

Primary and High Schools Teachers' Perceptions of Organizational Citizenship (Malatya Province Sample)¹

Celalettin KORKMAZ²

İ. Bakır ARABACI³

Abstract. This research aims to determine the perceptions of organizational citizenship of primary and high schools teachers working in Malatya. The sample of the study constituted 927 teachers. As a means of data collection, OCB scale is developed by using as a base of first OCB scale, developed by Podsakoff and McKanzie with regard to Organ's 5 dimensions and by making use of other studies in literature. According to the findings of the research, statistically significant differences have been revealed among staffed, contracted, paid teachers, between teachers working in public and private schools, between city center and town center with village/rural area schools teachers and between primary and secondary schools teachers.

Key Words: Primary and secondary schools, teacher, Organizational Citizenship Behaviour

EXTENDED SUMMARY

Purpose and significance: Organizational Citizenship Behavior has gained importance in the last quarter of the 20th century. Organizational citizenship behavior (OCB) is a contribution of any person to the organization without any expectation. OCB is a way that any person makes contribution to organization beyond the expectations as useful behaviours and movements in an informal way without being coercion or sanction. Organ (1988) defined OCB as a volunteer effort and extra role behavior of the individual's show beyond set standards and job descriptions in business environment.

Related research about OCB is shaped according to five dimensions formed by Organ (1988). These five dimensions: Altruism: Volunteer behaviours in the job to help other colleagues. Courtesy: Aims communication and cooperation among people to prevent occurrence any problem in the organization. Sportsmanship: Defined as fairness. People avoid negative behaviours not to cause problems. Conscientiousness: Defined as the extra behaviours over people responsibility. Civic Virtue: Known as organizational involvement. Defined as supporting the development of the organization.

This research aims to determine primary and secondary school teachers' perceptions of organizational citizenship. In this respect, it is aimed to determine whether the Organizational Citizenship of Teachers changed or not according to the variables; the location of school, type of school (private school/public school), school level (Primary/Secondary School) and situation of staff.

Method: Scanning model (survey) was used in the study. The study population is total of 9136 teachers serving in the province of Malatya in 2009–2010. Randomized cluster sampling method was used in the research. To attain a large sample size, seven district centers and countryside have been reached within Malatya city center. Data collection tool has been developed from Organ's (1988) classification based on five dimensions. KMO sampling adequacy value is (0.966) and Bartlett's test of sphericity significance level is= 20832.141, $p=,000$.

Organizational Citizenship rating scale consists of 39 items. The exploratory factor analysis of the values of communalities range is between .43 - .91. Negative items were scored reversely when statistical procedures included the judiciary. As a result of the Kolmogorov-Smirnov test, Kruskal-Wallis H test, Mann-Whitney U test were performed. The level of significance was taken as .05.

Results: 549 male and 378 female teachers participated in the survey. 65.00% of respondents work in primary schools. 35.00% of the participants work in secondary education. 91.50% of the teachers work in the public schools, 8.50% of the teachers work in private schools. The participants are composed of 82.50% of the permanent teachers, 14.00% contracted teachers and 3.50% paid teachers. 32.40% of the participants are working in the city center, 49.01% of the participants work in town center and 18.60% of the participants work in the village or rural areas.

¹ This article is derived from MSc Thesis of C. KORKMAZ (Consultant: Assistant Professor İ. Bakır Arabacı)

² İnönü University Department of Educational Sciences PhD Student, celalettinkorkmaz@gmail.com

³ Assistant Professor, Firat University, Education Faculty, bakirarabaci@hotmail.com

In general, teachers' perceptions of OCB is $\bar{X} = 3.75$ "I agree" level. OCB participants' perceptions of the dimensions of the variable in terms of staff seems to have significant difference [$p < 0.05$]. Contracted teachers' perceptions of OCB can be said to be higher than permanent teachers. Teachers serving in district and rural areas seem to have higher OCB perception than the teachers in city center [$p < 0.05$]. OCB responses received to the extent, primary and secondary school teachers have a significant difference in size between the altruism and courtesy [$p < 0.05$]. A significant difference was found between the public and private school teachers in OCB dimensions [$* p < 0.05$].

Conclusions and Discussion: Demographic characteristics of teachers don't constitute a difference in terms of OCB. External influences shape teachers' perceptions of OCB. OCB perceptions of permanent teachers in public schools are less than contracted teachers in public schools and in private schools. Primary school teachers' perception of OCB in altruism and courtesy dimensions are higher than secondary school teachers. Teachers' perception of OCB working in town centers and rural areas are higher than teachers working in city centers. Various studies have emphasized the importance of OCB in different aspects. According to Dönder (2006), bureaucracy affects OCB for all dimensions in school. For Karakuş (2008), emotional devotion predicts OCB significantly. Besides being affected by many factors, OCB plays an active and premise role in the formation of many behaviours.

The following recommendations can be made as a result of the research findings. It can be useful if Ministry of National Education gives importance to studies and applications to increase and develop teachers' perceptions of OCB. In addition, educational activities should be included for school officials to increase teachers' perceptions of OCB. New studies involving managers, supervisors, parents, and students can be conducted to make a comparison.

İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Algıları (Malatya İli Örneği)

Öz. Bu araştırma, Malatya il merkezi ve kırsal alanında görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin belli değişkenlere göre örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 927 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı, Organ'ın oluşturduğu 5 boyuta göre Podsakoff ve McKenzie tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık (ÖVD) ölçeği temel alınarak geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim ve ortaöğretim, kamu ve özel okullar, kadrolu, sözleşmeli öğretmenler ile ücretli öğretmenler, il merkezi, ilçe merkezi ile köy/kırsal alanda çalışan öğretmenlerin ÖVD algıları arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim ve ortaöğretim okulları, öğretmen, örgütsel vatandaşlık davranışı

GİRİŞ

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı 20. yüzyılın son çeyreğinde önem kazanmış ve ülkemizde özellikle 21. yy. başında bu konu ile ilgili araştırmalar yoğunluk kazanmıştır. Eğitim alanında yapılan araştırmalar genelde ÖVD ile örgütsel adalet, güven, tutum, bağlılık gibi kavramları ilişkilendirme ve karşılaştırma şeklinde uygulanmıştır. Yurt içinde araştırmacılar; örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki (Celep, Sarıdede ve Beytekin, 2005), örgütsel vatandaşlık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki (Gürbüz, 2006), örgütsel vatandaşlık ile bürokrasi arasındaki ilişki (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008) gibi çalışmalar yapmışlardır. Bu araştırma ise öğretmen görüşleri doğrultusunda ve çeşitli değişkenler açısından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarına yönelik çok boyutlu olarak bilgi vermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kişinin hiçbir beklenti içine girmeden örgütüne yaptığı katkıdır.

ÖVD kişinin kendisinden beklenenin ötesinde herhangi bir zorlama veya yaptırıma maruz kalmadan çalışanın informal olarak faydalı davranış ve hareketlerle örgüte katkıda bulunmasıdır. Organ (1988) tarafından, bireyin iş ortamında belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır. ÖVD'nin gerçekleşmesi için belirlenen yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları doğrultusunda kişinin kurumuna yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi belirlenebilmektedir.

ÖVD' ye ilişkin araştırmalar Organ'ın (1988) oluşturduğu beş boyuta göre şekillenmektedir. Bu beş boyut:

Yardımseverlik: Diğergamlık-Özgecilik olarak adlandırılmaktadır. Gönüllü olarak örgüt ile ilgili görevlerde veya sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme amaçlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Nezaket: Örgüt içinde herhangi bir sorun ortaya çıkmamasını amaçlayarak kişilerin birbirleriyle işbirliği ve iletişim halinde olmasını amaçlayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Sportmenlik: Centilmenlik olarak da adlandırılmaktadır. Çalışanların iş ortamında herhangi bir olumsuzluğa yer verebilecek davranışlardan kaçınmaları ve ufak tefek sorunları büyütmemeleri olarak tanımlanmaktadır.

Vicdanlılık: Örgüt çalışanlarının belirlenen çalışma koşullarının dışında rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Sivil Erdem: Örgütsel katılım olarak da adlandırılmaktadır. Örgütün gelişimine destek vermek olarak tanımlanmaktadır. Sadece örgütte iyi bir kişi olmanın ötesinde örgütün gelişimine aktif olarak katılıp karar sürecinde yer alarak yapıcı ve sorumlu bir katılımında bulunmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı okulda öğretmenlerin davranışlarından bir boyutunu şekillendirir ve bu boyut diğer davranış öğelerini etkiler (Eres, 2010). ÖVD'nin diğer davranış öğelerini etkilemesi açısından önemi büyüktür. ÖVD öğretmenlerin öğrencilere, diğer öğretmenlere, kuruma ve çevreye karşı diğer bütün davranışlarını etkilemektedir. Bu sebeple öğretmenlerin ÖVD

sergilemeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin ÖVD algılarını etkileyen etmenler belirlenmeli ve bu sonuca göre gerekli çözüm yolları bulunmalıdır.

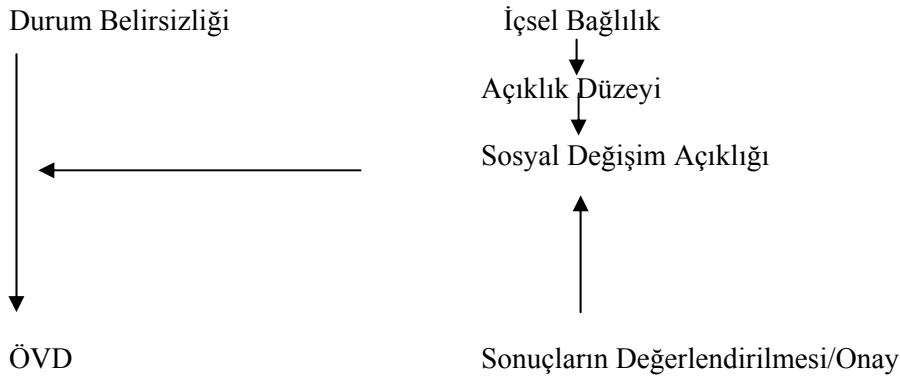
Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin örgüte karşı olan tutum, davranış ve algularından etkilenmektedir. Bireyler örgüt içi tutum ve davranışlarını kişisel özelliklerinin yanında örgüt içi dinamiklerin etkisi yoluyla da oluşturmaktadırlar (Songür, Basım, Şeşen, 2008). Organ (1988)'a göre ÖVD, çalışanları içsel motive ederek başarıya, yetkinlik ve aitlik duygularına katkı sağlamaktadır.

Organ (1988; akt. Karakuş, 2008) örgütsel vatandaşlık davranışını üç temel bileşen etrafında tanımlamıştır:

1. İşgörenin kendi iradesiyle (discretionary), gönüllü olarak ortaya koyduğu,
2. Doğrudan ya da açık bir şekilde örgütün formal ödül sistemi tarafından tanınmayan,
3. Örgütün etkili şekilde işleyişini sürdürmesine katkıda bulunan işgören davranışlarıdır.

Yöneticiler, çalışanlarına nasıl davrandıkları konusunda dikkatli olmalıdırlar çünkü o davranışları algılayışları vatandaşlık davranışı oluşumunu etkileyebilmektedir (Moorman 1991). Yönetici ve çalışanların verimlilikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile artar. Örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş grupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları bulunan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma imkânı sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansı düzene sokulabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırabilir (Kamer, 2001).

ÖVD'nin ortaya çıkması için Organ'ın (1990) önerdiği model şu şekildedir.



Şekil 1. ÖVD'yi açıklayan ve tahmin etmek için önerilen bir model

Kaynak: Organ D. W. (1990). "The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behaviour", *JAI Press*, 12, 68.

Bir örgütte kişilerin buldukları kurumu benimsemeleri açısından öncelikle bir belirsizlik durumu söz konusudur. Kişilerde ilk olarak ÖVD'nin ortaya çıkması için örgüte yönelik bir içsel bağlılık oluşur. Bu bağlılık neticesinde kişide kuruma yönelik genel bir açıklık ve devamında ise sosyal değişim açıklığı diyebileceğimiz örgütün sosyal yapısına ve diğer çalışanlara yönelik olarak ÖVD göstermeye yönelik bir algı yaklaşımı oluşur. Kişi açıklık düzeyinde örgütte kendi durumunun genel değerlendirmesini de sosyal değişim açıklığında ortaya koyar ve tüm bunlar bireyde ÖVD'nin ortaya çıkmasına olumlu veya olumsuz katkıda bulunur.

Örgüt yönetiminin şüpheli şekilde açıklığı yargılaması belki de daha geneliyle insanlar arasında doğal kendiliğinden oluşan ÖVD'yi hızlandıracağına azaltmakta hatta engellemektedir. Şekildeki gibi belirsiz değişkenler ÖVD'nin temel potansiyel belirleyicileridir. Sosyal değişimde ilk kabul açıklıktır (Organ, 1990). Bilgi, örgütsel gizli konular ya da kişisel olarak bir kendini ele verme durumudur. Açıklık ise bir konu ile ilgili bilginin diğerleriyle paylaşılması sonucunda bireyin diğerlerine karşı savunmasız olma sürecidir (Mishra, 1996). Örgütte açıklığın oluşması için bazı

özellikler önemlidir. Örgüte duyulan güven ve bağlılık, örgütsel adalet ve vizyon, bireyin ruhsal durumu, kişilik özellikleri, işe karşı tutumlar ve iş tatmini, ihtiyaçlar, işin, örgütün ve liderin özellikleri, kıdem ve hiyerarşik düzey, kişi örgüt bütünleşmesi, karara katılım ÖVD' ye etki eden faktörler olarak belirtilmektedir (Samancı, 2006).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın pek çok faydası vardır. Örgüte yönelik bazı etkileri ve katkıları göz ardı edilemez. Bunları boyutlar bazında ve genel olarak ele alabiliriz. ÖVD, Özgeçmiş boyutuyla işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını engeller ya da azaltır. Vicdanlılık boyutuyla çalışanların görev tanımlarını üst düzeye yükseltir. Sportmenlik boyutu ile örgütün olumlu yönlerini ön plana çıkarır. Örgütsel bağlılık ile çalışanlar arasında makro düzeyde ilgi ve adanmışlık sağlar. Nezaket boyutu ile sorun çıkacak davranışların oluşmasını önler. Örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırır. Çalışanların sorumluluk duygularını geliştirir. Çalışanlarda pozitif tutum oluşturur. Kaynakların serbest bırakılarak daha verimli amaçlar için kullanılmasına imkân sağlar. İşte gruplar içinde ve arasında faaliyetlerin eş güdümlenmesine yardımcı olur. Örgütün en iyi çalışanları kazanma ve elinde tutma yeteneğini kuvvetlendirir. Örgütün çevresel değişikliklere daha iyi uyum sağlama kabiliyetini artırır. Personel devir hızını ve bundan kaynaklanan maliyeti azaltır. Örgütü dış tehditlerden korur. Örgütsel itaat oluşturur. Görev prosedürünün içselleşmesini sağlar. Bireysel teşebbüs ve performansı yükseltir. Çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve farklı becerilerin oluşturulmasına sebep olur (Podsakof ve diğ., 2000; Cohen ve Vigodo, 2000; akt. Özdemir, 2005, Özdevecioğlu, 2003, Ölçüm Çetin, 2004).

Organ ve Moorman (1993) çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmelerinin onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışları göstermelerine neden olduğunu belirtmişlerdir. Organ (1997)'in belirttiğine göre çok iyi örgütsel vatandaşlık davranışı göstermek performans değerlendirmesini etkileyebilmektedir ve yöneticiler ÖVD'nin bazı şekillerine maddi değer vermeye isteklidirler. Bununla birlikte ÖVD örgütte görev performansını artırıcı ve sistematik ödüllendirmede bir iş gerekliliği olarak görülmemesinin ötesinde görev performansının olduğu sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen bir çalışma niteliğindedir.

Bu araştırma, ilk ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının; okulun bulunduğu yerleşim yeri, okul türü (özel okul/resmi okul), okul düzeyi (ilköğretim/ortaöğretim) ve kadro değişkenlerine göre değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada tarama modeli (survey) kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Malatya ilindeki ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan 6272 ilköğretim, 2864 ortaöğretim öğretmeni olmak üzere toplam 9136 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada randomize küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplamasında Krejcie ve Morgan'ın hesapladığı formül esas alınmış, böylece 603 ilköğretimde, 324 ortaöğretimde olmak üzere toplam 927 öğretmen örnekleme alınmıştır. Malatya il merkezi ve ilçelerinde toplam 1724 adet anket dağıtılmış, 927 anket geri dönmüştür. Anketlerin dönüş oranı, % 53.46'dır. Malatya il merkezinde ki okullarla beraber yedi ilçe merkezi ve kırsalına ulaşılmıştır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Veri toplama aracı, Organ'ın (1988) beş boyuta dayalı sınıflamasını esas alan, Organ, Podsakoff, MacKenzie, (2006) ve Niehoff ve Moorman (1993)'in çalışmalarından yararlanılarak geliştirilmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO değeri saptanmıştır. KMO örneklem yeterliği değeri (0.966) ve Bartlett testi anlamlılık düzeyi Bartlett's Test of Sphericity =20832,141; p= ,000 anlamlı olduğundan faktör analizinin yapılabileceği ortaya çıkmıştır.

Anketin boyutlar bazında geçerlik ve güvenilirlik değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Boyutlar Açısından Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Boyutlar	KMO değerleri	Barllett testi	Anlamlılık	Cronbach Katsayısı	Alfa	Madde sayısı
Yardımsızlık	,876	2582,156	,000	,864		7
Nezakət	,890	3394,966	,000	,896		10
Sportmenlik	,690	508,189	,000	,638		4
Vicdanlılık	,927	4797,621	,000	,848		9
Sivil Erdem	,939	5100,562	,000	,924		9
Toplam	,966	20832,141	,000	,953		39

**p<.01

Tablo 1’de görüldüğü üzere ölçeğin geçerlik ve güvenirlik değerleri oldukça yüksek çıkmıştır. Boyutlara ilişkin cronbach alfa değerleri .638-.953 arasında değişmektedir. Bu da değerlerin güvenirlüğünün oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Örgütsel Vatandaşlık değerlendirme ölçeği üç bölümden oluşmuş, bunlar; kişisel bilgiler, ÖVD ile ilgili maddeler ve kişisel görüşler bölümleridir. Anket 39 maddeden oluşmuştur. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrası communalites değerleri .43--.91 arasında değişmektedir. İstatistiksel işlemler yapılırken olumsuz yargı içeren maddeler tersten puanlanmıştır. Ölçekten elde edilen veriler SPSS 12.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve gerekli istatistiksel işlemler bu program yardımıyla yapılmıştır. Araştırmanın verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için alt problemlere ait tüm veriler NPar Kolmogorov-Smirnov testine tabi tutulmuştur. Kolmogorov-Smirnov NPar testi sonucunda veriler 2-tailed p olarak verilen p değerinin .05 düzeyinde anlamlı olması (p<0.05) nedeniyle dağılımın normal olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre nonparametrik istatistik tekniklerinin kullanılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle non parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Anket maddeleri beşli Likert dereceleme aralığında; Tamamen Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5) şeklinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Bu kısımda istatistikî sonuçlara ilişkin elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır. Araştırmada öncelikle kişisel bilgiler bölümünden elde edilen betimleyici istatistiksel sonuçlar, daha sonra da alt problemler doğrultusunda elde edilen istatistiksel veriler sistematik bir şekilde değerlendirilmiştir. Anlamlı farklılık görülen veriler tablo halinde verilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

ÖVD algılarına ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,02’sini (549) erkek, % 40,08’ini (378) kadındır. Katılımcıların % 45,40’ı 30-40 yaşları arasında, % 78,50’si 20-40 yaşları arasında bulunmaktadır. Katılımcıların kıdemlerinin “1 – 5, 6 – 10 ve 11 – 15 yıllarda yoğunlaştığı görülmektedir. Öğretmenlerin meslek deneyimleri % 35,50’si 1-5 yıl, % 25,40’ı 6-10 yıl, % 21,10’u 11-15 yıl, % 9,20’si 16-20 yıl ve % 11,90’ı 21 yıl üzeri şeklinde dağılım göstermektedir. İlköğretim okulunda çalışan katılımcıların oranı % 65,00’dir. Ortaöğretimde çalışan katılımcıların oranı ise % 35,00’dir. Katılımcıların % 77,60’ı evli, % 21,60’ı bekâr ve % 0,90’ı boşanmış öğretmenlerden oluşmaktadır. Kamuya ait okullarda çalışan öğretmenlerin oranı % 91,50, özel okullarda öğretmen olarak çalışan katılımcıların oranı % 8,50’dir. Katılımcıların % 82,50’si kadrolu öğretmenler, % 14,00’ü sözleşmeli öğretmenler ve % 3,50’si ücretli öğretmenlerden oluşmaktadır. Ön Lisans mezunları % 7,10, Lisans eğitimi mezunları % 86,20 ve Lisansüstü eğitimi mezunları ise % 6,70’dir. Katılımcıların % 32,40’ı il merkezinde, % 49,01’i ilçe merkezinde ve % 18,60’ı köy veya kırsal alanda çalışanlardan oluşmaktadır. 36 çeşit branş öğretmenine ulaşılmış olup % 30,70 ile en yüksek oranı sınıf öğretmenleri, en düşük oranı % 0,10 ile Tekstil, Kamu Yönetimi ve Eğitim branşları oluşturmaktadır.

Katılımcıların ÖVD'ye Yönelik Görüşlerinin Boyutlara Göre Dağılımı

Boyutlara göre katılımcıların ÖVD'ye yönelik görüşleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların ÖVD'ye ilişkin görüşlerinin boyutlara ilişkin istatistikleri

Boyutlar	N	\bar{X}	SS
Yardıms severlik	927	3.80	,673
Nezak et	927	3.79	,628
Sportmenlik	927	3.60	,725
Vicdanlılık	927	3.79	,669
Sivil Erdem	927	3.78	,668
Genel Aritmetik Ortalama (\bar{X})	927	3.75	

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin ÖVD ilişkin algıları genel olarak $\bar{X}=3.75$ “Katılıyorum” düzeyindedir. Katılımcılar ÖVD'ye ilişkin görüşleri olumlu bir şekilde değerlendirmektedirler. Katılımcıların en fazla oranda katıldıkları boyut yardıms severlik ($\bar{X} = 3.80$), en az düzeyde katıldıkları boyut ise sportmenlik ($\bar{X} = 3.60$) boyutu olmuştur.

Katılımcıların Çeşitli Değişkenler Açısından ÖVD Algıları

Aşağıda katılımcıların kadro, çalıştıkları okulun bulunduğu yer, çalıştıkları okul düzeyi ve okul türü açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin özelliklerine göre ÖVD sergilemeleri açısından boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığa ilişkin olarak verilerin homojen dağılım göstermemesi nedeniyle Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney-U Testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin ÖVD algılarına ilişkin kadro değişkenine göre Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların ÖVD'nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılması

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	X	p
Yardıms severlik	Kadrolu	765	442,61	30,196	,000*
	Sözleşmeli	130	549,83		
	Ücretli	32	626,69		
Nezak et	Kadrolu	765	447,40	17,268	,000*
	Sözleşmeli	130	549,07		
	Ücretli	32	515,17		
Sportmenlik	Kadrolu	765	450,41	13,182	,001*
	Sözleşmeli	130	514,46		
	Ücretli	32	583,88		
Vicdanlılık	Kadrolu	765	440,76	33,903	,000*
	Sözleşmeli	130	564,27		
	Ücretli	32	612,19		
Sivil Erdem	Kadrolu	765	444,64	23,075	,000*
	Sözleşmeli	130	559,12		
	Ücretli	32	540,30		

P<0.05

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların ÖVD'nin boyutlarına ilişkin algılarının kadro değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır [p<0.05]. Bu farklılığın kadrolu öğretmenler aleyhine olmasının nedeni olarak kadrolu öğretmenlerin yıllarca aynı okullarda görev

yapıyor olmalarının ÖVD algılarında eksikliğe sebep olduğu söylenebilir. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin lehine oluşan bu farklılıkta sözleşmeli öğretmenlerin atamasının son yıllarda yapılması ve okullarında çoğunlukla yeni olmaları, ücretli öğretmenler ise zaten geçici olarak çalıştıkları düşünüldüğünde bu öğretmenlerin daha yeni olmalarının ÖVD algılarında farklılığa sebep olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kadrolarına göre ÖVD sergilemeleri açısından boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney – U Testi Sonuçları Tablo 4 ve 5’te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların ÖVD’nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
Yardıms severlik	Kadrolu	765	432,99	331235,50	38240,500	,000*
	Sözleşmeli	130	536,34	69724,50		
Nezak et	Kadrolu	765	433,80	331856,00	38861,000	,000*
	Sözleşmeli	130	531,57	69104,00		
Sportmenlik	Kadrolu	765	439,12	335924,00	42929,000	,012*
	Sözleşmeli	130	500,28	65036,00		
Vicdanlılık	Kadrolu	765	430,76	329530,00	36535,000	,000*
	Sözleşmeli	130	549,46	71430,00		
Sivil Erdem	Kadrolu	765	432,02	330495,00	37500,000	,000*
	Sözleşmeli	130	542,04	70465,00		

p<0.05

Tablo 4’teki sonuçlara bakıldığında ÖVD’de boyutlara yönelik alınan cevaplarda, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler arasında yardıms severlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

Kadrolu öğretmenler okullarındaki öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre daha az ÖVD sergiledikleri düşüncesindedirler. Sözleşmeliler ise öğretmenleri bu şekilde görmemektedirler. Sözleşmeli öğretmenlerin son yıllarda okullarda görev yapıyor olması ve daha genç olmaları okullara yönelik bakış açılarının kadrolu öğretmenlere göre daha farklı olmasına neden olduğu, diğer öğretmenlerin onlara yönelik daha pozitif duruşlarının da bunda etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “kadro” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	P
Yardıms severlik	Kadrolu	765	392,62	300355,50	7360,500	,000*
	Ücretli	32	551,48	17647,50		
Nezak et	Kadrolu	765	396,61	303403,00	10408,000	,151
	Ücretli	32	456,25	14600,00		
Sportmenlik	Kadrolu	765	394,29	301635,00	8640,000	,004*
	Ücretli	32	511,50	16368,00		
Vicdanlılık	Kadrolu	765	393,300	300647,50	7652,500	,000*
	Ücretli	32	542,36	17355,50		
Sivil Erdem	Kadrolu	765	395,62	302653,00	9658,000	,043*
	Ücretli	32	479,69	15350,00		

p<0.05

Tablo 5’teki sonuçlara bakıldığında ÖVD’de boyutlara yönelik alınan cevaplarda, kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında yardıms severlik, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

Kadrolu öğretmenler, ücretli öğretmenlerin aksine okullarındaki öğretmenlerin -nezaket boyutu hariç- daha az ÖVD sergiledikleri düşüncesindedirler. Ücretli öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı’nın ve çalıştıkları okulun daimi personeli olmayıp eğitim öğretim döneminde görev yapmaktadırlar. Doğal olarak okul idaresini ve kadrolu öğretmenleri algılayışları daha olumludur, denilebilir. Kadrolu öğretmenlerse uzun süre aynı okullarda görev yaptıklarından okul idaresi veya

diğer öğretmenlerle olan ilişkileri daha farklı boyutlardadır. Kadroluların diğer öğretmenlerden ve okul idaresinden beklentileri farklı şekildedir. Bu sebeple ücretli öğretmenlerle kadrolular arasında fark vardır denilebilir. Ücretli öğretmenlerin ÖVD algıları kadrolu öğretmenlere göre daha üst düzeyde olduğu söylenebilir.

ÖVD boyutlarına yönelik alınan yanıtlarda, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları kadrolu öğretmenlerden yüksek oluşu oldukça düşündürücüdür.

Öğretmenlerin ÖVD algılarına ilişkin çalıştıkları okulların bulunduğu yere göre Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların ÖVD’nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştıkları okulların bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılması

Boyutlar	Yerleşim Yeri	N	Sıra Ort	X	p
Yardımsızlık	Merkez/İl	300	439,09	5,019	,081
	Merkez/İlçe	455	468,85		
	Köy/Kırsal Alan	172	494,62		
Nezaket	Merkez/İl	300	466,39	,288	,866
	Merkez/İlçe	455	466,15		
	Köy/Kırsal Alan	172	454,13		
Sportmenlik	Merkez/İl	300	443,34	3,325	,190
	Merkez/İlçe	455	468,63		
	Köy/Kırsal Alan	172	487,78		
Vicdanlılık	Merkez/İl	300	432,54	6,292	,043*
	Merkez/İlçe	455	476,52		
	Köy/Kırsal Alan	172	485,75		
Sivil Erdem	Merkez/İl	300	468,79	,318	,853
	Merkez/İlçe	455	458,96		
	Köy/Kırsal Alan	172	468,99		

p<0.05

Tablo 6’daki sonuçlar incelendiğinde Vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir [p<0.05]. Nezaket boyutu hariç diğer tüm boyutlarda köy/kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin genel itibarıyla diğer yerleşim yerlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla ÖVD algısına sahip oldukları görülmektedir. Çalışma şartlarının zorluğuna karşın öğretmenlik mesleğinin fedakârlığı ve kırsal kesime genelde yeni öğretmenlerin atanmasının bu durumla ilgili olduğu söylenebilir. Ayrıca köy/kırsal kesim ile ilçelerde okul ve eğitim imkânlarının il merkezlerine göre eksikliğini öğretmenlerin ekstra gayretleri ile bu farkı giderme çabalarının da bunda etkili olduğu kabul edilebilir. İlçe ve kırsal alanda görev yapan öğretmenlerin il merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla içten gelen duygu ile kurumları adına bir şeyleri gerçekleştirmek için ellerinden gelenen fazlasını yapma inancı ile uğraştıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştığı okulun bulunduğu yere göre ÖVD sergilemeleri açısından boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney – U Testi sonuçları Tablo 7 ve 8’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
Yardımseverlik	Merkez/İl	300	363,43	109028,00	63878,000	,135
	Merkez/İlçe	455	387,61	176362,00		
Nezaket	Merkez/İl	300	378,29	113487,50	68162,500	,976
	Merkez/İlçe	455	377,81	171902,50		
Sportmenlik	Merkez/İl	300	365,93	109780,00	64630,000	,214
	Merkez/İlçe	455	385,96	175610,00		
Vicdanlılık	Merkez/İl	300	356,13	106840,00	61690,000	,025*
	Merkez/İlçe	455	392,42	178550,00		
Sivil Erdem	Merkez/İl	300	382,80	114838,50	66811,500	,623
	Merkez/İlçe	455	374,84	170551,50		

p<0.05

Tablo 7’deki sonuçlara bakıldığında ÖVD’de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, il ve ilçe merkezlerinde çalışan öğretmenler arasında vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

İlçede görev yapan öğretmenlerin il merkezindeki öğretmenlere göre ilçelerdeki imkânların il merkezlerine nispeten daha sınırlı olması sebebiyle eksiklikleri ve aradaki farkı azaltmak amacıyla rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 8. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “okulun bulunduğu yer” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU Sonuçları

Boyutlar	Kadro	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
Yardımseverlik	Merkez/İl	300	226,16	67848,50	22698,500	,029*
	Köy/Kırsal Alan	172	254,53	43779,50		
Nezaket	Merkez/İl	300	238,60	71580,50	25169,500	,658
	Köy/Kırsal Alan	172	232,83	40047,50		
Sportmenlik	Merkez/İl	300	227,91	68372,00	23222,000	,069
	Köy/Kırsal Alan	172	251,49	43256,00		
Vicdanlılık	Merkez/İl	300	226,91	68071,50	22921,500	,043*
	Köy/Kırsal Alan	172	253,24	43556,50		
Sivil Erdem	Merkez/İl	300	236,50	70949,00	25799,000	,999
	Köy/Kırsal Alan	172	236,51	40679,00		

p<0.05

Tablo 8’deki sonuçlara bakıldığında ÖVD’de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, il merkezi ile köy/kırsal alanda çalışan öğretmenler arasında yardımseverlik ve vicdanlılık boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur [p<0.05].

Köy ve kırsal alanda okulların daha ufak ve öğretmen sayısının az olmasının, öğretmenler arası diyalogu artırdığı ve bu sebeple öğretmenler arası iletişimin daha samimi olduğu söylenebilir. Köy/kırsal alanda görev yapan öğretmenlerin imkânlarının il merkezindeki öğretmenlere göre nispeten daha sınırlı olması sebebiyle eksiklikleri ve aradaki farkı azaltmak amacıyla rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri söylenebilir.

ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, ilçe merkezi ile köy/kırsal alanda çalışan öğretmenler arasında ÖVD boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Köyde çalışan öğretmenlerin çoğunun ilçelerden köylere gidiş geliş yapması ve taşınmalı eğitim sistemi ile öğrencilerin daha merkezi okullara taşınması sebebiyle ilçelerde ve köylerdeki okullar arasında büyük

bir fark olmadığı söylenebilir. Bu sebeple köy/kırsal alan ile ilçe merkezi okulları arasında fark ortaya çıkmamıştır.

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin çalıştığı okula göre ÖVD algılarının boyutlara ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmış ve buna ilişkin Mann Whitney-U Testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların ÖVD’nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştığı okul” değişkeni açısından karşılaştırılması

Boyutlar	Çalıştığı Okul	N	Sıra Ort	Sıralar Top	U	p
Yardımsızlık	İlköğretim	603	477,60	287995,50	88276,500	,023*
	Ortaöğretim	322	435,65	140279,50		
Nezakət	İlköğretim	603	480,45	289709,50	86562,500	,007*
	Ortaöğretim	322	430,33	138565,50		
Sportmenlik	İlköğretim	603	459,78	277247,50	95141,500	,614
	Ortaöğretim	322	469,03	151027,50		
Vicdanlılık	İlköğretim	603	463,57	279533,00	96739,000	,929
	Ortaöğretim	322	461,93	148742,00		
Sivil Erdem	İlköğretim	603	473,90	285762,50	90509,500	,089
	Ortaöğretim	322	442,59	142512,50		

*p< .05

Tablo 9’daki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri arasında yardımsızlık ve nezaket boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur [p<0.05]. Bu bulguya göre ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme algıları açısından bu iki boyuta yönelik benzer görüşlere sahip olmadıkları söylenebilir.

Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre ÖVD algılarının boyutlara ilişkin algıları arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı araştırılmış ve buna ilişkin Mann Whitney - U Testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların ÖVD’ nin boyutlarına yönelik görüşlerinin “çalıştığı okul” değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik MWU sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	Sıra Ort	SıralarTop	U	p
Yardımsızlık	Resmi	848	447,02	379075,00	19099,000	,000*
	Özel	79	646,24	51053,00		
Nezakət	Resmi	848	447,18	379211,50MLI	19235,500	,000*
	Özel	79	644,51	50916,50		
Sportmenlik	Resmi	848	460,12	390183,00	30207,000	,146
	Özel	79	505,63	39945,00		
Vicdanlılık	Resmi	848	447,73	379672,00	19696,000	,000*
	Özel	79	638,68	50456,00		
Sivil Erdem	Resmi	848	445,91	378129,50	18153,500	,000*
	Özel	79	658,21	51998,50		

*p< .05

Tablo 10’deki sonuçlara bakıldığında ÖVD’ de boyutlara yönelik alınan yanıtlarda, kamu ve özel okul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [*p< .05].

Özel okullar, öğretmenlerinin beklentilerini, öğretmenler de çalıştıkları özel okulların beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Karşılıklı olan bu beklentiler özel okullarda devlet okullarına göre daha çok sağlandığından ÖVD algısı konusunda ortaya çıkan fark anlaşılabilir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmenlerin demografik özellikleri ÖVD açısından bir farklılık oluşturmamaktadır. Öğretmenlerin ÖVD algılarını daha çok dışsal etkiler şekillendirmektedir. Bu doğrultuda devlet okullarında ve kadrolu öğretmenlerde ÖVD algısı özel okullara ve sözleşmeli öğretmenlere göre daha az düzeydedir. Katılımcıların ÖVD'ye ilişkin algılarında sözleşmeli, ücretli ve özel okul öğretmenleri lehinde anlamlı görüş farklılığının olması düşündürücüdür. İlköğretimde öğretmenlerin yardımseverlik ve nezaket boyutlarında ÖVD algıları ortaöğretimdeki öğretmenlere göre daha yüksektir. Genelde tecrübeli öğretmenlerin görev yaptığı şehir merkezlerinde gençleri hareketlendirecek ve onların enerjisine ayak uyduracak genç öğretmenlere ihtiyaç vardır. İlçe ve kırsal alandaki öğretmenlerin ÖVD algısı il merkezlerindeki öğretmenlere göre daha yüksektir. Okullarda genç öğretmenler ile tecrübeli öğretmenler harmanlanmalıdır. Öğretmenliği bir memur mantığından kurtarıp bu mesleğe hak ettiği değer verilebilirse ve öğretmenlere öğretmenlik vicdanı yani mesleğin kutsallığı ile fedakârlık gerektiren bir görev olduğu anlayışı aşılabilirse o vakit öğretmenler bütün boyutları ile kendilerini kurumlarına vatandaşlık bağı ile bağlayacak ve örgütsel davranış sergileyeceklerdir.

Çeşitli araştırmalar farklı açılarla ÖVD'nin önemini vurgulamaktadırlar. Örgütsel davranış, insanların örgüt içindeki davranışlarını incelediği için, insanın örgütsel davranışına etkide bulunan bütün faktörleri değerlendirir (Çelik, 2009).

- Owen, Pappalardo ve Sales, (2000)'e göre, idareciler sadece formal değil informal sorunlara da kalıcı çözüm getiriyor olabilmelidirler.
- Zeinabadi (2010)'a göre, içsel iş tatmini doğrudan ve dolaylı olarak ÖVD'yi etkilemektedir.
- Göncü (2006)'ye göre, babacan ve dönüşümcü liderlik içsel ve dışsal güdüsellik süreci ile lidere duyulan güven, ÖVD ve liderlik arasında olumlu ilişki olduğu varsayılmıştır. Bu sonuç okul yönetiminin sadece kuralları uygulamak olmadığını göstermektedir.
- Eres (2010)'e göre, eğitim durumu açısından lisans mezunu öğretmenlerin ÖVD algıları düşük, yüksek lisans yapmış olan öğretmenlerin ise ÖVD düzeyleri orta düzeydedir. Branşlar bazında ise, meslek ve teknik öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları kültür öğretmenlerine göre daha yüksektir. Kıdemlere göre incelendiğinde, genç öğretmenlerin kıdemi yüksek öğretmenlere göre daha olumlu ÖVD algısına sahip oldukları görülmüştür. Kırsal alanda görev yapan öğretmenlerin ÖVD algısının yüksek çıkması ülkemizde genç öğretmenlerin kırsal alanda görev yapıyor olmasından dolayı bu sonuçla paralellik göstermektedir. Ülkemizde ne yazık ki yüksek lisans yapan öğretmen sayısı oldukça azdır. Bunun nedeni olarak lisansüstü eğitimin Milli Eğitim teşkilatında öğretmenlik mesleği adına bir getirisinin olmadığı ve yüksek lisans eğitiminin de öğretmenlerin gelişimi adına öğretmenlerce yeterli düzeyde olumlu bir algı oluşturmadığı varsayılabilir.
- Mercan (2006)'a göre, öğretmenlerin işlerinden zevk almadıkları veya ideallerini yitirdikleri halde ÖVD sergileyebilmektedirler. Bu sonuca göre öğretmenin mesleğine değil fakat örgütüne karşı bir vatandaşlık gösterdiği söylenebilir.
- Yücel (2006)'e göre, duygusal tükenme, başarısızlık algısı, fizyolojik tükenme öğretmenlerin genel vatandaşlık davranışını etkilememektedir fakat öğretmenler duygusal olarak bitkinleştiğinde, öğretmenler birbirlerinden soğudukça, yaptıklarından olumlu sonuç elde edemedikçe ve fiziksel olarak yıprandıkça ÖVD boyutları düzeyinde kişiler olmaları olumsuz olarak etkilenmektedir.
- Keskin (2005)'e göre, kişilerin özgüven duyguları, okul yönetimine karşı olumlu adalet algılamaları, yardımlaşmaya verdikleri değer, kişisel gelişime verdikleri değer, alınan kararlara etki etme ve kararlarda etkili olma imkânları, kabul görme ve farkına varılma ÖVD'yi açıklayan birinci derece faktörlerdir.
- Dönder (2006)'e göre, bürokrasi bütün boyutlar açısından okulda ÖVD'yi etkilemektedir.
- Samancı (2006)'ya göre, örgüt içerisindeki iklim yapısı yani pozitif sosyal ilişkiler ÖVD'yi olumlu yönde etkilemekte olup örgütte; angaryalar arttıkça, okul yönetiminde otokrasi anlayışı arttıkça, örgüt içerisinde adaletsizlik arttıkça ÖVD sergileme davranışı

azalmaktadır fakat öğretmenlerin okula karşın olumlu algıları ÖVD sergileme eğilimini artırmaktadır.

- Karakuş (2008)'a göre, duygusal adanmışlık ÖVD'yi anlamlı şekilde yordamaktadır.

Bu sonuçlar, ÖVD gelişimi açısından çalışmalara ışık tutmaktadır.. Görüldüğü gibi genelde dış etmenler ÖVD algısını şekillendirmektedir. Özellikle okul yönetimleri öğretmenlerin ÖVD algılarında önemli bir etkiye sahiptirler. ÖVD birçok faktörden etkilenmekle birlikte pek çok davranışın oluşumunda da etkin ve öncül rol oynamaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin ÖVD sergilemesi eğitim – öğretim ve okul örgütü açısından elzem bir durumdur.

Araştırma bulgularından hareketle şu önerilerde bulunulabilir:

Araştırma sonucuna göre ÖVD, kadro değişkeni ve okul türü değişkeni açısından resmi okullar ve kadrolu öğretmenler aleyhine bir durum sergilediğinden;

- MEB'in öğretmenlerin ÖVD algılarını artırıcı ve geliştirici uygulamalara yönelik çalışmalara önem vermesi yararlı olabilir.
- Öğretmenlerin ÖVD algılarını artırmak amacıyla okul yönetimlerine yönelik eğitici çalışmalara yer verilmelidir.
- Okul rehber öğretmenleri diğer öğretmenlerle ilgili ÖVD algılarını artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdırlar.
- Kırsal alan ve ilçelerdeki öğretmenlerin ÖVD algılarının yüksek olması sebebiyle il merkezleri için küçük fakat ilçe ve kırsal alanlardaki okullar ve öğretmenler için büyük olan başarılar ve etkinlikler daha çok desteklenmelidir.
- Bu araştırma öğretmenlerle sınırlıdır. Yöneticileri, müfettişleri, velileri ve öğrencileri içine alan çalışmalar yapıp karşılaştırmalar yapılabilir.
- ÖVD konusunda anlamlı farklılık ortaya konulan kadrolu ve kadrosuz öğretmenler, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri, resmi ve özel okullar, okulların bulunduğu yerleşim yerleri değişkenleri ile ve bu değişkenlerin ÖVD algısında ki belirleyici rolünün etkisiyle ilgili nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.
- ÖVD konusunda daha kapsamlı bölgesel çalışmalar ve yükseköğrenime yönelik araştırmalar uygulanabilir.
- ÖVD algılarının daha kapsamlı olarak değerlendirilebilmesi için araştırmacının geliştirmiş olduğu ölçekten veya geçerlik ve güvenilirliği sağlanan başka bir ölçekten yararlanılarak bakanlık bilişim sistemleri veya e - posta üzerinden geliştirilen bir program yoluyla daha detaylı verilere ulaşıp çözüm yolları geliştirilebilir.
- ÖVD konusunda nitel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Celep, C., Sarıdede. U. ve Baytekin, F. (2005). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki”. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri*. [http://www.pegem.net /akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=100490](http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=100490)
- Çelik, V. (2009). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Eres, F. (2010). Organizational Citizenship Behaviors of Teachers in Vocational High Schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 39, 111-126.
- Göncü, A. (2006). *Motivational Processes Involved in the Relationship between Leadership and Organizational Citizenship Behaviors*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 48-75. <http://www.belgeler.com/blg/2dke/makale-3>
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin,*

- Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi.*(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Karaman, K., Yücel, C. ve Dönder, H.(2008). Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53, 49-74.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational Responses To Crisis: The Centrality Of Trust In Organizations: Frontiers Of Theory and Research*. Kramer R. M., Tyler T.R. Sage Publications, London, .261-288.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?.*Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior.*Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*.İngiltere: Lexington Books.www.wikipedia.org.
- Organ D. W. (1990). The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behaviour, *JAI Press*, 12, 43-72.
- Organ, D. W. & Moorman, R. H. (1993). Fairness and Organizational Citizenship Behaviour: What Are the Connections? *Social Justice Research*, 6, 1. <https://www.researchgate.net/search.Search.html?query=Fairness+and+organizational+citizenship+behavior%3A+What+are+the+connections%3F>
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour*Its Nature, Antecedents, and Consequences. ABD: Sage Publications.<http://books.google.com>
- Owen, F.A., Pappalardo, S.J., & Sales, C.A. (2000). Organizational Citizenship Behaviour: Proposal for a New Dimension in Counsellor Education.*Canadian Journal of Counseling I Revue canadienne de counseling*, 34, 2.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel.
- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20,117-135.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Afyon.
- Songür, N., Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncülük Rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 41 (4), 79 – 100.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve örgütsel Vatandaşlık Davranışı*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Afyon.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 113 -132.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers.*Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003. www.sciencedirect.com