



Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi  
Sakarya University Journal of Education Faculty

e-ISSN: 2717-6401

Öğretmenlere Göre Anlamli İş ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Hamit İMALI\* Ahmet KAYA\*\*

Makale Bilgisi	ÖZET
<i>Geliş Tarihi:</i> 21.06.2022	Bu araştırma, öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılmıştır. Nicel bir araştırma olan çalışmada betimsel tarama modeli ve korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ilinin Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerinde devlete ait ilkököl, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan 450 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma da veri toplama aracı olarak "Anlamli İş Ölçeği", "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasında istatistiksel olarak anlamli bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri istatistiksel olarak yüksek seviyede bulunmuştur. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, görev türü ve okul türü gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri branş değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterdiği; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık gösterme düzeylerinin ise görev türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık gösterdiği bulunmuştur.
<i>Kabul Tarihi:</i> 21.10.2022	
<i>Basım Tarihi:</i> 30.12.2022	
	<b>Anahtar Sözcükler:</b> Anlamli iş, örgütsel vatandaşlık davranışı, öğretmen
doi:10.53629/sakaefd.1133544	Makale Türü: Araştırma Makalesi

\* Sınıf Öğretmeni, MEB, Kahramanmaraş-Türkiye, [hamitm90@gmail.com](mailto:hamitm90@gmail.com), ORCID: 0000-0002-1512-1038

\*\* Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kahramanmaraş-Türkiye, [akaya574@hotmail.com](mailto:akaya574@hotmail.com), ORCID: 0000-0001-8899-9178

**Kaynakça Gösterimi:** İMALI, H. & KAYA, A. (2022). Öğretmenlere göre anlamli iş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 191-213. doi: 10.53629/sakaefd.1133544

**Citation Information:** İMALI, H. & KAYA, A. (2022). The relationship between meaningful work and organizational citizenship behavior according to teachers, *Sakarya University Journal of Education Faculty*, 22(2), 191-213. doi: 10.53629/sakaefd.1133544



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

## The Relationship Between Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior According to Teachers

Article Information	ABSTRACT
Received: 21.06.2022	This research was conducted to determine the relationship between teachers' levels of finding their work meaningful and their levels of showing organizational citizenship behavior. In this quantitative research, descriptive survey model and correlational research model were used. The universe of the research consists of 9,443 teachers working in state-owned primary, middle and secondary schools in Dulkadiroğlu and Onikişubat central districts of Kahramanmaraş province in the 2020-2021 academic year. In the research, "Meaningful Work Scale", "Organizational Citizenship Behavior Scale" and "Personal Information Form" were used as data collection tools. As a result of the research; it has been observed that there is a statistically high level of significant relationship between teachers' levels of finding their jobs meaningful and their organizational citizenship behavior. On the other hand, the level of teachers' meaningful work and organizational citizenship behavior were found to be statistically significant at a high level. In addition, it was examined whether the levels of meaningful work and organizational citizenship behavior perceptions of teachers differed according to demographic variables such as gender, marital status, age, branch, type of duty and school type. The level of teachers' meaningful work perception shows a significant difference according to the branch variable; the level of teachers' organizational citizenship perception showed a statistically significant difference according to the type of duty.
Accepted: 21.10.2022	
Published: 30.12.2022	
	<b>Keywords:</b> Meaningful work, Organizational Citizenship Behavior, Teacher.

Article Type: Research Article

### 1. GİRİŞ

Eğitimin asıl amacı insanların yaşantılarında karşılaştıkları problemleri çözmelerinde yardımcı olmak, içerisinde bulunulan toplumun beklentilerini karşılamak ve topluma uyum sağlamalarını kolaylaştıracak yeterlilikleri kazandırmaktır. Bu amaç doğrultusunda eğitim bilimsel düşünceye sahip, inovatif, üreten, topluma ve ülkesine faydalı bireyler yetiştirmelidir. Bu görevi en iyi şekilde yerine getirecek kişilerde eğitim camiası içerisinde öğretmenlerdir. Bundan dolayı öğretmenlerin çalıştıkları kurumun hedefleri ile paralel bir şekilde güdülenerek ve işlerinden doyum sağlamaları sağlanarak çalışmalarını daha verimli hale getirilebilir (Öztürk, 2019, s. 3). Bu açıklamalar doğrultusunda öğretmenlerin işlerini ne düzeyde anlamlı bulduğunu ve anlamlı bulma düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerini belirlemek, bununla birlikte bazı değişkenlere göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerini belirlemek araştırmanın temel hedefidir.

Anlamlı iş üzerine yapılan araştırmaların son on yılda arttığı gözlenmektedir (Fairlie, 2013). Bununla birlikte anlamlı lider boyutları ile ilgili Göçen (2021, s. 39) de araştırma yapmıştır ve bu boyutları "Üstün Hayat Amacı, Anlamlı Paylaşma, Anlayış, Geçmiş, Bugünü ve Geleceği Birleştirme, Bilgelik, Barışık Olma, Etiklik Duygusu, Diğerlerine Hizmet, İçsel Motivasyon ve Aidiyet Sağlama" şeklinde açıklamıştır. Anlamlı iş kavramı sosyal psikoloji, tarih, sosyoloji ve antropoloji gibi çeşitli alanları ilgilendirdiği için araştırmacılar tarafından uzun bir süre daha araştırılacaktır (Overell, 2008). Bu konu ile ilgili araştırmalar artmakla birlikte farklı felsefeler geliştirilerek araştırma alanları genişletilmektedir. Anlamlı iş kavramını ve işin anlamlılığını arttıran etmenleri bilmek iş hayatının düzeni ve bireyin işte kendini iyi hissetmesi açısından önemlidir. Son zamanlarda iş ile birey arasında uyumun artırılmasında en önemli etkinin işin birey için daha anlamlı hale getirilmesi yani anlamlı iş olduğu görülmektedir (Kahn, 1990; Shamir, 1991). Bu görüşü May, Gilson ve Harter (2004) araştırmalarında destekleyerek anlamlı işin birey-iş uyumunu yordadığını bulmuşlardır. Farklı bir açıdan bakılacak olursa anlamlı iş, kişinin işine derin bir anlam ve amaç yüklemesidir (Milliman vd., 2003). Anlamlı işten söz edilebilmesi için bireylerin işten beklentilerinin farkında olmaları (Baldry vd., 2007, s. 5). Anlamlı işi bireyin kişisel gelişimi, başkaları ile iş yapabilme yeteneği kazanması, performansını arttırması ve diğergamlık gibi çeşitli yönlerden değerlendirmelidir (Koçer, 2019, s. 2).

Eğitim, doğası gereği anlamlı iş olarak düşünülebilir. Bunu destekler bir şekilde Bassuk ve Goldsmith (2009) işin anlamlılığının bazı durumlarda yapılan işin kendisinin yapan tarafından anlamlı bulunmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Daha çok insanları ilgilendiren bir iş olduğu, insanların yaşamlarına kolaylaştırıcı yönde fayda sağladığı (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 321) ve önemli hedefe hizmet ettiğinden (Ariely vd., 2008) öğretmenlik mesleği toplum tarafından anlamlı bir iş olarak görülmektedir (Chen, 2007). Bununla birlikte eğitim

örgütlerinde öğretmenlerin işlerini anlamlı bulabilmeleri için ortamlar oluşturulmalıdır. Bu ortamlar sayesinde öğretmenleri işlerine güdülemek mümkündür (Csikzentmihalyi, 2004). Türkiye'nin kültür oluşumunda önemli bir yere sahip öğretmenler için yaptıkları işin anlamlılığı oldukça önemlidir (Schwartz, 1999). Gardner (2010, s. 256) öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarıyla birlikte bu anlamlılığı öğrencilere aşılmalara gerektiğini belirtmiştir. Bu sayede öğrenciler, kendilerini fiziksel, sosyal, entellektüel ve ruhsal olarak geliştirebilmekte; kendi içinde bulunduğu topluma ve dünyaya yararlı bir insan olabileceklerdir. Öğretmenlik mesleğinin böyle önemli rolünün olması ile birlikte öğretmenler bazen çeşitli nedenlerle işlerini anlamlı bulma konusunda sorunlar yaşayabilmektedirler. Yaşanılan bu sorunlara çözüm olarak Paskett (2007) öğretmenlerin kendilerine belirlenen görev alanları çerçevesinde farklı anlamlı alanlar oluşturarak işlerini kendilerine daha anlamlı hale getirebilirler. Bu anlamlı ortam oluşabilmesi için öğretmenler bütün olumsuzluklara karşı, kendilerini sürekli geliştirebilecekleri zor hedefler belirlemelidir.

İnsanların sürekli gelişen ve değişen bilgi sistemiyle yeniliklere uyumlarını kolaylaştırmak için ve çalıştıkları kuruluşlara yeni fikirlerle katkı yapabilmeleri için eğitimin önemi daha da artmıştır. İçinde bulunulan toplumun ihtiyaçlarına göre birey yetiştirmek ve yetişen bu bireylerin topluma uyum sağlaması eğitim sayesinde olmaktadır (Begenirbaş, 2013, s. 1). Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışı gibi gönüllü davranışlar sergileyen ve pozitif katkı sağlayan kişilere ihtiyaç duymaktadırlar (Alpsoy, 2018, s. 1). Örgütte görev yapanların gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içerisinde yardımlaşmanın ve örgüte bağlılığın artması ile doyumun sağlanabilmesi için önemlidir (Yılmaz, 2010, s. 12). Öğretmenlerin rol ve sorumlulukları tanımlanan görevlerin ötesine geçerek ancak okullarda başarı sağlanabilir (On vd., 2016, s. 742). Rol ve sorumlulukların ötesinde olan örgütsel vatandaşlık davranışı okullar açısından hassas ve önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan öğretmenler insan kaynaklarının geliştirilmesinde ve kendi ülkelerinin kapsamlı gelişiminde önemli role sahiptir (Oplatka, 2009). Katz ve Kahn (1978) örgütler için örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinin önemli olduğunu belirtmiştir. Bu durum çalışanların performansının artarak örgütün rekabet etme kabiliyetinin artmasına yardımcı olur. Böylelikle örgütler düşük maliyetle kendilerini geliştirerek daha iyiye gidebilirler (Ramesh, 2014, s. 177).

Öğretmenler eğitimin ve çalıştıkları okulların en önemli parçalarıdır. Eğitim camiası ve okullar bir örgüt olarak düşünüldüğünde öğretmenlerin özveri göstererek çalışması beklenmektedir. Görev yapan her öğretmen yasa ve yönetmeliklerdeki görev tanımlarında yer alan vazifelerini yerine getirmektedir. Fakat çalıştıkları örgütün başarısı için bu görev sorumlulukları yapmak yeterli olmamaktadır. Bundan dolayı öğretmenlerden tanımlanan görevlerin dışında çalıştığı örgütün gelişimine faydalı olacak davranışlar göstermesi de beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin davranışlarını ölçmek için birçok araştırma yapılmaktadır (Yılmaz, 2019, s. 2). Okulların hedeflerine ulaşabilmesi ve öğrenen okul kültürünün oluşabilmesi için en önemli faktör öğretmendir. Öğretmenlerin yüksek performans göstergelerinden birisi örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleridir. Öğretmenlerin, yoğun olan iş arkadaşlarına yardım etmesi, mesleğine yeni başlayan arkadaşlarına rehberlik etmesi, mesleği ile ilgili güncel gelişmeleri ve makaleleri izlemesi, mesleğini icra ederken uygulaması ve bu yenilikleri arkadaşları ile paylaşması ve çalıştığı kurum içerisinde kendi görev tanımlarının dışındaki alanlarda görev alarak gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları okulda pozitif bir ortam oluşturarak verimliliği arttıracaktır (Belogolovsky ve Somech, 2010; Runhaar vd., 2013). Bu faydalarıyla birlikte örgütsel öğrenme seviyeside artacaktır (Köprülü, 2011, s. 23).

Okulların en önemli öğelerinden biri olan öğretmenler işlerini anlamlı bulduklarında performansları artma eğiliminde olmakta ve yaptıkları işi daha nitelikli hale getirmektedirler. Öğretmenlerin yaptıkları işi anlamlı bulmaları ve yaptıkları işten tatmin olmaları istekli bir şekilde çalıştıkları kurumun amaçları doğrultusunda emek sarfetmesi için önemlidir. Öğretmenlerin eksiklerini tamamlamaya yönelik çalışmalar büyük bir motivasyon kaynağı olacaktır (Paskett, 2007). Önceki yapılan araştırmalara göre anlamlı işin motivasyon (Morin, 2004), örgütsel bağlılık (Chalofsky, 2003), mesleki kimlik gelişimini (Miller, 2008) sağladığı ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düşeylerini arttırdığı (Purvanova, Bono ve Dzieweczynski, 2006) belirtilmektedir. Örgütlere bu yararlarından dolayı önemli olan "anlamlı iş" kavramının eğitim örgütlerinin en önemli ögesi olan okullarda çalışan öğretmenler üzerinde de incelenmesi önemlidir.

### 1.1. Problem Durumu

"İşin Anlamlı Bulunması" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" kavramlarının birbirlerini etkileme durumları örgüt çıktılarının özelliklerini etkilemektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmaması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesini olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle öğretmenlerin

anlamli iş ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili görüşleri incelenerek bu kavramlar arasındaki ilişki durumuna bakmak ve literatüre katkı yapmak amaçlanmıştır. Literatürde bu iki konu ile ilgili araştırmalar mevcuttur. Koçer (2019) ve Toptaş (2016) anlamli iş konusunda; Tecimen (2020), Çınar (2019) ve Çerezci (2019) örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda araştırma yapmışlardır. Fakat; anlamli iş konusundaki çalışma sayısı oldukça azdır. Anlamli işin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini öğretmenlerin görüşlerine göre araştıran bir çalışmaya ulusal ve uluslararası düzeyde rastlanmamıştır. Bu çalışmanın diğeri bir amacı Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde bulunan politikacılara ve yöneticilere öğretmenlerin işlerini anlamli bulmaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri hakkında bilgilendirme yapılarak, olumlu ve pozitif okul iklimi oluşturulabilmesine katkı sağlanabileceği düşünölebilmektedir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; MEB’de çalışan Kahramanmaraş ilindeki öğretmenlerin görüşlerine göre işin anlamli bulunma seviyesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme seviyesinin hangi düzeyde olduğu ve bu iki kavram arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemektir. Bununla birlikte bu kavramların genel ve alt boyutlarıyla; yaş, medeni durum, cinsiyet, branş, görev türü ve okul türü değişkenlerine göre hangi derecede anlamli farklılık gösterdiğini belirlemektir.

## 1.3. Araştırma Problemi

İşin anlamli bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre açıklamaya çalışmak bu araştırmanın amacıdır.

### 1.3.1. Araştırmanın alt problemleri

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki problemlere öğretmen görüşlerine göre yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin işlerini anlamli bulma seviyeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyeleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri;
  - a) Cinsiyet,
  - b) Medeni durum,
  - c) Yaş,
  - d) Branş,
  - e) Görev türü,
  - f) Okul türü,
 değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamli farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin işlerini anlamli bulma seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyeleri ve bu iki ölçeğin boyutları arasında anlamli ilişki var mıdır?

## 2. YÖNTEM

Nicel yöntem kullanılan bu çalışmada, öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışını göstermek ve bu düzeylerin çeşitli demografik değişkenlere göre fark analizlerinin gerçekleştirileceği yerlerde nicel araştırma yöntemi olan “betimsel tarama modeli” kullanılmıştır. Bu model; çalışmaya katılanların konu ile ilgili algı, tutum, yönelimlerin hangi düzeyde olduğunu belirleyebilmek imkânı sunan ve büyük örneklem gruplarıyla çalışma yapılabilen bir araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2017, s. 184). Öğretmenlerin işlerini anlamli bulma düzeyleriyle örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ise nicel araştırma yöntemi olan “korelasyonel araştırma yöntemi” kullanılmıştır. “Korelasyonel araştırma, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır” (Büyüköztürk, vd., 2017, s. 191). Bu nicel Araştırma yöntemlerini kullanmak araştırmanın genel amacına ve alt amaçlarına uygun olmuştur.

## 2.1. Çalışma Grubu

Kahramanmaraş ilinin Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçelerinde ilçelerinde 2019-2020 eğitim-öğretim yılında ilkökul, ortaokul ve liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme seçerken, evreni temsil eden ve sonuçları genelleme özelliğine sahip, araştırma problemi üzerinde etkisinin olabileceği düşünülen okul türü (ilkokul, ortaokul, lise) değişkenine göre evren içinde homojene yakın alt grupları belirleyen (Büyüköztürk, vd., 2017, s. 89) basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinden biri olan “tabakalı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntemle seçilen araştırmanın örneklemini ise 450 öğretmen oluşturmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemi hem standart hatayı azaltmakta hem de uygulama da maddi ve zaman kaynakları açısından ekonomik sağlamaktadır (Özen ve Gül, 2007). Araştırmamıza katılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

*Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri*

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	233	51.8
	Erkek	217	48.2
	Toplam	450	100.0
Yaş	30 yaş ve altı	85	18.8
	31-40 yaş	187	41.6
	41-50 yaş	133	29.6
	51 yaş ve üzeri	45	10.0
	Toplam	450	100.0
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
Medeni Durum	Evli	380	84.4
	Bekar	70	15.6
	Toplam	450	100.0
Görev Türü	Yönetici	50	11.1
	Alan/Atölye Şefi	12	2.7
	Öğretmen	388	86.2
	Toplam	450	100.0

Araştırmacıların geliştirdiği “Kişisel Bilgi Formu”, Göçen ve Terzi (2019)’nin geliştirdiği “Eğitim Örgütleri İçin Anlamli İş Ölçeği” ile Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ile Moorman (1991)’in geliştirdiği ve Polat (2007)’in Türkçe’ye çevirdiği “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” araştırmanın verilerini toplamak amacıyla kullanılmışlardır. Veriler çevrimiçi olarak Web Tabanlı Google ile toplanmıştır. Veriler çevrimiçi toplanarak hem sosyal mesafe kurallarına uyma imkanı sağlamıştır hem de hızlı bir şekilde gelişen günümüz teknoloji dünyasında pratiklik açısından önemli ayrıcalık sağlamaktadır (Çeliköz ve Erişen, 2017). Elden toplanan verilerin analiz için istatistik programlarına girilmesi esnasında oluşabilecek aksaklıkların en aza indirilebilmesi yönüyle bu yöntem güvenilir görülmektedir (Özsağlam, Atalay ve Toprak, 2009).

“Eğitim Örgütleri İçin Anlamli İş Ölçeği”, öğretmenlerin işlerini hangi düzeyde anlamlı bulduğunu belirlemeyi amaçlayan, ters maddesi olmayan, 6 faktörü ve 21 maddesi olan bir ölçme aracıdır. Bu ölçme aracının faktörleri “İşte Anlam”, “İşte Anlam Arayışı”, “İşte İlişkiler”, “İşte Aşkınlık”, “İşte Tevazu” ve “İşte Anlam Liderliği” şeklindedir. Ölçeği geliştirenler tarafından ölçeğin doğrulayıcı faktör analizleri ve açıklayıcı faktör analizleri yapılarak, eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği iç tutarlılık Crombach’s Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.84$  olarak bulunmuş ve mükemmel uyum gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bu araştırma kapsamında yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin iç tutarlılık Crombach’s Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.83$  olarak hesaplanmıştır ve birbirlerine çok yakın olduğu teyit edilmiştir. Göçen ve Terzi (2019) tarafından geliştirilen eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin geçerliliğini ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılarak uyumluluk indekslerine bakmak için bu model kullanılmıştır. Ölçeği geliştirenlerin doğrulayıcı faktör analiz değerleri; RMSEA, SRMR, TLI ve CFI değerleri sırası ile

.048, .052, .95 ve .96 olarak bulunarak literatürde belirtilen değerlere göre mükemmel bir uyum gösterdiği belirlenmiştir (Kline, 2016, s. 276-277). Bu araştırma için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; TLI ve CFI değerlerinin 0.90'dan büyük, RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.08'den küçük ve  $\chi^2/sd$  değerinin 0-5 aralığında olduğundan bu model kabul edilebilir düzeydedir (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).

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini belirlemeyi amaçlayan, ters maddesi olan, 4 faktörlü ve 20 maddesi olan bir ölçme aracıdır. Bu ölçme aracının faktörleri “yardımlaşma”, “centilmenlik”, “vicdanlılık” ve “sivil erdem” şeklindedir. Polat (2007) tarafından ölçeğin doğrulayıcı faktör analizleri ve açıklayıcı faktör analizleri yapılarak, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği iç tutarlılık Crombach’s Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.89$  olarak bulunmuş ve mükemmel uyum gösterdiğini belirtmiştir. Bu araştırma için yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin iç tutarlılık Crombach’s Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.83$  olarak hesaplanmıştır ve yeterli seviyede olduğu görülmüştür. Polat (2007)’in Türkçe’ye çevirdiği örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine bakılmamıştır. Bu araştırma için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise; TLI ve CFI değerlerinin 0.90’dan büyük, RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.08 den küçük ve  $\chi^2/sd$  değerinin 0-5 aralığında olduğundan bu model kabul edilebilir düzeydedir (CFI=0.917; TLI=0.903; RMSEA=0.054; SRMR=0.047) (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).

SPSS paket programı ile analiz edilen bu araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi MPlus 8.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Veriler analiz edilmeye başlanmadan önce eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılarak normal dağılım göstergelerine ve standart hatalarına bakılmıştır. Çarpıklık-basıklık katsayısı normallik varsayımlarının kontrolünde başvurulması gereken adımlardan biridir (Can, 2017). Ölçme araçlarının her biri kendine has olmasından dolayı ölçeklerin ayrı ayrı normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılması gerekmektedir. Dağılım göstergesinin normal(parametrik) veya normal olmamasına(non-parametrik) göre hangi analizin yapılacağına karar verilebilmektedir (Karagöz, 2010). Çarpıklık(skewness) değeri dağılımın normal olup olmadığını gösteren en önemli göstergelerden biridir ve dağılımın aynası gibidir (Tabachnick vd., 2007). Çarpıklık-basıklık verileri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

*Ölçeklerin Çarpıklık-Basıklık Değerleri*

Ölçekler	Çarpıklık	Sh	Basıklık	Sh
Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş	0.103	0.115	0.341	0.230
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-0.162	0.115	-0.338	0.230

Tablo 2’de yer alan çarpıklık-basıklık değerleri ve standart hata oranları incelenmiştir. Çarpıklık-basıklık değerleri Can’a (2017: 85)  $\pm 1$  değerleri arasında olmalı. Ayrıca Çarpıklık-basıklık verilerinin standart hataya bölündüklerinde sonuç  $\pm 1,96$  değerleri aralığında ise normal dağılım olduğunu gösterir. Yapılan hesaplamalar sonucunda tabloda elde edilen verilere göre varsayımın karşılandığı görülmektedir. Varyansların homejenliğini bulmak için Levene testi uygulanarak sonuçları incelenmiştir. Homojenlik testi sonucunda alt problemlere normal dağılım gösteren değişkenlerde yapılan fark analizlerinde iki gruplu olanlara Bağımsız Örneklem t testi uygulanırken; grup ikiden fazla ise ANOVA uygulanmıştır. ANOVA ile yapılan analizlerde bulunan anlamlı farklılığın ikili gruplardan hangilerinin arasında olduğunu bulmak için çoklu karşılaştırma Post Hoc analizlerinden biri olan LSD testi uygulanmıştır. Varyansların eşit olduğu ancak örneklem eşit olmadığı durumlarda LSD testi kullanılabilir bir çoklu karşılaştırma testidir (Kayri, 2009). Normal dağılım göstermeyen değişkenlerde yapılan fark analizlerinde kategorik değişkenlerde ikiden fazla grup olduğu için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda ortaya çıkan anlamlı farklılığın ikili gruplardan hangilerinin arasında olduğunu bulmak için ise Bonferroni Correction (Bonferroni düzeltmesi) ile analiz yapılmıştır. Bonferroni düzeltmesi, birden fazla bağımsız ve bağımlı değişken ile analiz gerçekleştirirken çoklu karşılaştırma yapabileme imkânı veren bir düzeltmedir (Napierala, 2012). Araştırma problemlerinde yer alan “iki değişken arasında ilişki var mıdır?” sorusunun cevabını bulabilmek amacıyla ise Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde alt boyutlarda inceleme yapıldığı için Çoklu Korelasyon analizi kullanılmıştır. Çoklu Korelasyon; bir değişkenin iki veya daha fazla değişken ile arasındaki ilişkinin yönünü ve ilişki miktarını ortaya çıkarmaktadır (Can, 2017, s. 369).  $p = 0.05$  bütün analizlerde anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir.



### 3. BULGULAR

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin işlerini hangi düzeyde anlamlı bulduklarına dair görüşlerinin ortalaması  $\bar{X}=3.96$  olarak, standart sapması ise  $Ss=0.391$  olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Katılım gösteren öğretmenler en yüksek düzeyde 3. madde olan "İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir." maddesine ( $\bar{X}=4.59$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir. En düşük düzeyde ise 7. madde olan "İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum." maddesine ( $\bar{X}=2.57$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine verdiği cevaplar ise şu şekildedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin ortalaması  $\bar{X}=4.16$  olarak, standart sapması ise  $Ss=0.423$  olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin işin anlamlı bulunması seviyesi gibi örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri de yüksek seviyede bulunmuştur. Katılım gösteren öğretmenler en yüksek düzeyde 13. madde olan "İşime zamanında gelirim." maddesine ( $\bar{X}=4.79$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir. En düşük düzeyde ise 2. madde olan "Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim." maddesine ( $\bar{X}=3.54$ ) katıldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin "cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, görev türü ve okul türü" gibi demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterme durumları şu şekildedir. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

*Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları*

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
EÖİAİ†	Kadın	233	3.95	0.369	-0.737	448	0.461
	Erkek	217	3.97	0.414			
ÖVD‡	Kadın	233	4.15	0.426	0.765	448	0.740
	Erkek	217	4.17	0.422			

\* $p < 0,05$

Tablo 3'teki verilere göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur [ $t_{(448)} = -0.737$ ;  $p > 0.05$ ]. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin ise yine aynı şekilde anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur [ $t_{(448)} = 0.765$ ;  $p > 0.05$ ].

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerindeki farklılaşmayı belirlemek için parametrik analiz yöntemlerinden bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

*Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları*

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
EÖİAİ	Evli	380	3.96	0.383	0.522	448	0.602
	Bekâr	70	3.94	0.435			
ÖVD	Evli	380	4.17	0.424	0.062	448	0.951
	Bekâr	70	4.16	0.420			

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

† Eğitim Örgüleri için Anlamlı İş Ölçeği

‡ Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Tablo 4'teki verilere göre öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre işlerini anlamlı bulma düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır [ $t_{(448)} = 0.522$ ;  $p > 0.05$ ]. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin ise yine aynı şekilde anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur [ $t_{(448)} = 0.062$ ;  $p > 0.05$ ].

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerindeki farklılaşmayı belirlemek için parametrik analiz yöntemlerinden ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5  
Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
<b>EÖİAİ</b>	30 yaş altı	85	3.99	0.401	Gruplar arası	0.158	3	0.053	0.341	0.796
	31-40 yaş	187	3.95	0.376	Gruplar içi	68.725	446	0.154		
	41-50 yaş	133	3.95	0.421	Toplam	68.883	449			
	51 yaş üzeri	45	3.98	0.350						
<b>ÖVD</b>	30 yaş altı	85	4.18	0.372	Gruplar arası	0.288	3	0.096	0.532	0.660
	31-40 yaş	187	4.13	0.446	Gruplar içi	80.344	446	0.180		
	41-50 yaş	133	4.19	0.429	Toplam	80.631	449			
	51 yaş üzeri	45	4.15	0.406						

Tablo 5'teki verilere göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre işlerini anlamlı bulma düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır [ $F_{(3-446)} = 0.341$ ;  $p > 0.05$ ]. Yine aynı şekilde yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur [ $F_{(3-446)} = 0.532$ ;  $p > 0.05$ ].

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin branş değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediklerini bulmak için non-parametrik analiz yöntemlerinden Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Analiz ile ilgili veriler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6  
Branş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	Branş	n	Sıra ortalaması	Sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
<b>EÖİAİ</b>	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				
<b>ÖVD</b>	1.Sınıf	118	237.31	2	2.918	0.232	-
	2.Branş	305	218.62				
	3.Meslek	27	251.59				

\* $p < 0,05$

Tablo 6'daki verilere göre öğretmenlerin branş değişkenine göre işlerini anlamlı bulma düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir [ $\chi^2_{(2)} = 6.645$ ;  $p < 0.05$ ]. Bonferroni düzeltmesi sonucunda ölçek genelinde meslek dersleri öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasındaki anlamlı farklılığın meslek dersleri öğretmenlerinin lehine, meslek dersi öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin arasındaki anlamlı farklılığın ise yine meslek dersleri öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Ölçeğin genelinde görülen anlamlı farklılığın eta-kare değeri  $\eta^2 = 0.01$  şeklinde küçük düzeyde etki gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(2)} = 2.918$ ;  $p > 0.05$ ].

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini bulmak için non-parametrik analiz yöntemlerinden Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Analiz ile ilgili veriler Tablo 7'de gösterilmiştir.



Tablo 7  
Görev Türü Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	Görev Türü	n	Sıra ortalaması	Sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
EÖİAİ	1.Yönetici	50	238.98	2	1.678	0.432	-
	2.AtölyeŞefi	12	262.08				
	3.Öğretmen	388	222.63				
ÖVD	1.Yönetici	50	274.01	2	8.072	0.018*	1-3
	2.AtölyeŞefi	12	237.33				
	3.Öğretmen	388	218.88				

\* $p < 0,05$

Tablo 7'deki verilere göre öğretmenlerin görev türü değişkenine göre işlerini anlamlı bulma düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır [ $\chi^2_{(2)} = 1.678$ ;  $p > 0.05$ ]. Öğretmenlerin görev türü değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde ise ölçek genelinde anlamlı farklılık bulunmuştur [ $\chi^2_{(2)} = 8.072$ ;  $p < 0.05$ ]. Hangi iki grup arasında farklılık olduğunu bulmak için non-parametrik analizlerde kullanılan çoklu karşılaştırma analizinde Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda ÖVD ölçek genelinde öğretmen grubu ile yönetici grubu arasında yönetici lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılığın büyüklüğünü belirlemek amacıyla hesaplanan eta-kare ( $\eta^2$ ) değeri sonucuna göre etki büyüklüğü ( $\eta^2=0.02$ ) farkının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini bulmak için parametrik analiz yöntemlerinden ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8  
Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	n	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
EÖİAİ	İlkokul	134	3.92	0.374	Gruplar arası	0.383	2	0.192	1.251	0.287
	Ortaokul	170	3.97	0.401						
	Lise	146	3.99	0.394						
ÖVD	İlkokul	134	4.19	0.412	Gruplar arası	0.184	2	0.092	0.512	0.599
	Ortaokul	170	4.14	0.440						
	Lise	146	4.15	0.414						

\* $p < 0,05$

Tablo 8'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okul türü değişkenine göre işlerini anlamlı bulma düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır [ $F_{(2-447)} = 1.251$ ;  $p > 0.05$ ]. Yine aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde de farklılık bulunmamıştır [ $F_{(2-447)} = 0.512$ ;  $p > 0.05$ ].

Anlamlı İş ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerinin ve alt boyutlarının birbirleriyle ilişki durumları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9

*İşin Anlamlı Bulunması ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 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**

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

Tablo 9 incelendiğinde çoklu korelasyon sonuçlarına göre; Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ( $-1 \leq r \leq +1$ ) ve bu ilişki pozitif yönde anlamlı bir ilişkidir ( $r=0.527$ ;  $p < 0.01$ ). Hesaplanan değerin determinasyon değerinin ( $R^2$ ) ise %14 olduğu bulunarak örgütsel vatandaşlık davranışının %14 düzeyini işin anlamlı bulunma düzeyinin açıkladığı bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Anlam Arayışı” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin bütün boyutları ile arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Anlam Arayışı” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan ters yönde bir ilişki vardır ( $r=-0.001$ ;  $p > 0.05$ ). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte İlişkiler” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Vicdanlılık” boyutu arasında anlamlı olarak bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur ( $r=0.022$ ;  $p > 0.05$ ). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “Anlam Liderliği” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Vicdanlılık” boyutu arasında pozitif olarak  $p = 0.05$  seviyesinde anlamlı ilişkinin olmadığı bulunmuştur ( $r=0.064$ ;  $p > 0.05$ ). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Anlam” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında anlamlı olarak pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte İlişkiler” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Aşkınlık” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Tevazu” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Anlam Liderliği” boyutu ile “Yardımlaşma”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu açıklamalar doğrultusunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arttığında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin de arttığı yada öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri azaldığında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin de azaldığı bulunmuştur.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma sonucunda ulaşılan bulgular literatürdeki konu ile ilgili bilgiler doğrultusunda tartışılmış ve sonucunda geliştirilen öneriler belirtilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre ölçek genelinde öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin istatistiksel olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bularak mutlu olmaları ve bunu öğrencilerine yansıtmaları önemlidir. Ancak bu şekilde beden ve ruhen sağlıklı, entellektüel olarak kendini geliştirebilen ve toplum için faydalı işler yapan öğrenciler yetiştirilebilir (Gardner, Csikszentmihalyi ve Damon, 2001). Arvey, Harpaz ve Liao (2004), Claes ve Ruiz-Quintanilla (1994) ve Highhouse, Zickar ve Yankelevich (2010) gibi araştırmacılar “Yeterli parayı emek sarfetmeden şans eseri miras olarak alsaydınız çalışıp çalışmayacağınızı düşünür müydünüz?” şeklinde insanlara sorarak araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre katılanların büyük bir kısmı düzenli olarak çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları bu açıklamalara dayandırılabilir. İşin anlamlı olması, insanların kişisel gelişimlerini sağlamasına ve anlayışlarını

derinleştirmelerine yardımcı olmaktadır (Steger ve Dik, 2010). İşin anlamlı olması kişiden kişiye değiştiğinden birine anlamlı gelen iş diğerine anlamlı gelmeyebilir ve o anlamlılık birey için o şeyin önemini belirtmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). Yapılan işin niteliği ve bireyin kişilik özellikleri gibi nedenler işin anlamlılık derecesini etkilemektedir (Wrzesniewski vd., 2003). Bu açıklamalar doğrultusunda işin anlamlılığının çalışanlar için önemli olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde Koçer (2019) ve Toptaş (2016) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerini yüksek bulmuşlardır ve bu araştırma sonucunu destekler niteliktedirler. Isaksen (2000) ise çalışanların elde ettikleri işte anlam hissini %75 düzeyinde bulmuştur ve yine bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Fakat Kara (2016) yaptığı araştırmada katılımcıların iş anlamı düzeyini diğerlerine göre biraz düşük bularak orta derecenin biraz üzerinde bulmuştur. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında önceki çalışmalar biri hariç genel olarak bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Bu araştırma sonucunda cinsiyete göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışan hem erkek hem de kadın öğretmenler işlerini anlamlı bulmaktadırlar dolayısı ile birbirlerine üstünlükleri yoktur. Bununla birlikte eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Anlam” boyutunda kadınların lehine, “İşte Anlam Arayışı” boyutunda da erkeklerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Konu ile ilgili literatür tarandığında Özkan (2017), Koçer (2019), Özçelik (2019), Kara (2016) ve Yöndem (2019) yaptıkları çalışmalarda cinsiyete göre anlamlı iş düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Toptaş (2016) ise yaptığı çalışmada “Mesleki Gelişim”, “Tanınma”, “İşle Bütünleşme” ve “Özerklik” boyutlarında öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerini cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Fakat “Hizmet İdeali” boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu bularak kadın öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerini erkeklere göre daha yüksek bulmuştur. Literatür taramasında önceki yapılan çalışmaların bu yapılan çalışmayı genel olarak desteklediği ve cinsiyete göre işin anlamlı bulunmasının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur.

Bu araştırma sonucunda medeni duruma göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuca göre yine hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri yüksektir fakat cinsiyet değişkeninde olduğu gibi kadınlar ve erkeklerin arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin alt boyutlarında ise “İşte Anlam”, “İşte Aşkınlık”, “İşte Tevazu” ve “İşte Anlam Liderliği” boyutlarında medeni duruma göre anlamlı olarak farklılık göstermediği fakat; “İşte Anlam Arayışı” boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeye sahip olduğu, “İşte İlişkiler” boyutunda ise evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeye sahip olduğu bulunmuştur. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında Vural (2018), Özçelik (2019), Yöndem (2019), Özkan (2017), Kara (2016) ve Toptaş (2016) yaptıkları çalışmalarında medeni duruma göre işin anlamlı bulunma düzeyinin anlamlı olarak farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Koçer (2019) ise bu çalışmaların aksine anlamlı olarak farklılık gösterdiğini bulmuştur. Bu çalışma da ise ölçek genelinde işin anlamlı bulunması medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermesine rağmen boyutlar arasında farklılık göstermektedir. Literatürde ise bir çalışma hariç diğer çalışmaların bu çalışmayı desteklediği görülmüştür.

Bu araştırma sonucunda yaşa göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuca göre hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri yüksektir fakat; cinsiyet ve medeni durum değişkeninde olduğu gibi kadınların ve erkeklerin arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin tüm boyutlarında ise yine ölçeğin genelinde olduğu gibi kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında Özkan (2017), Koçer (2019) ve Toptaş (2016) yaptıkları çalışmalarında işin anlamlılık düzeyinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak değiştiğini bularak bu araştırma sonucunu desteklememektedirler. Yöndem (2019) ve Kara (2016) ise yaptıkları çalışmalarında işin anlamlı bulunma düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediğini bularak bu araştırma sonucunu desteklemektedirler. Literatür taramasına bakıldığında önceki yapılan çalışmaların bu çalışmayı genel olarak desteklemediği görülmektedir.

Bu araştırma sonucunda branşa göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği görülmüştür. Bu farklılıklar şu şekildedir. Meslek dersleri öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ve yine meslek dersleri öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “İşte Anlam”, “İşte Anlam Arayışı”, “İşte İlişkiler”, “İşte Aşkınlık” ve “İşte Anlam Liderliği” boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. “İşte Tevazu” boyutunda ise meslek dersleri öğretmenlerinin hem sınıf öğretmenleri hem de branş öğretmenlerine

göre işlerini daha anlamlı buldukları görülmüştür. Literatür taramasında işin anlamlı bulunması ile ilgili araştırmalarda branş değişkenine hiç yer verilmediği görülmüştür.

Bu araştırma sonucunda görev türüne göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “İşte Anlam”, “İşte Anlam Arayışı”, “İşte İlişkiler”, “İşte Aşkınlık” ve “İşte Anlam Liderliği” boyutlarında görev türü değişkenine göre anlamlı olarak farklılık görülmediği fakat “İşte Tevazu” boyutunda atölye şefi ve meslek dersleri öğretmenlerinin sınıf ve branş öğretmenlerine göre işlerini anlamlı bulma seviyelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür taramasında Koçer (2019) ve Yöndem (2019) yaptıkları çalışmalarında yönetici olanların anlamlı iş seviyelerini yönetici olmayanlara göre daha yüksek bulmuştur. Bu iki çalışmalar haricinde başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır ve bu çalışma sonucunu desteklememektedirler.

Bu araştırma sonucunda okul türüne göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “İşte Anlam”, “İşte Anlam Arayışı”, “İşte İlişkiler”, “İşte Aşkınlık” ve “İşte Anlam Liderliği” boyutlarında okul türüne göre anlamlı farklılık görülmediği fakat; “İşte Tevazu” boyutunda liselerde çalışan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Literatür taramasında işin anlamlı bulunması ile ilgili araştırmalarda okul türü değişkenine yer verilmediği görülmüştür. Bundan dolayı literatürden örnek verilememiştir.

Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri işin anlamlı bulunması seviyesi gibi yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenler işlerini profesyonel olarak yapmakta ve zamanlarının büyük bir kısmını eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmek için harcamaktadırlar. Birinci dereceden sorumlulukları öğrencilere eğitim-öğretim hizmetinde bulunmaktır. Bu faaliyetleri yürütmek özveri, sağduyu ve profesyonellik istediğinden öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık göstermeleri önem arz etmektedirler. Öğretmenler bu davranışları öğrencilerinin daha başarılı olması ve meslektaşlarına yardım amaçlı göstermektedirler (Dipaola ve Hoy, 2005, s. 65). Öğretmenlerin okulun işleyişini kolaylaştırmak için örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri okulda olumlu iklim oluşturarak verimliliği arttırmaktadır (Belogolovsky ve Somech, 2010; Runhaar vd., 2013). Bunlarla birlikte okul ortamındaki örgütsel öğrenme de artacaktır (Köprülü, 2011, s. 23). Okulun aktifliğini arttıracak bazı örgütsel vatandaşlık davranışları anlatılacak konu hakkında önceden detaylı çalışma yapmak, okuldaki zamanları verimli geçirmek, planladıkları işi bitirmeden okuldan ayrılmamak, dinlenme saatlerini gereğinden fazla uzatmamak ve fazla sorumluluk almaktan kaçınmamak şeklinde sıralanabilir (Demiröz, 2014, s. 34). Okul ortamı yoğun bir şekilde işbirlikçi çalışmayı gerektirdiğinden yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki ilişkiler çok önemlidir. Bundan dolayı her bir birey takım çalışmasına özendirilerek örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye istekli hale getirilmelidir (Zengin, 2011, s. 38). Öğretmenleri bu konuda istekli hale getirmek için bilgi alışverişinin önemli olduğu, açık iletişimin olduğu ve duyguların ön planda olduğu bir okul iklimi oluşturulmalıdır (Oplatka, 2006). Bu açıklamalara göre eğitim-öğretimin temel taşı olan okullar için öğretmenler tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesi önemlidir. Literatür tarandığında örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilme düzeyini Tecimen (2020), Çınar (2019), Çerezci (2019), Güneş (2019), Çileklioğlu (2019), Uslu ve Balcı (2012), Aycan (2020), Yenel (2016), Avcı (2015), Karacan (2017) ve Önal (2019) yüksek düzeyde; Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı (2012), Çetin (2011) ve Tazegül Aydın (2017) orta düzeyde; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ (2003) düşük düzeyde bulmuşlardır. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında önceki araştırmaların sonuçları bu araştırmanın sonuçlarını genellikle desteklemektedir.

Bu araştırmanın sonucunda cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “Yardımlaşma”, “Centilmenlik” ve “Vicdanlılık” boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır fakat; “Sivil Erdem” boyutunda erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyinin kadınlarınkinden yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür taramasında Tecimen (2020), Bulut (2011), Demirel (2012) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını bulmuşlardır. Mercan (2006), İpek (2012), Bıyık (2014) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini kadın öğretmenlerden yüksek bulmuştur. Aycan (2020), Tazegül Aydın (2016), Karacan (2017), Kılıçaslan (2016), Gülay Yılmaz (2019), Polat ve Celep (2008), Altinkurt ve Yılmaz (2012), Gökmen (2011) ve Önal (2019) gibi bazı araştırmacılar ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Literatür taramasında bu araştırma sonucunu hem destekleyen hem de desteklemeyen araştırmaların olduğu fakat; destekleyen araştırmaların daha fazla olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın sonucunda medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutlarında yani tüm boyutlarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatür taramasına bakıldığında bu araştırma sonuçlarını destekleyen Kılıçaslan (2016), Gülay Yılmaz (2019), Uslu ve Balcı (2012), Demirtaş (2016), Öztürk (2019), Özer (2009), Baykal (2013), Akgüney (2014) ve Önal (2019) gibi araştırmacıların araştırmaları mevcuttur. Fakat tam tersi sonucu bulan Tecimen (2020), Yıldırım (2015) ve Bıyık (2014) gibi araştırmacılar da mevcuttur. Literatürde bu araştırma sonucunu hem destekleyen hem de desteklemeyen araştırmalar mevcut olmamakla birlikte destekleyen araştırmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda yaşa göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “Yardımlaşma”, “Centilmenlik” ve “Vicdanlılık” boyutlarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık görülmezken “Vicdanlılık” boyutunda 51 yaş ve altında olan öğretmenlerin 51 yaş ve üzerinde olan öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Literatürde bu araştırma sonucunu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Bunlar; Kılıçaslan (2016), Gülay Yılmaz (2019), Burulday (2018), Önal (2019) ve Nakış (2018) yaptıkları araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyesinin yaş değişkenine istatistiksel olarak herhangi bir farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Bununla bu araştırma sonucunu desteklemeyen araştırmalar da literatürde mevcuttur. Bunlar; Tecimen (2020) ve Aycan (2020) ve Akdemir (2018) yaşa göre örgütsel vatandaşlık davranışın gösterilme düzeyinin anlamlı olarak farklılık gösterdiğini bulmuştur. Bıyık (2014) ise 51-60 yaş arasında olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini diğer yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek bulmuştur. Literatürde bu araştırma sonucunu hem destekleyen hem de desteklemeyen araştırma sonuçları mevcuttur. Fakat destekleyen araştırmaların daha fazla olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın sonucunda branşa göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “Yardımlaşma”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Edem” boyutlarında branşa göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde anlamlı olarak farklılık görülmemiştir. Fakat “Centilmenlik” boyutunda branş değişkenine göre meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri branş öğretmenine göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Literatür tarandığında bu araştırma sonucunu destekleyen Önal (2019), Demirel (2012), Altinkurt ve Yılmaz (2012), Yancı (2011), Karacan (2017) ve Öztürk (2019)’ün yaptığı araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmacılar da branş göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme düzeyinin anlamlı olarak farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Bu araştırma sonucunu desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur. Bunlar; Aycan (2020) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaştığını bulmuştur. Çınar (2019) yaptığı araştırma da branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin değiştiğini ve en fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyinin Sosyal Bilgiler öğretmeninin, en az ise Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğretmenlerinin gösterdiğini bulmuştur. Literatürde bu araştırma sonucunu hem destekleyen hem de desteklemeyen araştırmaların olduğu fakat destekleyen araştırmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Bu araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin görev türü değişkenine göre orta düzeyde bir anlamlı farklılık gösterdiği ve yöneticilerin öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “Centilmenlik” ve “Vicdanlılık” boyutunda görev türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık yok iken “Yardımlaşma” ve “Sivil Erdem” boyutunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Literatür tarandığında araştırma sonuçlarında farklı sonuçlar bulunmaktadır. Tecimen (2020) örgütsel vatandaşlık davranışı seviyesinin görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini, Eker (2019) anlamlı bir fark göstermediğini, Bulut (2011) anlamlı farklılık gösterdiğini ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerini öğretmenlerden daha yüksek olduğunu, Alanoğlu (2014) görev türü değişkenine göre müdür olarak görev yapanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyesinin öğretmenlerden daha yüksek olduğunu, Akkaya (2019) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını, Erok (2018) yine aynı şekilde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır. Bu araştırmalara göre literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyinin görev türü



değişkenine göre hem anlamlı farklılık gösterdiğini bulan hem de anlamlı farklılık göstermediğini bulan araştırmalar mevcuttur. Fakat istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık göstermediğini bulan araştırmaların daha fazla olduğu görülmüştür.

Bu araştırma sonucunda okul türüne göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” yani boyutların tamamında okul türüne göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatür tarandığında bu araştırma sonucunu hem destekleyen hem de desteklemeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Destekleyen araştırmalar şunlardır; Gülay Yılmaz (2019), Çınar (2019), Altinkurt vd. (2016), ve Polat ve Celep (2008) örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme düzeyinin okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Desteklemeyen araştırmalar ise şunlardır; Aycan (2020) ve Çakıroğlu (2016) örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilme düzeyinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini, Çerezci (2019) okul türü değişkenine göre en çok örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin ilkokulda çalışan öğretmenler olduğunu, en az örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin ise liselerde çalışan öğretmenler olduğunu, Yılmaz ve Taşdan (2009) ve Zengin (2011) de ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlere daha yüksek bulmuşlardır. Alanoğlu (2014) ise Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulmuştur. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırma sonucunu hem destekleyen hem de desteklemeyen araştırmaların olduğu görülmekle birlikte desteklemeyen araştırmaların daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulması ile örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasında yapılan korelasyon analizi sonucuna göre anlamlı olarak ilişkiler olduğu bulunmuştur. İşin anlamlı bulunması toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında anlamlı olarak pozitif yönde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. İşin anlamlı bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışının birbirlerinin 14%’lerini açıkladıkları bulunmuştur. Bu analiz sonucunda işlerini anlamlı bulan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinde artış olduğu söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin çalıştıkları ortamların kendileri için daha anlamlı hale getirilmeye çalışılmalıdır.

Eğitim örgütleri için anlamlı iş öleceğinin “İşte Anlam Arayışı” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” yani bütün boyutları arasında anlamlılık seviyesinde bir farklılık olmadığı görülmektedir. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “Anlam Arayışı” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma” boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ters yönde bir ilişki vardır. Bu sonuca göre işini anlamlı bulan öğretmenlerin diğer arkadaşlarına yardım etme eğiliminde olmadığı söylenebilir. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte İlişkiler” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Vicdanlılık” boyutu arasında anlamlılık seviyesinde bir ilişki yoktur. “İşte Anlam” boyutu ile “Vicdanlılık” boyutu arasında ise pozitif ama anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

Diğer boyutlarda ise eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Anlam” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında; eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte İlişkiler” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında; eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Aşkınlık” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında; eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “İşte Tevazu” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik”, “Vicdanlılık” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında; son olarak ise eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeğinin “Anlam Liderliği” boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin “Yardımlaşma”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” boyutları arasında pozitif yönde anlamlı olarak bir ilişki vardır. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arttığında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri de artmaktadır ya da işlerini anlamlı bulma düzeyleri azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri de azalmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda çalıştıkları işte anlamlılık bulan öğretmenlerin yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve erdemlilik davranışlarını göstermelerinde artış olabileceği, ve yine aşkınlık davranışları gösterilen ve tevazulu ortamda çalışan öğretmenlerin yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve erdemlilik davranışlarını gösterebileceği, işte anlam liderliğini yüksek bulan öğretmenlerin ise yardımlaşma, centilmenlik ve erdemlilik davranışlarını göstermelerinde artış olabileceği yorumları yapılabilir.



## Öneriler

- İşini anlamlı bulan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerine anlamlı iş ile ilgili hizmet içi eğitim verilerek öğretmenlerin çalıştıkları ortamların daha fazla anlamlı hale getirilmesi sağlanmalıdır.
- Okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Okul yöneticilerinin bu tecrübelerinin öğretmenlere daha aktif aktarmaları sağlanmalıdır.
- Meslek dersi öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma seviyeleri branş ve sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Branş ve sınıf öğretmenlerinin işlerini neden anlamlı bulmadıkları ile ilgili hem nicel hem de nitel araştırmalar yapılabilir.

## Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırma birinci yazarın, ikinci yazar danışmanlığında yaptığı yüksek lisans tezinden oluşmaktadır. Yazarlar çalışmayı yayın etiğine uygun olarak hazırlamış olup tüm sorumluluk kendilerine aittir.

Etik kurul kararının tarihi:18.08.2020

Etik kurul belgesinin sayı numarası:2020/22

## Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar bu araştırmaya eşit ölçüde katkıda bulunmuşlardır.

## Destek Beyanı

Araştırmacılar, araştırma hazırlanırken; veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yazılması aşamalarında herhangi bir çıkar çatışması alanının bulunmadığını onaylamaktadırlar.

## 5. KAYNAKÇA

Akkaya, B. (2019). *İlkokullardaki öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ile ilişkisi* [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 iş 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. & Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.

Altinkurt, Y., Anasız, B. T. & Ekinci, C. E. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim (Education and Science)*, 41(187), 79-96.

Ariely, D., Kamenica, E. & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of legos. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 67(3), 671-677.

Akdemir, Y. (2018). *Yönetimsel davranış becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

- Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138(5), 404-420.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 191-206.
- Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde mesleki motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Baldry, C. J., Bain, P. M., Taylor, P., Hyman, J., Scholarios, D., Marks, A., Watson, A., Gilbert, K., Gall, G. & Bunzel, D. (2007). *The meaning of work in the new economy*. Palgrave: Macmillan, New York
- Bassuk, A. & Goldsmith, M. (2009). Meaning at work: See primary and second factors. *Leadership Excellence*, 26(1), 1-22.
- Baykal, Ö.K. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Begenirbaş, M. (2013). *Kişiliğin öğretme stillerine etkisinde duygusal emek ve tükenmişliğin aracılık rolü: öğretmenler üzerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış 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.
- Bıyık, Y. (2014). *Duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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 ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik ve örgütsel tükenmişlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chen, G. A. (2007). *The meaning of meaningful work: subject-object meaningfulness in knowledge work* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. University of Michigan, ABD.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1994). Initial career and work meanings in seven european countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337-352.
- 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 ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeliköz, M. & Erişen, Y. (2017). EPÖ Alanında görev yapan eğitim bilimcilerin yapılandırmacılıkla ilgili görüşleri: bir karma yöntem araştırması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 286-304.
- Çerezci, Ç. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile değişime direnç düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. & Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39-54.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M. & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 18(1), 7-36.
- Çınar, S. O. (2019). *Okul müdürlerinin güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Çiçeklioğlu, H. (2019). *Presenteeism (İşte var olamama), duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerine etkileri: eğitim çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Demirel, G. Ö. (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi (Ankara ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dipaola, M. F. & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- Eker, N. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Erok, M. (2018). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: afyon meslek yüksek okulu'nda çalışanlar üzerinde bir araştırma: Karaman ili örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Fairlie, P. (2013). *Meaningful work is a healthy work. The fulfilling workplace: The organizations's role in achieving individual and organizational health*. Ed.: Ronald J. Burke, Cary L. Cooper. İngiltere: Gower Publishing.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2001). *Good work: When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2010). *Good work: Theory and practice, the goodwork project*. New York.

- Göçen, A. & Terzi, R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512.
- Göçen, A. (2021). How do teachers perceive meaningful leadership? Overview of a qualitative exploration. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 31-49. <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2021066866>
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: pendik ilçesi örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Highhouse, S., Zickar, M., & Yankelevich, M. (2010). Would you work if you won the lottery? tracking changes in the american work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 349-357.
- Hooper, D., Coughlan, J. & 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. & 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.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* [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 ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18- 40.
- Katz, D. Ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 51-64.
- Kiliçaslan, S. [2016]. *Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi: üniversite öğretim elemanları üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kline, C. B. (1991). The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work by lee hardy grand rapids, eerdmans, 1990. *Theology Today*, 47(4), 444-448.

- Koçer, C. (2019). *Bilinçli farkındalığın anlamlı işe etkisi sürecinde örgütsel farkındalığın moderatör (düzenleyici) rolü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Köprülü, T. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairnes perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morin, E. M. (2004). The meaning of work in modern times. 10th World Congress on Human Resources Management, Rio de Janerio, Brezilya, 1-12.
- Nakiş, O. (2018). *Doğu anadolu bölgesinde çalışan akademisyenlerin örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin yapısal eşitlik modeli ile analizi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli.
- Napierala, M. A. (2012). What is the bonferroni correction. *AAOS Now*, 6(4), 1-3.
- On, C. Y., Yunus, J Ve Yusuf, H. (2016). The importance of organizational citizenship behaviors in malaysian education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(11), 740-746.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 385-423.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: the consequences for teacher, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Overell, S. (2008). Inwardness: The rise of meaningful work. *Provocation Series*, 4(2), 1- 48.
- Önal, G. (2019). *Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Özçelik, B. (2019). *İş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- 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.
- Özer, S (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: mersin ilinde yapılan bir araştırma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Öztürk, İ. U. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Özüsağlam, E., Atalay, A., & Toprak, S. (2009). WEB Tabanlı Anket Hazırlama Sistemi. XI. Akademik Bilişim Konferansı, (11-13 Şubat), Harran Üniversitesi, Şanlıurfa
- Paskett, T. J. (2007). *The nature of meaningful work: A heuristic study of adult educators*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Idaho Üniversitesi, Amerika.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H. & 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.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. & Celep C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:54, 307-331.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). *fostering meaningfulness in working and at work, positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Ed.: Kim S. Cameron, Jane E. Dutton ve Robert E. Quinn, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Purvanova, R. K., Bono, J. E. & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human Performance*, 19(1), 1–22.
- Ramesh, V. (2014). Organizational citizenship behaviours: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 3(6), 176-182.
- Runhaar, P., Konermann, J. & 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. & 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.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies Journal*, 12(3), 405-424.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Steger, M., & Dik, B. J. (2010). Work As Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Ed.: Nicola Garcea, S. Harrington, Oxford University Press, New York, 131-142.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.



- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: ankara altında ilçesi örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tecimen, M. (2020). *Yöneticiye duyulan güvenin işe adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Toptaş, B. (2016). *Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uslu, B., & Balcı, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (3), 461-489.
- Vural, G. C. (2018). *İşin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Sosyal hizmet kuruluşları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behaviour*, 25, 93-135.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Yenel, K. (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüştürücü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yöndem, Ş. (2019). *Çalışanlarda iş anlamı ile motivasyon ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, G. (2019). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1-16.
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

## 6. EXTENDED ABSTRACT

This research was conducted to determine the relationship between teachers' levels of finding their work meaningful, and their levels of showing organizational citizenship behavior according to some variables.

When teachers, who are one of the most important elements of schools, find their work meaningful, their performance tends to increase and they make their work more qualified. According to the previous studies, it is stated that meaningful work provides motivation (Morin, 2004), organizational commitment (Chalofsky, 2003), professional identity development (Miller, 2008), and increases the level of organizational citizenship behavior

of employees (Purvanova, Bono, & Dzieweczynski, 2006). It is important to examine the concept of "meaningful work", which is important for organizations because of these benefits, on teachers working in schools, who are the most important element of educational organizations.

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 (MEB) 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 school climate.

The aim of this study is to determine the level of meaningfulness of the job and the level of organizational citizenship behavior according to the opinions of the teachers working in the Ministry of National Education in Kahramanmaraş and what kind of relationship there is between these two concepts. In line with the purpose of this research, answers to the "What is the level of teachers' finding their job meaningful and organizational citizenship behavior?", "Teachers' levels of finding their jobs meaningful and organizational citizenship behaviors are significant according to gender, marital status, age, branch, type of job and school type variables. Does it differ?" and "Is there a significant relationship between teachers' levels of finding their jobs meaningful and their levels of organizational citizenship behavior and the dimensions of these two scales?" sub-problems were sought.

In this study, in which the quantitative method was used, the "descriptive survey model", which is a quantitative research method, was used to show the levels of teachers' finding their job meaningful and organizational citizenship behavior and to perform difference analyzes of these levels according to various demographic variables. 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 a quantitative research method, was used. The universe consists of teachers working in primary, secondary and high schools in Dulkadiroğlu and Onikisubat districts of Kahramanmaraş province in the 2019-2020 academic year. When choosing the sample, "stratified sampling method", which is one of the simple random sampling methods, was used (Büyükoztürk, et al., 2017, p. 89). The sample of the research selected with this method consists of 450 teachers. "Personal Information Form" developed by the researcher, "Meaningful Work Scale for Educational Organizations" developed by Göçen & Terzi (2019), and the "Organizational Citizenship Behavior Scale" translated by Polat (2007) and developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990) and Moorman (1991) were used in the study. Data were collected online with Web Based Google, analyzed with SPSS package program and confirmatory factor analysis was performed using MPLus 8.0 program.

The mean of the opinions of the teachers participating in the research about the level of their work being meaningful was found to be  $\bar{X}=3.96$ , and the standard deviation was found to be  $SS=0.391$ . These values were found to be high in line with the specified range. The answers given by the teachers participating in the research to the organizational citizenship behavior scale are as follows. The mean of the teachers' level of organizational citizenship behavior was found to be  $\bar{X}=4.16$ , and the standard deviation was found to be  $SS=0.423$ . Teachers' levels of organizational citizenship behavior were found to be high, as well as the level of finding the job meaningful.

It was found that the level of teachers' finding their job meaningful did not differ significantly according to gender, marital status, age and school type variables. It was also found that the levels of organizational citizenship behavior did not differ significantly according to these variables. It is seen that there is a statistically significant difference in the level of teachers finding their jobs significant according to the branch variable. It is seen that the significant difference between the vocational course teachers and the branch teachers is in favor of the vocational course teachers, and the significant difference between the vocational course instructors and the classroom teachers is again in favor of the vocational course teachers. It is seen that the significant difference seen in the overall scale has a small effect in the form of eta-square value  $\eta^2 =0.01$ . It was observed that there was no statistically significant difference in the level of organizational citizenship behavior of teachers according to the branch variable. There was no significant difference in the level of teachers' finding their job meaningful according to the task type variable. A significant difference was found across the scale in the level of teachers' organizational citizenship behavior according to the task type variable. A significant difference was found between the teacher group and the administrator group in favor of the administrator across the OCB scale. The

eta-square ( $\eta^2$ ) value calculated to determine the size of the significant difference shows that the effect size ( $\eta^2=0.02$ ) difference is at a moderate level.

A significant relationship was found between teachers' levels of finding their jobs meaningful and their levels of organizational citizenship behavior, and this relationship is a positive and significant relationship. The determination value ( $R^2$ ) of the calculated value was found to be 14%, and it was found that the 14% level of organizational citizenship behavior was explained by the level of finding the job meaningful, or the level of showing organizational citizenship behavior was found to explain 14% of the finding that the job was meaningful. There is a statistically insignificant inverse relationship between the "Search for Meaning at Work" dimension of the meaningful work scale for educational organizations and the "Cooperation" dimension of the organizational citizenship behavior scale. A significant positive relationship was found between the "Meaning at Work" dimension of the meaningful work scale for educational organizations and the "Cooperation", "Gentlemanship", "Conscientiousness" and "Civil Virtue" dimensions of the organizational citizenship behavior scale. A positive and significant relationship was found between the "Relations at Work" dimension of the meaningful work scale for educational organizations and the "Cooperation", "Gentlemanship" and "Civil Virtue" dimensions of the organizational citizenship behavior scale. A significant positive correlation was found between the "Transcendence at Work" dimension of the meaningful work scale for educational organizations and the "Cooperation", "Gentlemanship", "Conscientiousness" and "Civil Virtue" dimensions of the organizational citizenship behavior scale. A significant positive correlation was found between the "Modesty at Work" dimension of the meaningful work scale for educational organizations and the "Cooperation", "Gentlemanship", "Conscientiousness" and "Civil Virtue" dimensions of the organizational citizenship behavior scale. A positive significant relationship was found between the "Meaningful Leadership at Work" dimension and the "Cooperation", "Gentlemanship" and "Civil Virtue" dimensions of the meaningful work scale for educational organizations. In line with these explanations, it was found that when teachers' levels of finding their jobs meaningful increase, their levels of organizational citizenship behavior increase, or when teachers' levels of finding their jobs meaningful decrease, their levels of organizational citizenship behavior decrease.

As a result of the research; "School administrators should be provided with meaningful job-related in-service training to make the environments in which teachers work more meaningful.", "School administrators should be provided to transfer these experiences to teachers more actively." and "Both quantitative and qualitative research can be done on why branch and classroom teachers do not find their work meaningful." recommendations have been made.