

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Okul Gelişim Arasındaki İlişki

The Relationship Between Secondary School Teachers' Organizational Citizenship Behaviors And School Development

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın verileri 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar, Kadıköy ve Ataşehir ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırma verileri; Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilip kullanılan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" ölçeği ve ilköğretim okulu yöneticilerinin okul gelişimine etki düzeylerini ölçmek için Ünal, S. ve Gürsül, E. (2010) tarafından geliştirilmiş olan "Okul Gelişimi" ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlandığından dolayı araştırma modeli olarak nicel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlardan elde edilen verilerin analizleri SPSS programı aracılığıyla yapılmış, T-Testleri, Anova Analizleri, Korelasyon ve Regresyon analizleri ile bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okul gelişimi arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmamızdaki regresyon analiz sonucuna baktığımızda ise; örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul gelişimine pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir ve örgütsel vatandaşlık davranışları, okul gelişiminin yordayıcısıdır. Elde etmiş olduğumuz bu bulgular araştırmanın hipotezlerini desteklemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul gelişimi eğitim kurumlarının etkin ve başarılı olabilmesinde oldukça önemli yere sahip kavramlardır. Bu anlamda eğitim kurumlarının gelişimlerinin üst düzeye yükseltilmesi için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi için çaba sarf edilmelidir. Örgütsel vatandaşlık davranışları gelişen bireyler, çalıştıkları kurumun işleyişine katkı sunar ve kurumlarının gelişimine öncülük eder. Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir. Eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı gelişen öğretmenlerin, okullarının gelişimine olumlu yönde katkıları olacaktır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi için başta okul yöneticileri olmak üzere MEB tarafından yeni politikalar geliştirilerek seminer ve hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi kritik bir öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Örgüt, Örgütsel Vatandaşlık, Okul, Öğretmen

ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether there is a relationship between secondary school teachers' organizational citizenship behaviors and school development. The data of the research were obtained from teachers working in public and private schools affiliated to the Ministry of National Education in Üsküdar, Kadıköy and Ataşehir districts of Istanbul province in the 2018-2019 academic year. The research data were obtained by using the "Organizational Citizenship Behavior" scale which is developed, used by Podsakoff, MacKenzie, Fetter (1990) and Moorman (1991) and the "School Development" scale developed by Ünal, S. and Gürsül, E. (2010) to measure the level of influence of primary school administrators on school development. As a survey model, quantitative survey model was used in the study because the study was aimed to determine the level of relationship between teachers' organizational citizenship behaviors and school development. The analyzes of the data obtained from the participants of the research were made through the SPSS program; findings were obtained with T-Tests, Anova Analyzes, Correlation and Regression analyses. According to the results of the analysis obtained in the research, a positive, moderately significant relationship was found between secondary school teachers' organizational citizenship behaviors and school development. When we look at the results of the regression analysis in our research, it is seen that organizational citizenship behaviors have a positive and significant effect on school development, and organizational citizenship behaviors are a predictor of school development. These findings we have obtained support the hypotheses of the research.

Organizational citizenship behaviors and school development are concepts that have a very important place in the effectiveness and success of educational institutions. In this sense, efforts need to be made to raise the development of educational institutions to a higher level and to develop teachers' organizational citizenship behaviors. Individuals who develop organizational citizenship behaviors contribute to the functioning of the institution they work for and lead the development of their institutions. This also applies to educational institutions. Teachers who develop organizational citizenship behavior in educational institutions will contribute positively to the development of their schools. In this context, it is of critical importance to organize seminars and in-service trainings by developing new policies by the Ministry of National Education, especially school administrators in order to improve teachers' organizational citizenship behaviors.

Keywords: Education, Organization, Organizational Citizenship, School, Teacher

Durali Mor ¹ 
Bülent Kara ² 

How to Cite This Article

Mor, D. & Kara, B. (2023).

"Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Okul Gelişim Arasındaki İlişki"

International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:114; pp:7796-7809. DOI:

<http://dx.doi.org/10.29228/sss.70748>

Arrival: 20 May 2023

Published: 31 August 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0009-0007-2499-5726

² Okul Müdürü, MEB, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0000-0001-5723-7277

GİRİŞ

Küreselleşmeyle beraber rekabet koşullarının artması, örgütlerde verimliliğin artırılmasını zorunlu kılmış, bu durum örgütlerdeki insan kaynağının önemini ön plana çıkarmıştır (Becker, & Gerhart, 1996: 779-801). Örgütlerin en önemli ögesi örgütü oluşturan bireylerdir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 244). Bireylerin örgütü sahiplenme düzeyleri kişilere göre değişmektedir. Çalışanların sadece görev tanımlarında yer alan işleri yerine getirmelerinin eğitim kurumlarının devamlılığını sağlamak için yeterli olmadığı bazı araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Belogolovsky ve Somech, 2010: 914-923). Örgütünü sahiplenen, örgütte yapması gereken rutin işlerinin dışında çalışarak örgütüne zarar gelmemesi için çaba sarf eden bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları gelişmiştir (Brief & Motowidlo, 1986: 710-725).

Son yıllardaki artan rekabet ve teknolojiye sürekli değişimler örgütlerin sahip olduğu insan kaynaklarının önemini artmasına neden olmuştur. Bu durum, nitelikli insan kaynağının örgütlerin başarısındaki ana unsur olarak görülmesine yol açmıştır. İş göreni ciddiye almayan; beklentilerini, duygularını ve davranışlarını anlamaya çalışmayan, onların yarınlarnı tanımlı hale getirecek kariyer planları sunamayan ve potansiyellerini ortaya çıkarmak için gayret göstermeyen organizasyonların gelecekte fark yaratmaları mümkün olmayacaktır (Gürbüz, 2006: 58). Sürekli gelişen ve farklılaşan koşullar karşısında örgütlerin önemini artması, örgüte yönelik çalışmaların da yoğunluk kazanmasına neden olmuştur. Örgüt ile iş görenler arasındaki ilişki, önceleri çalışanların tek taraflı örgüte katkısının en üst seviyede gerçekleşmesini sağlayacak şekildeydi ancak sonrasında ise, bu ilişkinin tek taraflı değil, karşılıklı paylaşımlarla ve birlikteliklerle sürdürülebilmesine yönelik çalışmalar yoğunluk kazanmıştır (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 136).

Örgütler, yoğun gelişmeler karşısında istikrarı sağlamak için değişime yeterince uyum sağlayabilecek tarzda esneklik kazanmaktadır. Özellikle son 20-30 yılda değişimin belirsizliği ve karmaşıklığıyla baş etmek ve dengeyi sağlamak için Toplam Kalite Yönetimi, Değişim Yönetimi, Stratejik Yönetim, Öğrenen Örgüt, Kıyaslama ve Kültürel Değişim gibi en uygun örgüt yapıları ve yönetim tarzları ortaya konmaya çalışılmaktadır. Tüm gelişmeler, örgütlerin çağa uyum sağlamak amacıyla gerçekleştirdikleri; genel olarak örgütlerini geliştirme çabalarıdır (Helvacı, 2008: 174).

Örgüt işlerinin aksamaya uğramaması ve örgütün etkili olabilmesi için, işgörenlerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar. Bu istekli olma ve gönüllü şekilde işbirliği, kurumun amaç ve beklentilerinin gerçekleşmesi ile örgütün yaşaması için gereklidir (Katz ve Kahn, 1977: 378). İşgörenlerin örgütlerinde gönüllü olarak yaptıkları bütün davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir. Organ ve Konovsky (1989: 158)'ye göre örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülüğe bağlı bir davranıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesine ve kurumdaki diğer çalışanlara ve yöneticilere fayda sağlamaktadır (Turnipseed, 2002: 1). Örgütlerin hangi alanda faaliyet gösterdiklerine bakılmaksızın rakip firmalara karşı rekabet üstünlüğü elde edip üstünlüklerini sürdürebilmelerinin en önemli unsurlarından birisi sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Günümüzde kurumlarda görev yapan iş görenlerin tutum ve davranışlarının örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerindeki etkisi herkes tarafından kabul edilmektedir. Çok sayıda araştırmacı tarafından sebep ve sonuçları sıklıkla incelenen ve örgüt verimliliği üzerindeki etkisi yapılmış olan çalışmalarla ortaya konulan iş gören davranışlarından birisi de örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. (Gürbüz ve Ayhan 2014: 4).

Yeni teknolojiler ve yönetim sistemleri, elektronik veritabanları, kurumların başarısı için gerekli olmasına rağmen bir örgütü başarıya götüren en temel etken kurumdaki insan kaynağının kalitesidir. Çünkü, yönetim sistemlerini ve teknolojik araç-gereçleri kullananlar yine bu örgütlerin iş görenleridir. Toplumların sosyal, politik ve ekonomik gelişiminde, örgütlerin verimliliğinde insan faktörünün çok büyük bir önemi bulunmaktadır. Ayrıca, sürekli değişen koşullar altında örgütlerin başarılı olmaları için, iş tanımlarıyla sınırlı kalmayan, görevin gerektirdiklerinin çok ötesinde, örgütsel gelişmeye katkıda bulunmaya istekli iş görenlere olan ihtiyaç artmaktadır. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesi ve bu davranışları olumlu yönde etkileyen belirleyicilerin sağlanması giderek önem kazanmaktadır (Kaya, 2013: 266). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilendiği kurumların, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede ve örgütün hedeflerine ulaşmada çok daha etkili olacağını söyleyebiliriz. Görev tanımlarının çok ötesinde kurumlarına katkı sağlayan iş görenlerin, örgütle ilgili olarak sürdürülen tüm olumlu davranışlarını örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlayabiliriz (Kara ve Avcı, 2022: 2434).

Okul geliştirme çalışmaları eğitim sisteminin temel işlerinden birisi olma özelliğini korumaktadır. Toplumun yapısı, sosyo-kültürel durumu ve beklentileri kişilerden beklenenleri de etkilemektedir. Okul geliştirme; örgüt, eğitim ve personel geliştirme işidir. Okul geliştirme bir öğrenme sürecidir. Bu süreçte deneme yanılma ve yenileme

sayesinde ortaya çıkan yeni bir uygulama söz konusudur. Eğitim sistemi içerisinde işlenen ve üretilen bilgilerin okulda oluşması ve işlenmesi gerekmektedir (Parlar, 2012'den Akt. Arabacı ve Namı, 2016: 249).

Örgütsel vatandaşlık davranışları gelişen bireyler, çalıştıkları kurumun işleyişine katkı sunar ve kurumunun gelişimine öncülük eder (Turnley ve Bolino, 2005: 740-748). Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir. Eğitim kurumlarında da örgütsel vatandaşlık davranışı gelişen bireyler, okulunun başarı sıralamasında öne çıkmasında pay sahibi olurlar (Mael ve Ashforth, 1992: 103-123). Bir başka ifadeyle son dönemlerde okullardaki başarı düzeylerinin artmasında; okullarda çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışının etkisi olduğu söylenebilir. Bu bağlamda örgütlerde ve eğitim kurumlarında normal iş tanımlarının dışında kurumu için gönüllü olarak ekstra çaba harcayan, kurumunun gelişimine katkı sunacak davranışlar sergileyen bireylere her geçen gün daha da ihtiyaç duyulmaktadır (Wagner ve Rush, 2000).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt

Örgüt, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsüdür. Örgütün kendisiyle ilgili olarak diğer örgütlerle olan ilişkileri, bu örgütün bağlarındanır. Bu ilişkiler ne kadar iyi olursa, örgüt de o kadar verimli olur (Bursalıoğlu, 1994: 14). Bir yapı olan örgütün iyi kurulabilmesi için iyi bir modele dayalı olmalıdır. Aynı zamanda bir örgütün, diğer örgütlerle olan iletişimi ne kadar iyi olursa verimi de o kadar çok yükselecektir. Örgütü üyeleri tarafından kurulan bir koalisyona benzetebiliriz. Uzlaşma ve kontrol etme bu koalisyonun koşullarıdır. Kurulan bu koalisyonla beraber planlı olarak koordine edilen örgütlerde koordinasyon ne kadar yaratıcı olursa o örgüt o kadar çok etkili olur (Bursalıoğlu, 1976: 18).

Örgütün Boyutları

Bursalıoğlu'na (1994: 18-23) göre bir örgütlerin dört temel boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; örgütün amacı, örgütün yapısı, süreç ve örgüt ikliminden oluşur.

Amaç: Bir örgütün amacının temelinde değerler bulunmakta ve bu değerler örgütün varlık nedenini oluşturmaktadır. Örgütün görevleri ise amaçlarına yönelik olarak yapmış olduğu eylemlerdir.

Yapı: Örgütlerde yapı çok sayıda parçadan oluşur. Bu parçaların bir araya gelerek birbirine bağlanması gerekmektedir. Örgütteki bu parçaları; statü, hiyerarşi, iş akışı ve görevler olarak düşünebiliriz.

Süreç: İletişim, liderlik, planlama, karar verme, eş güdüleme ve denetim gibi örgütün boyutları vardır.

İklim: Kurumdaki kişilerin arasındaki ilişkilerin ürünüdür. Okulların diğer kurumlara göre daha informal bir yapısı olduğundan dolayı eğitim kurumlarındaki kişiler arası ilişki çok önemlidir. Eğitim yöneticileri ve öğretmenler, okullardaki iklimi oluşturan en önemli iki etkidir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışları son yıllarda yoğun araştırma konusu olmuş ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler üzerinde çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Podsakoff ve diğerleri (1990), Bateman ve Organ (1983), Farh, Zong, Organ (2004), O'Reilly ve Chatman (1986), Organ ve Konovsky (1989), Aslan (2008), Gürbüz (2006), Kara ve Avcı (2022), Avcı (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışının bir kavram olarak literatürde yerini alması, 1930'lu yıllarda başlayan ve bir süreçtir. 1980'li yıllarda ise bağımsız bir kavram olarak ortaya çıkmış ve günümüzde üzerinde çokça araştırmalar yapılan bir kavram haline gelmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsallaşmasını iki farklı zaman dilimi içerisinde değerlendirebiliriz. Bunların ilki kavramsallaşmaya katkı sağlayıcı nitelikteki en temel çalışmaların başlayıp 1930'lu yıllardan 1980'li yıllara kadar olan dönemdir. İkincisi ise 1980'lerden itibaren örgütsel vatandaşlık davranışının bağımsız bir kavram olarak ortaya çıkması ile beraber başlayıp kapsamlı araştırmaların yapılmaya devam ettiği bugüne kadar olan süreçtir (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 137).

Örgütsel vatandaşlık davranışı terimi ilk olarak 1983 yılında Batman ve Organ kullanmış olmasına rağmen 1960'lı yıllarda Katz ve Kahn gibi araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışını, gönüllü davranış anlamında kullanmaya başlamışlardır. Yapılan araştırmalarda Katz ve Kahn (1977: 436); Turnipseed, (2002: 1); Organ (1988: 5); örgütsel vatandaşlık davranışını, işgörenin iş tanımlarının ötesinde kendi rolünden fazlasını yaparak gönüllü fazladan rol davranışı, George (1991: 299) ise prososyal (başkalarına yarar sağlama niyeti) davranış olarak tanımlamışlardır. Doğrul (2013: 2)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi iş tanımlarında olmayan ve herhangi bir ödül beklentisi veya takdir amacı gütmeyen, kurumun verimliliğini ve etkinliğini yükseltmeye yönelik gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alanyazında son yıllarda çok işlenmesinin birçok sebebi bulunmaktadır. Bu davranış sonunda meydana gelen performansın iş görenlerin performans değerlendirmelerinde ücret ve terfi uygulamasında göz önüne alınmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi için yönetim kadrosundakiler tarafından çalışanlara herhangi bir yaptırım veya güç uygulanmaz. Ayrıca iş görenler, gösterecekleri örgütsel vatandaşlık davranışı sonucunda herhangi bir ödül beklentisi içerisinde olmazlar. Ancak yöneticiler çalışanlarını dolaylı veya dolaysız olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını dikkate alarak ödüllendirmektedirler (Mackenzie vd., 1998: 87-88).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özünde gönüllülük yatmaktadır. Bu nedenle iş tanımının gerektirmediği ve iş görenlerin örgütle sözleşmesinde açıkça belirtilmemiş, uygulanmadığında herhangi bir ceza ve uygulandığında ise herhangi bir ödül gerektirmeyen davranışlardır (Çelik, 2007: 84). Psikolojik olarak çalışanlar kurumunda olumlu ilişkiler kurar ve örgütün menfaatine yönelik davranışlar sergiler. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, bireysel ve örgütsel etkililikte çalışanların niteliğini ön plana çıkarmakta ve onların formal iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak yaptıkları davranışları ve etkinlikleri ifade etmektedir (Sezgin, 2005: 318)

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların sağduyularına bağlı olarak örgütün iş ahengini düzenleyen rol fazlası olumlu davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Çelik, 2007: 87).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncüleri

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncülleri alanında en kapsamlı çalışmayı; Bateman ve Organ (1983) yapmıştır. Bu çalışmada özgecilik kavramı ile etkili ve etkin liderlik tarzları ön plana çıkmıştır. Organ ve Ryan'ın (1995) yaptığı çalışmada ise iş tatmini ön plana çıkararak adalet, güven, lider desteği, Konovsky ve Organ'ın (1996) çalışmada adalet algısı ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığı ortaya çıkmıştır. Netemeyer, Boles, Mckee ve Mcmurrian'ın (1997) yaptığı çalışmaya göre; çalışma isteği, kişinin kendisi ile örgütü arasında hissettiği ve gördüğü ilişkinin derecesi, adalet algısı, lider desteği, iş tatmini ve ödüllendirme örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli belirleyicisidir. MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne (1998)'in çalışma sonuçlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında birincil derecede öneme sahiptir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı genelde beş boyutta toplanmaktadır. Katz ve Kahn'ın (1977); Bateman ve Organ, (1983); Organ, Konovsky (1989); Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990; Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, (2000); Podsakoff, MacKenzie ve Bommer (1996).

Diğergamlık-Özgecilik: Diğergamlık, çalışanların örgütle ilgili olarak görevlerde örgütteki diğer iş görenlere gönüllü yardım etmeye yönelik davranışlardır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). İş ortamında ortamında diğergamlık; iş görenin kurumunda başarısız olan bir arkadaşına yardımcı olma durumudur (Podsakoff ve diğerleri-Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000; 513- 563). Organ ve Konovsky (1989: 157)'ye göre özgecilik, örgütte iş arkadaşlarına yardım etmeye örgütte problemlerin ortaya çıkmasına engel olmaya yönündeki gönüllü davranışlardır.

Centilmenlik: Örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu, çalışanların çalıştıkları ortamda çatışmaya neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları basit sorunlardan dolayı şikâyetten kaçınmaya yönelik davranışlardır (Organ, 1990: 44).

Nezaket boyutu: Örgüt içerisinde iş yükümlülükleri dolayısıyla sürekli etkileşim halinde olmaları gereken ve birbirlerinin iş ve kararlarından etkilenen iş arkadaşlarının sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ (1990)'ın örgütsel vatandaşlık davranışına ait nezaket boyutu için verdiği örnekler; hatırlatma, önceden haberdar etme, danışma, bilgi aktarma ve yapılacakları özet halinde aktarma şeklindedir (Organ, 1990: 47).

Sivil Erdem: Organ (1990: 48)'in sivil erdem olarak isimlendirdiği bu boyut Türkçe kaynaklarda "örgütsel erdem", "kurumsal geliştirmeye destek vermek" olarak tanımlanmaktadır. Podsakoff ve MacKenzie (1994: 351) ise örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunu, örgütün siyasi hayatına aktif olarak katılma olarak tanımlamışlardır. Sivil erdem boyutunun temelini siyasi ve sosyoloji çalışmalar oluşturmaktadır.

Sportmenlik: Çalışanların kurumlarında karşılaşmış olduğu olumsuzluklar ve sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden görevlerini istekli bir şekilde yerine getirmeyi ifade etmektedir. Örgüt çalışanlarının başkaları tarafından rahatsız edildiği durumlarda dâhi şikâyet etmeden ve kurumdaki diğer iş görenlerin isteğini geri çevirmeme durumudur (Farh, Zong, Organ, 2004: 242).

İş Doymu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İş doymu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile en çok ilişkilendirilen kavramlardan biridir (Wagner ve Rush, 2000). Çalışanın işe ilişkin etkileri ve kuruma yönelik duygusal tepkisi olan iş doymu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile tutarlılık göstermektedir (Turnipseed ve Murkison, 2000). Kaskel (2000), örgütsel vatandaşlık davranışının iş doymu ile ilgili olduğunu belirtmiş ve iş doymunun, örgütsel vatandaşlık davranışına yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Organ ve Lingl (1995) de, yaptığı araştırmalarda iş doymu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu yönünde bilgilerin olduğunu ve iş doymunun, örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olduğunu belirtmiştir (Sezgin, 2005: 326).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Görev Performansı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile görev performansı doğrudan ilgisi olmayan fakat örgütün sosyal mekanizma işleyişini kolaylaştırarak düzenli çalışmasını sağlayan davranışlar kastediliyor. Bu davranışlara örnek verecek olursak; iş ile alakalı konularda arkadaşlarına yardım etme, şikâyet etmeden kurallara uyma, dakik olma, çalışma ortamlarını düzenli tutma, molaları saatlerine riayet etme, örgütün kaynaklarına sahip çıkma ve koruma, örgüt ile ilgili olumlu konuşma gibi davranışlar gösterilebilir (Bateman & Organ, 1983: 588).

Olumsuz Yardımlaşma Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarında tartışmasız olarak kabul edilen yardımlaşma davranışlarından örgütün faydasına olan davranışlar kabul edilmektedir. Ancak çalışanlar, kurumları ile çatışmada oldukları konularda, örgütlerine karşı dayanışma içerisine girebilmektedirler. Bu tarz yardımlaşmalar örgütlerin yararından ziyade zararına olan davranışlar olarak bilinmektedir. Maaş zamları için çalışanların bir araya gelmeleri ve örgütün üretimini aksatmaları iş görenlerin aralarındaki dayanışmanın bir sonucudur. Ayrıca çalışanların kendi aralarındaki bu yardımlaşmalar, örgütün taahhüt ettiği siparişleri yetiştirememesi, gereksiz maliyetlere katlanması, pazar payını kaybetmesi ve nihayetinde makinelerinin elden çıkması gibi ciddi zararlara neden olmaktadır (Kaya, 2013: 274)

Okul Gelişimi

Örgüt Geliştirme

Örgüt geliştirme kavramı, özellikle 1960'lardan sonra, örgüt geliştirmeye yönelik bazı yöntemlerin uygulanmasında bir araç olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel değişimin genel amacı, değişen iç ve dış çevre koşullarına rağmen, örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmak, üyelerini memnun etmek ve gelişime olanak sağlayan bir yapı oluşturmaktır (Press vd., 2009: 16; Polat, 2003: 33). Dinçer (2008: 13) organizasyonel gelişimi, ihtiyaçlara göre ve organizasyonlarda değişim ihtiyacına cevap olarak dönüştürmeyi içeren bir eğitim stratejisi olarak tanımlar. Beckhard (1969: 9)'a göre organizasyon geliştirme; Organizasyonun etkinliğini arttırma, organizasyon boyunca yürütülen, daha üst düzeyde yönetilen ve davranış bilimi yöntemleri kullanılarak uygulanan stratejiler olarak ve örgüt çapında gerçekleştirilen, planlı, üst kademelerce yönetilen ve örgütün etkinliğini geliştirmek amacıyla davranış bilimleri yöntemlerini kullanarak uygulanan stratejiler olarak tanımlamıştır.

Okul Gelişimi

Zamanımızda değişim, hayatın her alanını etkilemektedir. Bu nedenle değişimden etkilenmemek mümkün değildir. Bu değişime ayak uydurmak örgütler için zorunlu hale gelmiştir. Gelişim süreci kesintisiz bir şekilde devam etmelidir. Sadece toplumsal ihtiyaca cevap verebilen, zamana ayak uydurabilen ve zamanında değişebilen kurumlar yaşamlarını sürdürebileceklerdir. Değişime uyum sağlamak eğitim kurumlarının da birincil görevidir. Değişim ve gelişim süreci, eğitim kurumu olarak okullardan da beklentilerin değişmesine ve yükselmesine sebep olmuştur. (Arabacı ve Namlı, 2016: 248).

Okul Gelişimi, başarısız okulun başarılı ve etkili olduğu bir süreçtir. Okulun gelişimi, okulun eğitim koşullarını iyileştirmeyi ve tüm okula yaymayı amaçlayan okul kültürünü oluşturmak, okulun iç ve dış koşullarını eşitlemeye çalışmak için planlanmış bir çabadır (Gürsül: 2010). Milli Eğitim Bakanlığına göre okul gelişim modeli, eğitim kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışını geliştirmek ve eğitim sisteminde okul yönetimlerine “devamlı gelişme, kararlara katılım, ekip çalışması, sürekli eğitim, planlama” gibi toplam kalite yönetimi felsefesinin temel kavramlarını uygulamaya dönük olarak ne şekilde yapılacağını gösteren bir süreçtir (Özdem, 2007: 81).

Balcı (2007)'ya göre okul geliştirme; “Bir ya da daha çok okulda eğitim amaçlarını daha etkili olarak başarmak için öğrenme koşullarının ve ilgili diğer içsel koşulların değiştirilmesine dönük sistemli çaba” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan bu tanımı incelediğimizde tanımda okul gelişimi ile değişimi arasındaki ilişki vurgulanmaktadır. Okul

gelişimi, değişimin okulda, okulun da daha büyük bir eğitim sistemi içinde döndüğünü vurgular. Okul gelişiminde son hedef, öğrenci gelişiminin, başarı ve ilerlemenin güçlü kılınmasıdır.

Günümüz dünyasında bilimin ve bilginin önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Bireyler bilgiye ulaşırken çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Sağlıklı ve doğru bilginin öğrenileceği yerlerden birisi de eğitim kurumlarıdır. Bu eğitim kurumlarının başında okul gelmektedir. Bu noktada okulun niteliği ve gelişmişliği çok önemlidir. Teknolojinin hızla geliştiği günümüz dünyasında eğitim örgütlerinin özellikle de okulların, geri kalmamak için her yönüyle kendini yenilemesi gerekir (Parlar, 2012: 1).

Okul Gelişim Yönetim Ekibi (OGYE)

Okul Gelişim ve Yönetim Ekibi (OGYE) tarafından Türkiye’de 1990’lı yıllardan beri, eğitim sistemindeki aksayan yönleri düzeltmek ve sistemi geliştirmek amacıyla birtakım girişimler yapılmaktadır. Bu girişimler, Bakanlıktan okullara doğru bürokratik bir yapı içerisinde uzanarak, merkezden başlayarak yönlendirilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Dünya Bankası işbirliği ile 1990 yılında eğitimde örgütsel değişimi gerçekleştirmek için “Milli Eğitimi Geliştirme Projesi” uygulamaya konulmuştur. Bu proje kapsamında başlatılarak Müfredat Laboratuvar Okulu uygulaması 1999 yılında tamamlanmıştır. Bu okullarda pilot uygulaması yapılan planlı okul geliştirme çalışmaları bir yönergeyle (20.10.1999, Sayı: 4244) bütün okullarda yaygınlaştırılmıştır. İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 99. maddesiyle de tüm ilköğretim kurumlarında Okul Gelişim Yönetim Ekibi (OGYE) kurulması kararlaştırılmıştır. Planlı Okul Gelişim Modeli; Öğrenci Merkezli Eğitim, Okulda Performans Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi vb. çalışmaların odağını oluşturmaktadır (MEB, 2007). Bu modelde okul gelişim yönetim ekibi, eğitim kurumu müdürünün liderliğinde çalışarak okulun gelişimini planlayan, çalışmaları uygulayan, bu çalışmalarda ihtiyaç duyulan okul içi ve okul dışı eşgüdümü sağlayan bir çalışma grubudur. Okul gelişimini planlı bir şekilde sağlamak için, okullar tarafından her yıl uygulanacakları planların okul gelişim yönetim ekibi tarafından hazırlanması ve planlamaya uygun olarak uygulanması istenmektedir. Böylece okullarda hedeflere ulaşılabileceği, sisteminin yerleşeceği ve sürekli gelişimin gerçekleşeceği öngörülmektedir (MEB, 2002).

Okul Gelişim Yönetim Ekipleriyle uygulamada elde edilen sonuçların beklentileri karşılanması istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu konuda okullarda OGYE'nin nasıl bir işlev gördüğüne ilişkin olarak doğrudan veya dolaylı araştırmalar yapıldığı görülmüştür (Balkar, 2010; Arabacı, 2002; Dağlı, 2009; Öztürk, 1999; Gökyer, 2011; Tinkılıç, 2006; Şahin, 2006). Yapılan bu çalışmalarda ulaşılan sonuçlar, uygulama ile ilgili soru işaretleri oluşturmaktadır. OGYE ile ilgili okuldaki etkinliklerden, etkinlikleri çevreyle bütünleştirmekten ve çalışmalardan sorumlu olan kişi okul müdürüdür. Dolayısıyla, okul müdürlerinin bu konuya ilgili görüşleri, uygulamaya ışık tutacak ve OGYE'nin işleviyle ilgili bütün boyutlarını ortaya koyabilir. Müdürlerin olaylara karşı yaklaşımları, sorun çözme yöntemleri ve öngörülerinin okulu derinden ve doğrudan etkilediği düşünüldüğünde bu konunun okul müdürlerinin görüşlerine dayalı olarak incelenmesinin önem arz etmektedir (Şahin, 2015: 625).

Okul Temelli Mesleki Gelişim

Okul Temelli Mesleki Gelişim, eğitim kurumlarında öğretmen camiasının değer ve tutumlarının gelişimini destekleyen, mesleki bilgi, beceri, etkili öğrenme ortamları meydana getirmede öğretmenlere destek sağlayan süreçlerin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. Okul Temelli Gelişim, mesleki alandaki bilgi ve becerilerini geliştirmek isteyen öğretmenlere Mesleki Gelişim Planının uygulanması sürecinde yol göstermesi bakımından Türk Eğitim Sisteminde yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Okul Temelli Mesleki Gelişim ile okuldaki insan ve materyal kaynakları etkin biçimde kullanılarak öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının okul ortamında karşılanması, öğrenciler için öğretim ve öğrenim kalitesinin artırılması hedeflenmektedir.

Okul Temelli Mesleki Gelişim anlayışının kazandırılması, mesleki gelişimi planlama sürecinin belli bir sistematığa bağlı yürütülmesinde, yönetici ve öğretmenlere rehberlik etmesi amacıyla Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu hazırlanmıştır. Kılavuzu gözden geçirme ve düzeltme aşamaları, geliştirme, uzlaşma temelinde tüm görüşlere fırsat tanıyan bir anlayışla ele alınmıştır. (MEB, 2017)

Okul Gelişiminin Etkili Okulla İlişkisi

Okul gelişimi, okul temelli yönetim, özerk okul, öz yenilenen okul ve benzeri kavramlar gibi kavramlar bazen etkili okullara eşdeğer olarak kabul edilir ve bazen farklı algılanır. Okul etkinliği, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bağlamında karmaşık bir kavramdır. Amerika Birleşik Devletleri'nde “etkili okul” batıda, özellikle de İngiltere'de “iyi okul” olarak adlandırılır. Okul gelişimi, temel olarak okulu etkin kılmak olarak anlaşılmaktadır. Okul gelişiminin temel amacı, okulun problem çözme kapasitesini arttırmaktır (Balci: 2007). Etkili okul hareketi zamanla artan bütün dünyada ciddi oranda yayılma eğilimindedir. Bu kavramın farklı ülkelerde tanıtılmasıyla birlikte, etkili okulun farklı versiyonları olarak adlandırılacak yeni kavramlar ortaya çıkmakta ve etkili okulla ilgili kavramlar her geçen gün artmaktadır. Etkili okul hedefleri, hem insan hem de maddi kaynakların en verimli

kullanımında öğretmenin etkinliğini artırarak başarılı öğrencileri eğitmektir. Etkili okul yöneticileri, öğrenme ve öğretme başarısını en üst düzeye çıkarmak için okul programlarının eğitimine önem verirler (Uluçay: 2005).

Okul Gelişimi / Etkili Okulun Tarihsel Süreci

1970 Öncesi İlişkisel Araştırmaları: Bu dönem, 1960'ların başlarından 1970'lere kadar sürer. Etkili okul araştırmalarının liderliğini Ronald Edmonds yapmıştır. Edmonds etkili okulu, eğitim yönünden "güçlü ve zayıf öğrencilerin temel beceriler kazanmasını sağlayan okul" olarak tanımlar.

1970 Sonrasının Bireysel Okul Araştırmaları: 1970'lerde Webe'in öncülüğünde bir akım gelişmiştir. Bu akımın taraftarları etkili okulu örnek olay ve benzeri bazı çalışmalarla araştırdılar. Bu dönemdeki araştırmalar "süreç araştırmaları" olarak nitelendirildiler.

1985' e kadar Etkili Okul Araştırmaları:1985 öncesi araştırmalar "okulların bir farklılık yapabileceği" hipotezini desteklemiştir. Bu araştırmalar, makul olarak bir dizi okul etkileri ile baskın okul değerleri gibi değişkenleri saptamışlardır. Ayrıca bu araştırmalar, okulların arzu edilir karakteristikleri ile öğrencilerin sosyoekonomik değerleri arasında çok bağlılık saptamışlardır (Balcı: 2007).

1985 sonrası Etkili Okul Araştırmaları: 1985 sonrası okul etkileri araştırması arasında Lousiano Okul Etkiliği araştırması III. aşaması ve IV. aşaması araştırmaları ilginç ve oldukça nedensel karşılaştırmalı türden çalışmalardır. Bu araştırmalar, öğretmen ve okul etkileri araştırma temellerini birleştirmede önemli gelişme kaydetmiş olmalarına rağmen, iyi kontrol edilmiş yarı deneysellikten uzaktır. Bu araştırmalar, sınırlıkları unutmaksızın daha çok, etkili okulların nasıl yaratılacağına ilişkin bilgi saptamış durumdadır.

ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın Amacı 2018-2019 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Üsküdar, Kadıköy ve Ataşehir ilçelerinden Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir.

Alt Amaçlar

✓Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul gelişimi düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

✓Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul gelişimi düzeyleri çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

✓Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul gelişimi düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

✓Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul gelişimi düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

✓Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

✓Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları okul gelişimini yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Eğitimde başarının ve kalitenin baş aktörü öğretmendir. Eğitimde başarı, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında mutlu, huzurlu ve kurumlarına olan bağlılıklarıyla orantılıdır. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görevlerini severek ve isteyerek yapmalarını sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları yüksek olan öğretmenlerin görev yaptığı kurumların performanslarının da artacağını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması okullarının gelişimine katkı sunarak Milli Eğitimin Bakanlığının amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olacaktır.

Okulun amaçları diğer kurumlara oranla daha karmaşık olduğundan okulun ürününü değerlendirmek de güçtür. Amaçlardaki bu karmaşıklık, amaçların gerçekleşme derecesini azaltmakta ve eğitimcilerin eleştirilmelerine neden olmaktadır. Daha da önemlisi okulun değerlendirilmesi güçleştiğinden öğretmenin amaçları gerçekleştirme derecesini ölçmek de güçleşmektedir. Bir örgüt olarak okulun ham maddesi insandır. Dolayısıyla okulun birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal yanı daha ağır ve etki alanı ise yetki alanından daha geniştir. Dolayısıyla okul yöneticisi informal bir ortamda çalışmak ve yetkiden çok etki yollarına başvurmak zorundadır

(Bursalıoğlu, 1976: 29). Araştırmanın bir diğer gerekçesi, Temel Eğitimde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasındaki ilişkiyi ele alan çok az araştırmanın yapılmış olmasıdır. Bu çalışmada elde edilecek bulguların, benzer araştırmalara kaynaklık edeceği düşünülmektedir. Öğretmenlerimizin okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının, okulun gelişimine etki yapacağı düşünüldüğünden bu çalışmada elde edilecek sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak için yapılacak çalışmalar hakkında ipuçları sunacağından önemlidir.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama aracının özellikleri belirtilmiş verilerin çözümlenmesi ile ilgili çalışmalar açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul gelişimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlandığından, çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli ise, “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2012: 79-81).

Evren Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar, Kadıköy ve Ataşehir ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel ortaokullarda görev yapan toplam 399 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma Örnekleme Ait Öğretmen Tablosu

Tablo 1: Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	214	53,6
	Erkek	185	46,4
Öğrenim Durumunuz	Ön Lisans	2	0,58
	Lisans	353	88,5
Çalıştığınız Okul Türü	Lisansüstü	44	11,1
	Resmi	345	86,5
Kadro Türünüz	Özel	54	13,5
	Kadro	349	87,5
Mesleki Kıdeminiz	Sözleşmeli	28	7,0
	Ücretli	22	5,5
Mesleki Kıdeminiz	1-5 Yıl	89	22,3
	6-10 Yıl	105	26,3
	11-15 Yıl	80	20,1
	16-20 Yıl	69	17,3
	21 ve üzeri	56	14,0

Tablo 1 incelendiği zaman çalışmaya katılan öğretmenlerin 214'ü kadın, 185'i ise erkektir. Öğrenim durumuna bakıldığında çalışmaya katılan öğretmenlerin 2'si ön lisans, 44'ü ise lisansüstü düzeyinde eğitime sahiptir. Çalıştığı okul türüne bakıldığında 345 kişi resmi kurumlarda, 54 kişi de özel kurumlarda çalışmaktadır. Kadro türü değişkenlerine bakıldığında ise çalışmaya katılan öğretmenlerin 349'u kadrolu, 28'i sözleşmeli, 22'si ücretli öğretmen olarak görev yapmaktadır. Mesleki kıdeme bakıldığında 89 öğretmen 1-5 yıl arasında, 105 öğretmen 6-10 yıl, 80 öğretmen 11-15 yıl, 69 öğretmen 16-20 yıl, 56 öğretmen ise 21 yıl ve üzerinde kıdemi olan öğretmenlerden oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Çözülmesi

Araştırma verilerini toplamak amacıyla “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”, “Okul Gelişim Ölçeği” ve araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin girişi, SPSS 15.0 for Windows aracılığıyla yapılmış; araştırma verileri “ortalama”, “standart sapma”, “pearson moments korelasyon katsayısı” ve “regresyon analizi” ile çözümlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, çalıştığı okul türü, mesleki kıdem ve şu an bulunduğu okuldaki çalışma süresi gibi bilgilerin ortaya konulmasına yönelik maddeleri içermektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilip kullanılan “örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” ile ölçülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin güvenilirlik katsayısı .97 çıkmıştır. Veriler toplandıktan sonra tekrar yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizindeki alt boyutlardan yardımlaşma boyutunun Cronbach’s Alpha katsayısı .84; vicdanlılık boyutu .85; centilmenlik boyutu .86; ve sivil erdem boyutu ise .84 çıkmıştır. Faktör analizinde ise aslı 5 boyut olan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 4 boyutta toplanmıştır. Ölçeğin aslında yer alan nezaket ve yardımlaşma boyutundaki maddeler tek boyutta toplanmıştır. Alanyazına bakıldığında yardımlaşma ve nezaket boyutlarının birbirleri ile ilgili olduğu ve her iki davranışın da yardımı içerdiği ifade edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 5’li likertli bir ölçek olup 20 maddeden oluşmaktadır.

Okul Gelişimi Ölçeği

İlköğretim okulu yöneticilerinin okul gelişimine etki düzeylerini ölçmek için Ünal, S. ve Gürsül, E. (2010) tarafından geliştirilmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin okul gelişimine etkisini ortaya koymak için hazırlanan ölçekte 40 madde bulunmaktadır. Sorulan sorularda beşli derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Bunlar; “hiçbir zaman”, “çok az zaman”, “bazen”, “çoğu zaman” ve “her zaman”dır.

BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasındaki ilişkinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul gelişimi ölçeği puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Örgütsel Vata. Dav.	Kadın	214	4,2220	,414	,503	397	,615
	Erkek	185	4,2000	,456			
Okul Gelişimi	Kadın	214	3,8947	,699	,463	397	,644
	Erkek	185	3,8592	,835			

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($t[397]=,503; p>0,05$). Öğretmenlerin okul gelişimine yönelik algıları da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[397]=,463; p>0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul gelişimi düzeylerinin çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları **Tablo 3**’te verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul gelişimi ölçeği puanlarının çalıştığı okul türüne göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Örgütsel Vata. Dav.	Resmi	345	4,189	,426	-2,619	397	.009
	Özel	54	4,354	,460			
Okul Gelişimi	Resmi	345	3,854	,764	-1,591	397	.112
	Özel	54	4,031	,425			

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[397]=-2,619; p<0,05$). Çalıştığı okul türüne göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları ($X=4,35$), resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarından ($X=4,18$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin okul gelişimine yönelik algıları bakıldığında ise okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t[397]=-1,591; p>0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları **Tablo 4**’te verilmiştir.

Tablo 4:Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanlarının öğrenim durumuna göre ANOVA sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
Ön Lisans (1)	2	4,675	,459	G. Arası	1,156	3	,385	2,059	,105	Yok
Lisans (2)	353	4,198	,417	G. İçi	73,894	395	,187			
Lisansüstü (3)	44	4,288	,543	Toplam	75,050	398				
Toplam	399	4,211	,434							

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=2,059$; $p>,05$).

Öğretmenlerin okul gelişimi ölçeği puanlarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5:Okul gelişimi ölçeği puanlarının öğrenim durumuna göre ANOVA sonuçları

Kadro Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
Ön Lisans (1)	2	3,775	1,096	G. Arası	2,223	3	,741	1,270	,284	Yok
Lisans (2)	353	3,855	,777	G. İçi	230,537	395	,584			
Lisansüstü (3)	44	4,049	,623	Toplam	232,761	398				
Toplam	399	3,878	,764							

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin okul gelişimine yönelik davranışları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,270$; $p>,05$).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6:Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puanlarının mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları

Kadro Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
1-5 Yıl (1)	89	4,255	,387	G. Arası	1,257	3	,314	1,678	,154	Yok
6-10 Yıl (2)	105	4,161	,514	G. İçi	73,793	394	,187			
11-15 Yıl (3)	80	4,268	,377	Toplam	75,050	398				
16-20 Yıl (4)	69	4,131	,454							
21 ve üzeri (5)	56	4,255	,374							
Toplam	399	4,211	,434							

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,678$; $p>0,05$).

Okul gelişiminin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Okul gelişimi ölçeği puanlarının mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları

Kadro Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
1-5 Yıl (1)	89	3,878	,715	G. Arası	3,661	4	,915			
6-10 Yıl (2)	105	3,833	,760	G. İçi	229,100	394	,581			
11-15 Yıl (3)	80	3,942	,719	Toplam	232,761	398		1,574	.180	Yok
16-20 Yıl (4)	69	3,732	,922							
21 ve üzeri (5)	56	4,050	,675							
Toplam	399	3,878	764							

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin okul gelişimi mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,574$; $p>0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasındaki ilişkinin incelendiği Pearson Korelasyon Analizi Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Okul Gelişimi Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Okul Gelişimi
1- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	r	1
2- Okul Gelişimi	r	1

Tablo 8’de verilen pearson korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=.430$; $p<0,05$); ilişki olduğu görülmektedir.

Alanyazında farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte, genelde (.00 -.30) zayıf, (.31 -.49) orta, (.50 -.69) güçlü, (.70 -.100) çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlama yapılmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Öğretmen algılarına göre ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, okul gelişimini yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının, Okul Gelişimini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Okul Gelişimi	,690	,338	,430	2,04	,042	,183	,185	89,97	,001

Anlamlılık düzeyi (significance) $p<0,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre; Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul gelişimine pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R² değeri: ,185 olarak hesaplanmıştır ($R=.183$; $R^2=.185$; $p<0,05$). Bu değer, örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin (varyansın) %18,5’inin modeldeki bağımsız değişken, yani örgütsel vatandaşlık davranışı tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dâhil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,430’dur ($p<0,05$). Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı $p<0,05$ olduğu için, okul gelişimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

($\beta=.430$; $r=.183$; $r^2=.185$; $F=89,977$; $p<0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

Bu araştırma ile İstanbul ili Üsküdar, Kadıköy ve Ataşehir ilçelerindeki ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla okul gelişimi arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmamızdaki regresyon analiz sonucuna baktığımızda ise; örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul gelişimine pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin

(varyansın) %18.5'inin modeldeki bağımsız değişken, yani örgütsel vatandaşlık davranışı tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde ettiğimiz diğer sonuç ise özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir.

Öneriler

Yapılan bu araştırma İstanbul'daki sınırlı ilçelerde yapıldığı için benzer başka çalışma farklı il ve ilçelerde yapılabilir. Okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul gelişim düzeylerini belirlemek için yapılan bu araştırma ölçek uygulamaları ile sınırlı kalmıştır. Farklı araştırmalarda gözlem ve görüşme yöntemlerinin de kullanılması ile çok daha farklı bilgilere ulaşılabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul gelişimi eğitim kurumlarının etkin ve başarılı olabilmesinde oldukça önemli yere sahip kavramlardır. Bu anlamda eğitim kurumlarının gelişimlerinin üst düzeye yükseltilmesi için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi için çaba sarf edilmelidir.

Örgütlerin en önemli ögesi, örgütü oluşturan bireylerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışları gelişen bireyler, çalıştıkları kurumun işleyişine katkı sunar ve kurumlarının gelişimine öncülük eder. Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir. Eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı gelişen öğretmenlerin, okullarının gelişimine olumlu yönde katkıları olacaktır. Ayrıca bu araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, okulların gelişimine pozitif yönde önemli bir etki yaptığı görülmüş, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul gelişimi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi için başta okul yöneticileri olmak üzere Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni politikalar geliştirilerek seminer ve hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi kritik bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

Arabacı, İ. B., & Namlı, A. (2016). Okul geliştirme konusunda yöneticilerin yaşadıkları sorunlar. *Journal of Theoretical Educational Science*, 248.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Yönetim ve ekonomi Yıl:2008 Cilt:15 Sayı:2, 163-178

Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi cilt 12-2, Sayı:24, 2015-2, s:11-26*

Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Bilgin N. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Volume 12/6, p. 103-122*

Balçı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Basın, N. Şeşen, H. ve Çetin, F. (2009). "Değişim ve Örgütler", *Kadir Varoğlu ve Nejat Basım (der.), Örgütlerde Değişim ve Öğrenme, Ankara: Siyasal, s:13-45.*

Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587- 595.

Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*, Addison-Wesley Pb: Boston/ABD

Becker, H. S. (1960). "Notes on The Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.

Becker, B. & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of management journal*, 39(4), 779-801.

Belogolovsky, E., & 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.

Bennis, W. & Goldsmith, J. (1997). *Learning to lead, a workbook on becoming a leader*. Cambridge: Perseus Books.

Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 90(4), 740.

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.



- Brockner, J., Tyler, T.R., Cooper-Schneider, R. (1992). *The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- Brewer, A. M. (1996). *Developing commitment between managers and employees. Journal of Managerial Psychology*, 11(4), 24-34
- Brown, M. E. (1969). *Identification and some conditions of organizational involvement. Administrative Science Quarterly*, 14, 6-346355
- Brown, R. B. (1996). *Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct topology. Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-252
- Bursalıoğlu, Z. (1998). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı –bir uygulama- Doktora tezi*. Atatürk Üniversitesi.
- Çetin, F. Basım, H.N. Aydoğan, O. (2011). *Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine ilişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Diñçer, Ö. (2008). *Örgüt Geliştirme Teori Uygulama Teknikleri*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Doğrul, M.A. (2013) *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Drucker, P. F. (1988). *The coming of the new organization. Harvard Business Review, January/February*, 28, 45-53.
- Helvacı, M. A. (2008). *Örgüt geliştirme üzerine kavramsal bir inceleme. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 173-183.
- Huang, C. C., You, C. S. (2011). *The three components of organizational in-role behaviors and organizational citizenship behaviors. African journal of business commitment on management*, 5(28), 11335-11344.
- Gürsül, E. (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okul Gelişimine Etki Düzeyleri*. Yüksek İsans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- George, J.R. (1991). *“State Or Trait: Effect Positive Mood On Prosocial Behaviors At Work”*, *Journal Of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- Graham, J. W. (1991). *An essay on organizational citizenship behavior. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Karacaoğlu, K. Ve Güney, Y.S. (2010), *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği*
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). *Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Smith, A. Organ, D. W. , Near, J.P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. Journal of Applied Psychology*, 4, 653-663.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. & Konovsky M. (1989). *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Psychology*, 74, 1,157-164.
- Organ, D. (1990). *“The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior”*, *Research In Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Podsakoff P.M. Ve Mackenzie, S.B. (1994). *“Organizational Citizenship Behaviors And Sales Unit Effectiveness”*, *Journal of Marketing Research*, August, 351, 351- 363.
- Parlar, H.(2012). *Okul geliştirme literatürünün modeller ve yeni yaklaşımlar açısından incelenmesi: kuramsal analitik bir yaklaşım Marmara Üniversitesi, İstanbul*.

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. *Leadership Quarterly*, 1(2),107-142.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996), Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000)“Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research”, *Journal of Management*, 26(3), 513.

Tavşancıl, E. (2006). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayınları, 3. Basım.

Turnipseed, D. L.(2002), Exploring the link between organization citizenship behavior and the personal ethics. *Journal of Business Research*, 55 (1) : 1-15.

Uslu, B. ve Balcı E. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel İletişim Algıları Arasındaki İlişki*, Educational Administration: Theory and Practice, Vol. 18, Issue 3, pp: 461-489

Ünal, S. ve Gürsül, E. (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okul Gelişimine Etki Düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.

Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.

Williams, L. J. Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational ommitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal Management*, 17(3), 601-617.

Yeşilyurt, R. (2015).*Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri ilÖğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi.