 1994; Podsakoff et al., 2000).

In this study, it is aimed to examine the relationship between these concepts and to contribute to the literature by examining the opinions of teachers about meaningful work and organizational citizenship behavior, with the thought that if the teachers do not find their work meaningful, it will negatively affect the display of organizational citizenship behavior. Another aim of this study is to inform the politicians and administrators of the Ministry of National Education (MONE) about teachers' finding their jobs meaningful and showing organizational citizenship behavior, and it can be thought that it can contribute to the creation of a positive and positive school climate.

## Method

According to the purpose of this research, "Descriptive Survey Model", one of the quantitative research methods, was used at the points where the levels of teachers to find their jobs meaningful and to display organizational citizenship behavior will be determined and the difference analyzes of these levels according to some demographic variables will be made. This model provides the opportunity to determine the level of attitudes, perceptions and orientations of the participants about a subject and can be used in large sample groups (Büyüköztürk et al., 2017: 184). In order to determine the relationship between teachers' levels of finding their jobs meaningful and their levels of organizational citizenship behavior, the "Correlational Research Method", which is also one of the quantitative research methods, was used. The research that examines the relationship between two or more variables without interfering with these variables is called correlational research (Büyüköztürk, et al., 2017: 191).

450 teachers working in primary, secondary and high public schools in Dulkadiroğlu and Onikişubat districts, which are the central districts of Kahramanmaraş province, participated in the research. The data of the research were collected online using the Google Forms application. The group of the participants in the research was formed using the stratified sampling method, which is a simple random sampling method. This method not only provides economy in terms of time and material resources, but also reduces the standard error (Özen and Gül, 2007). In the stratified sampling method, each of the subgroups should be considered as a stratum (Büyüköztürk, et al., 2017: 89). The stratification method was used according to primary school, middle school and secondary school grouping in the school type demographic variable in this explanation and by using the proportional stratified sampling method, which is a stratified sampling method, the sampling rates and numbers of these strata were determined according to the rate situation in the universe. As a result of this calculation, the rates and numbers were found 29.8% (134) for primary school, 37.8% (170) for junior high school and 32.4% (146) for secondary education.

In this study; It was aimed to investigate the level of teachers' finding their job meaningful and organizational citizenship behavior, the level of relationship between these two concepts and the level of difference according to some demographic variables. In order to achieve these goals, the "Meaningful Work Scale for Educational Organizations" developed by Göçen and Terzi (2019), the "Organizational Citizenship Behavior Scale" developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman and Fetter (1990) and Moorman (1991) and adapted into Turkish by Polat (2007), and the "Organizational Citizenship Behavior Scale" developed by DiPaola, Tarter and Hoy (2005) and adapted into Turkish by Taşdan and Yılmaz (2008) were used. Necessary permissions were obtained from the researchers in order to apply the scales.

### Findings

It was seen that the level of finding meaningful work of the teachers participating in the research was high, with the mean  $\bar{X}=3.96$  and the standard deviation  $Ss=0.391$ . Teachers agreed the item "My work serves a great purpose", which is the 3<sup>rd</sup> one on the Meaningful Work for Educational Organizations Scale, at a high level ( $\bar{X}=4.59$ ). The item they agreed at the lowest level ( $\bar{X}=2.57$ ) was "I wonder what the meaning of my business life is.", which is the 7<sup>th</sup> item of the scale. According to the scale adapted to Turkish by Polat (2007), the mean level of organizational citizenship behavior of the teachers participating in the research was found to be  $\bar{X}=4.16$  and the standard deviation  $Ss=0.423$ , which is as high as the level of finding their jobs meaningful. Also, teachers agreed the item "I come to my work on time.", which is the 13<sup>th</sup> item of the same scale, at the highest level ( $\bar{X}=4.79$ ). The item they agreed with at the lowest level ( $\bar{X}=3.54$ ) was "If my time allows, I attend the class instead of my friend who could not come to the class for any reason or was late.", which is the 2<sup>nd</sup> item of the scale. According to the scale adapted to Turkish by Taşdan and Yılmaz (2008), the average of teachers' organizational citizenship behavior levels was found to be  $\bar{X}=3.85$ , standard deviation  $Ss = 0.541$ , and this result is at a high level as in the previous two scales. According to this scale, teachers agreed the item "Teachers waste most of the lesson time.", which is the second item of the scale, at a very high level ( $\bar{X}=4.36$ ). However, since this item is a negative item, it was reverse coded. Even if its very high level has an increasing effect when calculating the total organizational citizenship behavior score, it is calculated as a low level because it is the reversing entry. Teachers also agreed the item "Teachers help students in their personal time.", which is the first item of the scale, at a high level ( $\bar{X}=4.07$ ).

As a result of the analysis, according to the data in Table 9, it was found that the level of teachers' finding their job meaningful did not differ significantly according to the school type variable [ $F(2-447) = 1,251; p > 0.05$ ]. In the scale of Polat (2007), it was also found that the levels of teachers' organizational citizenship behavior did not differ significantly according to the school type variable [ $F(2-447) = 0.512; p > 0.05$ ]. However, in the scale of Taşdan and Yılmaz (2008), it was found that the levels of teachers' organizational citizenship behavior differed significantly according to the type of task variable [ $F(2-447) = 4,923; p < 0.01$ ].

As a result of the analysis, according to the data in Table 10, it was determined that the level of teachers' finding their job meaningful differed significantly according to the branch variable [ $\chi^2(2) = 6,645; p < 0.05$ ]. When Bonferroni correction was made, it was seen that the significant difference between the branch teachers and the vocational education teachers was in favor of the vocational education teachers across the scale, and the significant difference between the classroom teachers and the vocational education teachers was also in favor of the vocational education teachers

across the scale. The magnitude of the significant difference across the scale shows a low level of effect as  $\eta^2=0.01$ . Polat (2007) [ $\chi^2(2) = 2,918$ ;  $p > 0.05$ ] and Taşdan and Yılmaz (2008)'s [ $\chi^2(2) = 4.879$ ;  $p > 0.05$ ], it was found that the organizational citizenship behavior levels of teachers in organizational citizenship behavior scales did not show any significant difference according to the branch variable.

As a result of the analysis, according to the data in Table 11, it was found that the level of teachers' finding their job meaningful did not differ significantly according to the task type variable [ $\chi^2(2) = 1.678$ ;  $p > 0.05$ ]. It was found that the teachers' levels of organizational citizenship behavior differed significantly in the organizational citizenship behavior scale of Polat (2007) according to the task type variable [ $\chi^2(2) = 8,072$ ;  $p < 0.05$ ], while in the scale of Taşdan and Yılmaz (2008) it did not show any significant difference [ $\chi^2(2) = 8.072$ ;  $p > 0.05$ ].

According to the multiple correlation results, a positive ( $r=0.527$ ;  $p<0.01$ ) significant relationship was found between teachers' levels of finding their jobs meaningful and their levels of organizational citizenship behavior ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Accordingly, the level of finding the job meaningful explains 14% of the organizational citizenship behavior level. On the contrary, "the level of exhibiting organizational citizenship behavior explains 14% of the level of finding the job meaningful". According to the multiple correlation results, it was found that there was a positive ( $r=0.347$ ;  $p<0.01$ ) significant relationship ( $-1 \leq r \leq +1$ ) between the levels of teachers' finding their jobs meaningful and their levels of organizational citizenship behavior. The effect size in the correlation is the relationship itself (Can, 2017). The resulting value makes a big impact. According to this, the level of finding the job meaningful explains 12% of the organizational citizenship behavior level. On the contrary, "the level of exhibiting organizational citizenship behavior explains 12% of the level of finding the job meaningful".

### **Conclusion, Discussion and Suggestions**

As a result of the research, the level of teachers' finding their job meaningful was found high throughout the scale. The teaching profession is meaningful to people because it is a job that works with people (Pratt & Ashforth, 2003, 321), contributes positively to people's lives (Chen, 2007) and that serves a high purpose (Ariely et al., 2008). In order to increase the success of students, it is important that teachers find their work meaningful and make them happy. In this way, students who are beneficial to society, healthy and able to develop themselves intellectually can be raised (Gardner, Csikszentmihalyi, & Damon, 2001). As in other fields, teachers' finding their jobs meaningful facilitates their individual development and deepens their understanding of the world, both for themselves and for the people around them (Steger & Dik, 2010).

As a result of the research, teachers' organizational citizenship behavior levels

were found high in the scales of Polat (2007) and Taşdan and Yılmaz (2008). For schools to be successful by achieving their goals, it is important for teachers to show organizational citizenship behavior at schools (Dede, 2017: 91). This will increase the organizational learning of schools (Köprülü, 2011: 23) and increase productivity by creating a positive climate (Belogolovsky & Somech, 2010; Runhaar et al., 2013).

As a result of the research, it was found that there was no change in the level of teachers' finding their job meaningful according to the school type, which is one of the demographic variables. As a result of the research, it was found that the level of teachers' finding their job meaningful according to the branch, which is one of the demographic variables, showed a significant difference. This difference is that vocational education teachers' level of finding their jobs meaningful is higher than that of class and branch teachers according to the branch variable. It was found that the level of teachers' finding their job meaningful did not differ according to the task type variable.

In the correlation analysis made between finding the job meaningful and showing organizational citizenship behavior (Polat, 2007), it was found that there was a significant positive relationship. Accordingly, the level of displaying organizational citizenship behavior explains 14% of the level of finding the job meaningful, or the level of finding the job meaningful explains 14% of the level of displaying organizational citizenship behavior. As a result of the correlation analysis between the meaningfulness of the job and the demonstration of organizational citizenship behavior (Taşdan & Yılmaz, 2008), it was found that there was a positive relationship at the same level. The level of demonstrating organizational citizenship behavior explains 12% of the level of finding the job meaningful, or the level of finding the job meaningful explains 12% of the level of demonstrating organizational citizenship behavior.

Since teachers show organizational citizenship behavior to the extent that they find their jobs meaningful, school environments should be made more meaningful for teachers by improving their working conditions. In-service training should be given to school administrators to encourage teachers to show organizational citizenship behavior.