



Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi *

Investigation Of Preschool Teachers' Organizational Citizenship Levels

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerini belirlemek ve okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Nicel yöntemler ile gerçekleştirilen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, Balıkesir ili Altıeylül ve Karesi ilçelerinde görev yapan ve örnekleme dâhil edilen 124 okul öncesi öğretmenine Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek yardımı ile elde edilen verilerin normallik analizi yapılmış, standart sapma, aritmetik ortalama, t testi, ANOVA testi ve Tukey analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri standart sapmanın pozitif yönde etkilediği durumlar için yüksek çıkmıştır. Çalışmaya katılan öğretmen görüşlerinin cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve medeni durum değişkeni açısından farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Okul Öncesi Öğretmeni

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the perception levels of preschool teachers regarding organizational citizenship behaviors and organizational citizenship behaviors sub-dimensions and to examine preschool teachers' views on organizational citizenship behaviors in terms of various variables. Survey model was used in the study which was conducted with quantitative methods. In the study, the Organizational Citizenship Behavior Scale adapted into Turkish by Polat (2007) was applied to 124 preschool teachers working in Altıeylül and Karesi districts of Balıkesir province and included in the sample. The normality analysis of the data obtained with the help of the scale was performed and the data were analyzed using standard deviation, arithmetic mean, t test, ANOVA test and Tukey analysis. SPSS package program was used for data analysis. According to the findings of the study, the organizational citizenship levels of preschool teachers were found to be high in cases where the standard deviation was positively affected. It was concluded that the opinions of the teachers participating in the study did not differ in terms of gender, age, years of service and marital status.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Preschool Teacher

GİRİŞ

Eğitim süreci insanların öğrenme ihtiyacından ortaya çıkmaktadır. İnsanlığın yaratılışından bu günlere kadar bireyler, güdülerini doyuma ulaştırma, problemlere karşısında yaratıcı ve kesin çözüm önerileri yaratmak adına eğitim yoluna başvurmuştur. İnsanlar birçok temel gereksinimlerini doğadan gidirmiş, bunun sonucu olarak doğa ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Doğadan daha çok yararlanmak için diğer insanlarla işbirliği içine girmiş, bir arada yaşayarak toplumsal çevreyi bir araya getirmiştir. Zaman içerisinde bu durum, kendini gerçekleştirme, kendini ve çevresindekileri sorgulama ve kanıtlama süreci ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bilinmeyi öğrenme, gelişme ve keşfetme isteğiyle bilim ortaya çıkmış ve elde edilen birikimleri gelecek kuşaklara taşıyabilmek adına eğitim ihtiyacı hissedilmiştir (Doğan, 2009).

Teknolojik gelişmeler, yönetim alanında yaşanan gelişmeler, veri tabanları ve gelişmiş elektronik sistemlerin varoluşu bir örgütü başarılı kılmak için yeterli görülse de, bir örgütün başarılı olabilmesi için en önemli faktör nitelikli insan kaynağına sahip olma durumudur. Bu durum gerek bireysel gerekse örgütsel verimliliğin sağlanabilmesi adına, çalışanların özelliklerini göz önüne alan, onların formal görevlerinin yanı sıra gönüllülük temelli davranışlarını ve faaliyetlerini ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı önemli hale gelmektedir (Sezgin, 2005). Her örgütte çalışanların yerine getirmesi gereken roller bulunmaktadır. Bu durum eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için de geçerlidir. Örgütlerde görev yapan

Meryem Miran¹ 
Gül Dinçer² 

How to Cite This Article

Miran, M. & Dinçer, G. (2023). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(72): 3794-3806. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sm.rj.70683>

Arrival: 16 May 2023
Published: 30 June 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

*Bu makale "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans dönem projesinden türetilmiştir.

¹ Okul Müdürü, MEB, Sabiha Gökçen Anaokulu, Balıkesir, Türkiye

² Okul Müdürü, MEB, Necatibey Eğitim Fakültesi Anaokulu, Balıkesir, Türkiye

insanların tanımlanmış rolleri yerine örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesi bu örgütün gelişmesi ve ilerlemesine daha çok katkı sağlamaktadır. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel ve örgütsel çıktılarda önemli ilişkisi bulunmaktadır (Aksu, 2022).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, günümüz insan kaynağı için önemli görülen, aynı zamanda çok ilgi gören bir kavramdır (Jenaabadi, Okati, ve Sarhadi, 2013, Akt. Aksu, 2022). Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin belirli özellikleri mevcuttur. Başka bir söylemle neden bu tarz davranışlar sergilediği ve bu davranışların örgütlere olan etkisinin ne olduğu gibi birçok faktör bulunmaktadır. Bu özellikler geçmişten günümüze birçok araştırmanında çalışma konusu olmuştur. Bu çalışmada insan kaynağının yoğun olduğu eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları incelenecektir.

Örgütlerdeki çalışan bireylerin davranışları, örgütteki mevcut konumunu devam ettirebilmek adına yapılması gerekenin en azını yapandan, yapılması gerekenden fazlasını yapıp, işverenin yararı adına fazladan rol ve sorumluluk sergileyene kadar değişiklik gösterir. Gönüllülük temelli ortaya konulan bu rol ve sorumluluk fazlası davranışlar diğer çalışanlar, yöneticiler ve örgüt tarafından faydalı, olumlu ve istendik davranışlardır (İplik, 2015). Başka bir söylemle örgütsel vatandaşlık davranışları örgütteki bütün unsurların görmek istediği davranış tarzı olarak değerlendirilebilir. “İyi asker” sendromu olarak da adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak örgütün ortaya koyduğu hedeflere doğru yol alması için hizmet eden fazla rol ve davranışlardır. Başka bir tanımla ÖVD, örgüt içinde zorunlu olmayan, bireylerin fazladan çaba harcamaya ortaya koydukları davranışlardır (Sarier, Uysal, ve Çilek, 2019).

Nitelikli insan kaynağı örgütlerin etkililiğini artırmak için maddi kaynaklardan daha önemlidir. Örgüt çalışanlarının belirlenmiş olan görevlerinin fazlasını yerine getirerek verimliliği artırması, tanımlanmış roller dışında beklenilenden fazla çaba harcamaları, diğer insanlara gönüllü olarak yardımda bulunmaları, örgütlerin etkililiği için son derece önemlidir (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlığa ilişkin alan yazın incelendiğinde, örgütün etkililiğinin artmasında bu kavramın genellikle önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Okulda örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesi ve öğretmenlerin özellikle okuldaki işlerinde birbirlerine yardım etmeleri okulun etkililiğini artırabilir. Öğretmenler ders saatlerinin dışında ek görevler üstlenerek ya da sorumluluklar alarak okulun etkililiğine katkı sunabilirler. Buradan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul için önemini ve okula yönelik çıktılarının neler olabileceğinin araştırılması gerekli görülmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2012).

Bu araştırmanın temel amacı birer eğitim örgütü olan okullardaki okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır/aranmıştır:

Okul Öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin algı düzeyi nedir?

Okul Öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) ile cinsiyetleri, yaş grupları, görev süreleri, medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Günümüzde öğretmen, öğrencilere alanıyla ilgili yeni bilgileri aktarabilen ve onlara her konuda destek sağlayabilecek ilgi alaka ve yeterlikte birileri olmalıdır. Çağımızda öğrenciye yanıt vermek isteyen öğretmen bu çağın gerekliliklerini yerine getirmeli kendisini geliştirip güncellemelidir. Bunun yanında öğretmenlerin insan ilişkilerinde iyi olmakla beraber iyi birer vatandaşta olmaları önemlidir. Öğretmenin alanını iyi bilmek, demokratik ve yenilikçi olmak, bu düşüncelerini öğrencilere verebilmek görevinin en önemlisidir. Öğrencilerin öğretmenlerinde hangi özellikleri aradıkları konusu ile ilgili yapılan çalışmalarda öğrenciler en çok sevdiği öğretmenin niteliklerini; bilgi sahibi, bilgisini iyi aktarabilen, iyi huylu, neşeli, adil, sorumluluk sahibi, dersi iyi örneklendirerek anlatan, uyumlu olarak belirtmişlerdir (Girgin, 1995).

Örgütsel vatandaşlık kavramı, örgütlerde etkililiği arttıran bir kavramdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, herhangi bir ödül beklentisi olmadan yapılan gönüllü davranışlardır. Yapılan araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlara sahip örgütlerde etkililiğin ve verimliliğin arttığını göstermektedir. Okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının farkına varılmasını sağlayarak bu tür davranışların artması ve örgüt bireyleri arasında görülme sıklığının artması beklenmektedir. Çalışma bu açıdan önem arz etmektedir.

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Günümüz toplumsal hayatında iş ve meslek kollarının çeşitlenmesi sonucu çok çeşitli amaçlarla kurulmuş bir sürü örgütsel yapı hayatımızdaki yerini almıştır. Bu örgütlerin varoluşundan itibaren tüm oluşum ve işleyiş sürecinde insan faktörü ve davranış tarzları örgütü her yönü ile etkileyen bir unsurdur. Belirli bir amaç için bir araya gelmiş ve birlikte çalışan bireyler arasında görülen; diğer çalışanlara çalışmalarında yardımcı olma, yaptığı işle ilgili özel faaliyetlerde gönüllü olarak görev alma, örgütün çalışma arkadaşları ve müşterilerin

faydasını düşünme, mesai saatleri ile ilgili hassas davranma, problem değil çözüm odaklı tutum ve davranışlar sergileme gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında ele alınmaktadır (Bakan, 2011).

Örgüt üyelerinin çalışma yaşantılarında, örgüt sistemi ve düzenini olumlu yönde etkileyen görev tanımı dışındaki davranışlar veya olumsuz sonuçlar yaratabilecek davranışlardan kaçınma tutum ve davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olarak adlandırılır (Kaplan, 2011). ÖVD, örgütlerde görevli personelin iş tanımları dışında ve şekilsel olarak belirli olmayan ancak örgütün yararına sonuçlanan, bireysel istek ve gönüllülük temelli ortaya koydukları tutum ve davranışlardır (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Basım ve Şeşen (2015, s. 83)' e göre "herhangi bir emre bağlı olmaksızın örgüt yararına sergilenen davranışlar" olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını tanımlamak mümkündür.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yalnızca gönüllülük temelli olarak algılanması, bu davranışları çalışma şeklinin gerekliliği olan bazı durumlardan ayırmaktadır. Kurum içerisinde şekil bakımından mükâfatlandırılan davranışlar, görevli personelin çalışma şartları arasında olduğundan sorumluluk gerekliliği davranış kapsamında bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sorumluluk gerekliliğinde ayrı olarak ele alınan ve yalnızca kurumların çalışma sistemine yönelik ortaya konan örgütsel vatandaşlık davranışları, görevli personel arasında yardımlaşma eylemi olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışları, görev ve sorumluluk gereği yerine getirilen davranışlardan farklı ve bunlara ek olarak sergilenen roller ve davranışlar kapsamında ele alınmalıdır (Çetin , 2011).

ÖVD, ödüllendirme yaklaşımına bağlı olarak ortaya çıkan davranışlar değildir. Bu davranış tarzları örgütlerin işleyişini desteklemekte ve örgüt faydası amacıyla sergilenen tutum ve davranışlardır. İş sözleşmeleri ve görev tanımları dışında, görev gerekliliği yapılan işlerin dışında, belirli bir tarzı ve şekli olmayan, yapıp yapılmaması sonucunda ödül ve caza gibi çıktılar gerektirmeyen, bireylerin beklentilere ek olarak sergiledikleri tutum ve davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar sonuçları itibari ile değerlendirilirse çalışan bireylere ve örgüte pozitif yönde etki yaratan davranışlardır (Karaaslan, Ergun Özler, ve Kulaklıoğlu, 2009).

Örgüt çalışanlarının kendi aralarında iş birliği geliştirmeleri ve sistemin işleyişini aksatmayan davranışlar sergilemeleri, örgütün hedeflerini geliştirmek ve yerine getirmek için yeni fikirler üretmeleri, kişisel gelişimlerini önemsemeleri, kurumsal kimlik imajına olumlu yönde katkı için gayret göstermeleri ÖVD kapsamındadır. Bu davranışların temelini karşılık beklentisine girmeden hareket edebilme, fedakârlık ve sahiplenme gibi içsel güdülenmeler oluşturur. Ancak insanların kendi istekleri doğrultusunda ortaya koyduğu her davranış örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamına girmez. Bir davranışın bu kapsamda değerlendirilebilmesi için çalışma arkadaşları veya bağlı olduğu örgüt için fayda sağlamalıdır. İş sözleşmeleri ve ya görev tanımları nedeniyle yapılan birçok iş örgütler için fayda sağlaması göz önüne alınırsa, ÖVD diye adlandırabileceğimiz işler için ayırt edici ölçütlere gereksinim vardır (Kaplan, 2011).

Örgütlerin kaliteli çalışma ortamlarının oluşmasında bireylerin ÖVD'nin etkileri çoktur. Nitelikli çalışma ortamlarının olması bireylerin örgütsel sadakatini artırmaktadır. Sadakatin artması sonucu bireyler aynı iş yerinde daha uzun süreli olarak çalışmayı istemektedirler. Bu durum iş gücü devrinin düşük olması sonucunu beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda örgütler bireyler için daha elverişli konuma gelir ve örgütler alanının en iyi çalışanları için cazibe merkezi haline döner. Bu durum örgütün başarı grafiğini olumlu yönde etkilemektedir. Bu gelişmeler ÖVD'nin örgütler açısından pozitif katkıları olarak değerlendirilebilir. ÖVD'nin negatif etkilerine bakacak olursak öncelikle örgüt üyelerinin çok fazla ÖVD sergilemeleri nedeniyle çalışma yükümlülükleri gereği asıl yapması gereken işleri geciktirdiği görülmektedir. Diğer bir söylemle çalışanların rol karmaşasına düşmelerine zemin hazırlamaktadır. Yani ÖVD kişilerin iş tanımları gereği yapmaları gereken görevlerin önüne geçmekte ve örgüt sisteminde aksaklıklara yol açmaktadır. Başka bir olumsuzluk ise ÖVD'lerin ödülle layık görülmesinden kaynaklı olarak çalışanların kendilerini daha fazlasını ortaya koyma konusunda baskı altında hissetmeleridir (Karaman ve Aylan, 2012). Çalışanların örgüt açısından iyi birer vatandaş olmaları, hem mesai arkadaşları he de üyesi olunan örgüt için faydalı sonuçlar getirecek tutum ve davranışlar sergilemelerine bağlıdır (Akdoğan ve Köksal, 2014).

ÖVD ya etkin katılım ve katkı ya da zarar getirebilecek her şeyden uzak durarak kendisini gösterir. Örgütsel uygulama, yapı ve amaçlara etkin ve katkı sunacak tarzda sergilenen davranışlarda kişilerin örgüt sistemi içerisinde aktif olarak yer alabilmesine dayanmaktadır. Bu tarzda davranışlar ortaya koyan çalışanların üretken, çalışkan ve dinamik yapıda oldukları görülmektedir. Zarar getirebilecek durumlardan uzak kalarak ortaya konan davranışların altında yatan temel felsefe ise kuruma destek yaratmak değil, zarara uğratmamaktır (Basım ve Şeşen, 2006).

İnsanlar vatandaşı oldukları ülkelerin yasa ve kanunlarında bulunmayan bir konuda kendilerinden kaynaklı durumlarda olumlu davranış ve tutum takınmaktadırlar. Bu tür davranışların parmakla sayılabilecek kadar az kişi tarafından ortaya konuyor olmasının her hangi bir anlamı yoktur. Ancak bu davranışların çoğunluk

tarafından farkındalık kazanılarak yapıyor olması o toplumun geneline olumlu olarak yansıyacaktır. İnsanlar açısından bu durum pozitif davranışlar ortaya konması bakımından güdüleyicidir. Bu durum örgütler içinde öyledir. Kişisel olarak sergilenen olumlu bir davranış önemli değilmiş gibi dursa da bütün paydaşların bu davranışı sergilemeleri örgüt çıkarları için yararı çoğaltmaktadır (Todd, 2003: 19. Akt. Şehitoğlu ve Zehir, 2010).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Unsurlar

Çağımızın çalışma hayatı düşünüldüğünde örgütlerin çalışanlardan beklentilerini şu şekilde sıralaya biliriz; vasıflı, etkili iletişim becerileri olan, sabırlı, gönüllülük esaslı çalışmalar yürüten, işini sahiplenip sevebilen, dürüst, örgüt hedeflerine uyum sağlayabilen. Bu vasıflara sahip bireyler buldukları kurumların verimliliklerini yükseltip, etkililiğini artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında görev ve sorumlulukları arasında olmasa da örgütlerin performansını olumlu yönde etkileyen ve örgütsel gelişimi destekleyen ÖVD gibi gönüllülük ilkesi bağlamında olan davranış ve tutumlar önemli hale gelmektedir (Yeşiltaş ve Keleş, 2009). Çalışma hayatında önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkilendiği birçok unsur mevcuttur.

Kişisel unsurlar

Kişilik, bireylerin olgu ve olaylarla farklı bireylere karşı geliştirdiği görüşlerini, fikirlerini, hayat algısını, davranışlarını etkileyen faktörlerin kişide meydana getirdiği kendine ait görünüşüdür. İnsanların doğuştan sahip olduğu psikolojik ve genetik özelliklerin yanı sıra kişiliğini etkileyen yaşantı temelli içsel ve çevresel unsurlar bulunmaktadır (Yelboğa, 2006).

Bireylerin iş tatmin duygularının düzeyi çalışma ve verimlilik konusunda oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışma koşulları, yaptıkları işin maddi ve manevi olarak karşılığının alınabiliyor olması, örgüt içi geliştirilen iletişimin niteliği, çalışma ortamında insanların kendilerini güvende ve huzurlu hissetmeleri gibi unsurlar bireylerin iş tatmin duygusunu artırır. İş tatmin duygusu yüksek olan çalışanın örgüt performansına katkısı yüksektir. Aksi durumlarda iş yerleri ve çalışma ortamlarında verimlilik azalırken eylemler, protestolar, grevler gündeme gelmekte ve işten ayrılma, örgüt sisteminin bozulması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş tatmin duygusunun düşüklüğü bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koymasını da engellemektedir (Tabakoğlu, 2016).

Örgütsel Unsurlar

Örgütlerin liderlerini yönetim anlayışı kapsamında ortaya koydukları liderlik tarzları örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Örgüt vizyonunu oluşturma, örgüt yapısına uygun rol sergileme, örgüt üyeleri tarafından ortaya konulan amaçların desteklenmesi ve kabul görmesi çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine zemin hazırlayacaktır. Bunların yanında entelektüel uygulamaların ön plana alındığı dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının sergilenmesi, ödül ve cezanın performansı olumlu etkileyecek düzeyde kullanılmasını temel alan etkileşimci liderlik yaklaşımları, rol model açıklayıcı davranışlar, çalışma yöntemini belirleyici ve bu yöntem ve çalışmalarda destekleyici liderlik tutumları gibi lider davranışları vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde gelişmesinde önemli etkiler yaratan unsurlardır (Çetin , 2011).

Liderlik davranışlarının yanı sıra örgütsel katılım da örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen örgütsel unsurlardandır. Örgüt yönetim sürecinde gerek karar alma gerekse uygulama aşamalarında sadece yöneticilerin örgüte ilişkin kararlar alması değil diğer üyelerinde düşünce ve fikirlerine bu aşamada değer verilmesi ve söz hakkı tanınması çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu etkileyecek dolayısı ile gereğinden fazla performans gösterme konusunda onları hem motive edecek hem de gayretlerini artıracaktır. Örgütü hedeflerine ulaştırma aşamasında kendi kararlarında etkili olduğunu düşünen bireylerin, bu kararlarını doğrulamak adına ekstra davranışlar ortaya koyması kaçınılmaz bir sonuçtur (Tabakoğlu, 2016). Örgütsel bağlılığın artması hem örgütün biçimsel davranışlarının hem de çalışanların fazladan ortaya koyduğu rol ve davranışlarının yapılması açığa çıkarması konusunda etkilidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir öncüsü, gerekli şartlarından birisi olarak görülmektedir (Gürbüz, 2006).

Çevresel Unsurlar

Bireylerin çalışma ortamının ve çevresinin koşulları, onlara işlerinde kolaylık sağlayacak sistemlerin temini ve yapacakları işlerin özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koymaları konusunda etkilidir. İnsanların kendi iş gücünü hissetmeleri ve bunun değer gördüğünün anlaşılması yaptığı işten mutlu olmalarını ve keyif almalarını sağlayacaktır. İş tanımları bu bireysel iş gücünü ortaya çıkarmayı engellese de engellemese de insanların bu yönünü geliştirmek önemlidir. Yaptığı çalışmalarını severek yapan ve keyif alan insanlar özellikle

nezaket ve değerbilirlik gibi tutumları sergiledikleri görülmektedir. Bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelini oluşturmaktadır (Tabakoğlu, 2016).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Örgütsel vatandaşlığın birçok alt boyutu bulunmaktadır. Bu davranış şeklini meydana getiren bazı alt boyutlara aşağıda değinilmiştir.

Centilmenlik

Centilmenlik bireylerin pozitif davranış tutumlarından kaynaklanmaktadır. Bu tutumun sergilenmesinde örgütsel bağlılık belirleyici öncüdür. ÖVD'nin ortaya çıkmasında gerek örgütlerin gerekse bireylerin özyapısal özellikleri aralarındaki ilişkinin yönü pozitif olmalıdır. Centilmenlik tutumu için bu olumlu ilişkilerin geliştirilmesi olmazsa olmaz kriterlerdendir. Örgüt sistemini ve çalışma düzenini insan davranışlarını destekleyici ve geliştirici nitelikte olması centilmenlik davranışlarının görülme sıklığına katkı sağlayacaktır (Titrek, Bayrakçı, ve Zafer, 2009). Örgüt içerisindeki centilmenlik tutumları olumsuz ve negatif algı yaratan olay ve durumları görmezden gelerek, olumlu ve pozitif uğraşlar üzerine yoğunlaşmak ve bu durumları odak merkezi yapmaktır. Bireyler arasında gelişebilecek küçük çaplı problemler ve çatışmalar karşısında taraflardan birinin toleranslı davranması ve hatayı görmezden gelmesi centilmenlik olarak tanımlanır. Bunun gibi önemsiz nitelikte problemler karşısında zaman kaybetmeyip, o zamanı işle ilgili verimli geçirmek centilmenliğin temel prensiplerindendir (Çetin , 2011).

Yardımlaşma

Yardımlaşma, bu alanda çalışmalar yürüten bütün araştırmacıların üzerinde yoğunlaştığı örgütsel vatandaşlık davranışı türüdür. Kavramsal olarak ele alırsak yardımlaşma, insanların diğer bireylere işle ilgili problemlerde kendi arzuları ile yardımcı olma veya oluşabilecek sorunların önlenmesi hususunda destek olmaktır. Yardımlaşma kavramını oluşması bakımından iki türlü değerlendirebiliriz. İlk olarak özveri temelli sergilenen davranışlardır. Yani aynı örgütte çalışan kişilerin bir sorunla karşılaştığında, bu sorunun muhatabına doğrudan, bilinçli ve istekli bir şekilde yardımcı olması anlamına gelmektedir (İlisu, 2012). Bir diğer boyutu ise özgecildir. Örneğin göreve yeni başlayan bir öğretmene okuldaki tecrübeli bir öğretmenin; okulun işleyişi, uygulanan yöntem ve teknikler, okul ve kurum kültürüne uyum sağlama gibi konularda yardımcı olmasıdır. Bir nevi örgütlerdeki çalışma hayatına yeni başlayanlara örgütsel yönlendirmeler ve uyum konusunda somut desteklerin ve yardımların sağlanmasıdır. Okullarda stajyer öğretmenlik uygulamalarında görülen rehber öğretmen görevlendirmelerinin gereği olarak yeni başlayan öğretmenlere örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesi bu duruma örnek olarak verilebilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010).

Vicdanlılık

İnsanların görev ve sorumlulukları ile ilgili beklentilerin üstünde davranışlar sergileyerek olması gerekenden fazla rol davranış ortaya koymaları ve bunu gönüllü olarak yapmaları vicdanlılık olarak nitelendirilir (Çetin M. Ö., 2004). Çalışanların zorun olmasa bile hastalandıklarında, kişisel meşguliyetlerinin fazla olduğu durumlarda bile işlerine gitmeleri, yetiştiremedikleri işler için mesaiye kalmaya karar vermeleri örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık boyutuna örnek olarak verilebilir (Geçgel, 2011). Çalışanların herhangi bir çıkar gözetmeden örgütün yararına olabilecek özverili tutumlar sergilemeleri vicdanlılık boyutunun esasını oluşturur.

Nezaket

Örgütsel bakış açısından nezaket, insanların işlerini ve çalışma biçimlerini etkileyecek olan değişiklik ve kararların uygulamaya konulmadan önce bu değişiklik ve kararlar konusunda insanların bilgilendirilmesidir (Sezgin, 2005; Basım ve Şeşen, 2006). Örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutu örgüt üyeleri arasında gelişebilecek bir sorunu engellemeye yönelik olarak yürütülen davranışlar olarak adlandırılabilir (Kaya, 2010). Alınacak kararlardan etkilenme potansiyeli olan insanlar bu kararlara yönelik düşüncelerini sormak, çalışma arkadaşlarının haklarını gözetmek ve saygıyla yaklaşmak, süreç içerisinde gelişen sorunlar karşısında yapıcı tutumlar ortaya koyma nezaket tutumlarına verilebilecek örneklerdendir (Kaya, 2010).

Sivil Erdem

Organ (1988)'e göre örgüt üyelerinin vizyonu geniş olmalı, sadece örgütün rutin iş tanımlarındaki görevleri yerine getiren ve her koşula sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bireyler olmamalıdır. İyi bir örgüt üyesi demek; üyesi olduğu örgüte dair bütün konularda fikirler üretmek ve bu fikirlerin uygulanması ve ortaya atılması konusunda girişimci olmak demektir. Örgüt bünyesinde gerçekleştirilen kara alma süreçlere aktif ve düzenli katılım demektir. Kurumsal gelişim sürecinin bir parçası olmak ve kurum değişim ve gelişimini yakından takip ederek bu gelişimlerin diğer örgüt üyeleri tarafından da benimsenmesi için çaba göstermektir.

Kurum içi iletişim ve haberleşme kaynaklarını etkin kullanmak ve edindiği bilgileri diğer üyelerle paylaşmak demektir. Bütün bu davranış tarzları örgütsel vatandaşlığın sivil erdem boyutlarını oluşturan davranış şekilleridir (Akt. Titrek ve diğerleri, 2009).

ÖVD'nin Eğitim Kurumları Üzerindeki Etkileri

Günümüzde örgütsel yapıların kuruluş amaçlarına ulaşmasındaki unsurlar ve etkili örgüt verimli örgüt gibi kavramların önem kazanması ile birlikte bu alanda yapılan çalışmaların çoğunluğunun odak noktası örgütsel ve yönetsel alanların çeşitli unsurları olmaktadır. Bu unsurların arasında da son yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışları dikkat çekmektedir. Bu davranış tarzının önem kazanmasında örgütlerin sistemli ve düzenli işleyen yapılarını engelleyen veya yıkıcı özellikleri bulunan eylemlerden korunma, çalışanların kişisel gelişiminin önem kazanması, örgütsel verim ve performansın artırılmak istenmesi etkili olmuştur. Örgütsel rekabette avantaj sağlanması, örgütlerin öğrenen kimliği kazanması, çevresel uyumun başarılı bir şekilde tamamlanması, üyelerin örgütsel bağlılıkları ve sadakatli tutumları örgütsel vatandaşlık davranışlarının önem kazanması ve görülme sıklığının artması ile mümkün olmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

ÖVD okullarda oldukça fazla sergilenmektedir. Öğretmenlerin iş tanımlarında açıkça belirtilmediği halde göreve yeni başlayan bireylere kendi istekleri ile yardımcı olmaları, öğrencilere mesai kavramı gözetmeksizin tatil günleri de dâhil akademik destek çabası gütmeleri bu davranışlara örnektir. Özellikle kırsal kesimlerdeki resmi kurumlarda ekonomik imkânların kısıtlı olmasına rağmen öğrencilerin gelişimi için gereğinden fazla çaba göstermeleri bu oldukça sık sergilenen vatandaşlık davranışlarıdır. Okul yöneticilerinin zorunlu olmamasına rağmen kişilik ve özlük hakları konusunda öğretmenlere bilgi ve destek sağlamaları örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamına dâhildir (Balcı, Baltacı, Fidan, ve Çereci, 2012).

Eğitim sisteminin en küçük örgütleri olan okullarda dayanışmanın ve iş birliğini ayrı bir önemi vardır. İş tanımı ve resmiyetin üstünde davranışlar ortaya koyan okulların verimlilikleri ve performans olarak olumlu yönde gelişim göstermelerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının katkısı çok açık bir şekilde hissedilmektedir. Okulların bu yapıya kavuşabilmesi ÖVD ortaya koyma teşvik edilen, katılımın yüksek olduğu, karşılıklı bilgi alışverişi ve etkileşimin yüksek olduğu okul kültürlerinin oluşturulması son derece önemli ve gereklidir (Sezgin, 2005).

Okul ortamlarındaki hâkim olan iklim öğretmen güdülenmesini ve kurumsal bağlılıklarını oldukça etkilemektedir. Oluşturulan bu iklim öğretmenler tarafından olumlu olarak algılanıyorsa bu kurumda örgütsel vatandaşlık davranışlarının görülme sıklığında artışlar gözlemlenebilecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda öğretmenlerin teşvik edilmesi; samimi ve yakın ilişkilerin geliştirilmesine, okuldaki bütün gereksinimlerinin karşılanmasına ve okul yönetimi tarafından çalışmaların desteklenmesine bağlıdır. Gerekli olumlu algının yaratıldığı kurumlarda öğretmenler mesai saatleri konusunda daha hassas tavırlar takınırlar, verimlilikleri artar, örgütsel bağlılıkları ve iş tatmin duyguları olumlu yönde gelişir. Neticede amaçlarına ulama konusunda etkili ve verimli okulların meydana gelmesine zemin hazırlanmış olur (Samancı, 2006).

Eğitim ortamları için öğretmenlerin ÖVD sergilemeleri oldukça güzel bir durumdur. Bunun oluşması ve zamanla görülme sıklığının artması bu konuda yöneticilerin destekleyici ve teşvik edici tutumlarının olmasına bağlıdır. Bakanlığa da bu konuda önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Öğretmenlerin gerek kişisel gerekse kurumsal gereksinimler noktasında okullara destek sağlaması bu davranışların sürekliliği ve devamlılığı için önemlidir (Yıldırım ve Keskinlik Kara, 2018).

YÖNTEM

Araştırma, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler tarafından incelendiği nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Tarama modelinde amaç, geçmiş dönemlerde yaşanmış olan ve ya araştırmanın yapıldığı dönemde varlığını devam ettiren durumların, mevcut durumunu devam ettirdiği biçimde ile betimleyebilmektir. Araştırılacak olan olay, durum ve ya konu mevcut durumu korunarak, dışarıdan değişiklik yaratacak herhangi bir unsur ilave etmeden, kendi şartları dâhilinde var olduğu biçimde tanımlanır (Karasar, 2010).

Çalışmanın evrenini Balıkesir ili merkez ilçeleri olan Altıeylül ve Karesi ilçelerinde kamu okullarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Maddi imkânlar ve zaman sınırlılığı nedeniyle evrenin oluşturulan bireylerin hepsine ulaşmak zor olduğu için, evreni temsilen basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklem belirlenmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	109	87,9
	Erkek	15	12,1
Yaş	22-27	11	8,9
	28-33	21	16,9
	34-39	35	28,2
	40-45	37	29,8
	46 ve Üzeri	20	16,1
Hizmet Yılı	0-5 Yıl	20	16,1
	6-10 Yıl	8	6,5
	11-15 Yıl	43	34,7
	16-20 Yıl	30	24,2
	21 ve Üzeri	23	18,5
Medeni Durumu	Evli	99	79,8
	Bekar	25	20,2
Toplam		124	100,00

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcılardan 109 (%87,9) kişi kadın, 15 (%12,1) kişi erkektir. 22-27 yaş aralığında 11 (%8,9), 28-33 yaş aralığında 21 (%16,9), 34-39 yaş aralığında 35 (%28,2), 40-45 yaş aralığında 37 (%29,8) 46 ve üzeri yıl yaş aralığında 20 (%16,1) kişi bulunmaktadır. Katılımcıların hizmet yılları incelendiğinde 0-5 hizmet yılına sahip 20 (%16,1), 6-10 hizmet yılına sahip 8 (%6,5), 11-15 hizmet yılına sahip 43 (%34,7), 16-20 hizmet yılına sahip 30 (%24,2), 21 ve üzeri hizmet yılına sahip 23 (%18,5) kişi olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 99 (%79,8) kişi evli, 25 (%20,2) kişi bekârdır.

Araştırmada, okulöncesi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve medeni hal gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmesi için iki bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. İlk bölümde katılımcıların kişisel bilgilerin yer aldığı demografik özelliklere diğer bölümde Polat (2007) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeğine yer verilmiştir.

Araştırmada toplanan veriler SPSS paket programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı bulgular olarak sayı, yüzde, minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri ile verilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık ve çarpıklık değerlerine göre incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermiştir (Pituch ve Stevens, 2015). Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0,700’ün üzerinde olması ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir (Coşkun, Altunışık, ve Yıldırım, 2019). İki bağımsız grubun karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Verilerin Normallik Analizi

Okul Öncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin algı düzeyi nedir? Sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla örgütsel vatandaşlık ölçeğinin tanımlayıcı istatistik bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Yardımlaşma	124	1	5	4,078	1,006	4,250	0,75	2,976	-1,856	0,971
Vicdanlılık	124	1	5	4,135	1,069	4,500	0,75	2,129	-1,726	0,931
Sivil Erdem	124	1	5	3,947	1,084	4,000	1,00	1,410	-1,412	0,951
Centilmenlik	124	1,5	5	4,413	0,732	4,750	1,00	2,835	-1,571	0,799
Ölçek Geneli	124	1,6	5	4,130	0,820	4,300	0,70	2,488	-1,684	0,953

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1-Çeyrek3)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği tanımlayıcı bulguları Tablo 2’de görülmektedir. Bu bulgulara göre Yardımlaşma alt boyutunun ortalamasının 4,078 \pm 1,006, Vicdanlılık alt boyutunun ortalamasının 4,135 \pm 1,069, Sivil Erdem alt boyutunun ortalamasının 3,947 \pm 1,084, Centilmenlik alt boyutunun ortalamasının 4,413 \pm 0,732, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ortalamasının 4,130 \pm 0,82 olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Cinsiyet Değişkeni

Çalışmanın ikinci alt problemi olan; Okul Öncesi öğretmenlerinin cinsiyetleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusu araştırılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan t testi verileri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık analiz bulguları

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Yardımlaşma	Kadın	109	4,096	0,966	0,527	0,599
	Erkek	15	3,950	1,291		
Centilmenlik	Kadın	109	4,454	0,660	1,146	0,269
	Erkek	15	4,116	1,113		
Vicdanlılık	Kadın	109	4,162	1,041	0,778	0,438
	Erkek	15	3,933	1,283		
Sivil Erdem	Kadın	109	3,956	1,051	0,244	0,808
	Erkek	15	3,883	1,345		
Ölçek Geneli	Kadın	109	4,153	0,787	0,824	0,411
	Erkek	15	3,966	1,050		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 3’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yaş Değişkeni

Çalışmanın üçüncü alt problemi olan; okul Öncesi öğretmenlerinin yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusu incelenmiş ve yaş değişkenine ilişkin yapılan ANOVA testi sonucu elde edilen bulgular Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: Katılımcıların yaşlarına göre farklılık analiz bulguları

	Yaş	N	Ort	SS	F	p
Yardımlaşma	22-27	11	4,136	0,809	0,881	0,478
	28-33	21	3,940	1,187		
	34-39	35	4,314	0,620		
	40-45	37	4,047	1,062		
	46 ve Üzeri	20	3,837	1,307		
Centilmenlik	22-27	11	4,454	0,678	0,160	0,958
	28-33	21	4,369	0,976		
	34-39	35	4,385	0,659		
	40-45	37	4,391	0,804		
	46 ve Üzeri	20	4,525	0,450		
Vicdanlılık	22-27	11	4,022	0,854	0,403	0,806
	28-33	21	4,035	1,222		
	34-39	35	4,328	0,749		
	40-45	37	4,087	1,155		
	46 ve Üzeri	20	4,050	1,348		
Sivil Erdem	22-27	11	3,659	1,266	1,154	0,191
	28-33	21	3,857	1,215		
	34-39	35	4,271	0,659		
	40-45	37	3,966	1,107		
	46 ve Üzeri	20	3,600	1,318		
Ölçek Geneli	22-27	11	4,081	0,691	0,764	0,551
	28-33	21	4,028	0,991		
	34-39	35	4,322	0,530		
	40-45	37	4,108	0,850		
	46 ve Üzeri	20	3,970	1,045		

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre Örgütsel Davranış Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4’te sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırmaya katılanların yaşlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Süresi Değişkeni

Çalışmanın dördüncü alt problemi olan; okul Öncesi öğretmenlerinin görev süreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusuna yanıt aranmak için yapılan ANOVA testine ait veriler Tablo 5’te belirtilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların hizmet yılına göre farklılık analiz bulguları

	Hizmet Yılı	N	Ort	SS	F	p
Yardımlaşma	0-5 Yıl	20	4,000	0,944	0,383	0,820
	6-10 Yıl	8	3,968	1,310		
	11-15 Yıl	43	4,168	0,798		
	16-20 Yıl	30	4,170	1,081		
	21 ve Üzeri Yıl	23	3,896	1,230		
Centilmenlik	0-5 Yıl	20	4,637	0,576	0,942	0,442
	6-10 Yıl	8	4,093	1,164		
	11-15 Yıl	43	4,348	0,690		
	16-20 Yıl	30	4,416	0,846		
	21 ve Üzeri Yıl	23	4,445	0,578		
Vicdanlılık	0-5 Yıl	20	4,037	1,010	0,154	0,961
	6-10 Yıl	8	4,031	1,227		
	11-15 Yıl	43	4,168	0,998		
	16-20 Yıl	30	4,233	1,066		
	21 ve Üzeri Yıl	23	4,065	1,266		
Sivil Erdem	0-5 Yıl	20	3,825	1,219	1,405	0,237
	6-10 Yıl	8	3,656	1,209		
	11-15 Yıl	43	4,081	0,849		
	16-20 Yıl	30	4,191	1,101		
	21 ve Üzeri Yıl	23	3,587	1,246		
Ölçek Geneli	0-5 Yıl	20	4,100	0,809	0,477	0,753
	6-10 Yıl	8	3,943	1,048		
	11-15 Yıl	43	4,187	0,668		
	16-20 Yıl	30	4,236	0,861		
	21 ve Üzeri Yıl	23	3,978	0,980		

Araştırmaya katılanların hizmet yılına göre Örgütsel Davranış Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 5’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırmaya katılanların hizmet yılına göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Medeni Durum Değişkeni

Çalışmanın beşinci alt problemi olan; okul Öncesi öğretmenlerinin medeni durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusuna yönelik yapılan t testine ilişkin sonuçlar Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların medeni durumuna göre farklılık analiz bulguları

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Yardımlaşma	Evli	99	4,103	0,989	0,547	0,585
	Bekâr	25	3,980	1,084		
Centilmenlik	Evli	99	4,477	0,659	1,586	0,123
	Bekâr	25	4,160	0,943		
Vicdanlılık	Evli	99	4,174	1,060	0,810	0,420
	Bekâr	25	3,980	1,115		
Sivil Erdem	Evli	99	4,017	1,060	1,438	0,153
	Bekâr	25	3,670	1,158		
Ölçek Geneli	Evli	99	4,175	0,801	1,207	0,230
	Bekâr	25	3,954	0,888		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 6.’da sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan ölçek analizinde öğretmenlerin; Yardımlaşma alt boyutunun ortalamasının $4,078\pm 1,006$, Vicdanlılık alt boyutunun ortalamasının $4,135\pm 1,069$, Sivil Erdem alt boyutunun ortalamasının $3,947\pm 1,084$, Centilmenlik alt boyutunun ortalamasının $4,413\pm 0,732$, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ortalamasının $4,130\pm 0,82$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kullanılan ölçme aracındaki cevapların puan ortalamasına göre; [1,0 - 1,8) aralığı hiç katılmıyorum, [1,8 - 2,6) aralığı katılmıyorum, [2,6 - 3,4) aralığı kısmen katılıyorum, [3,4 - 4,2) aralığı katılıyorum ve [4,2 - 5,0] aralığı tamamen katılıyorum düzeylerini ifade etmektedir. Buna göre öğretmenlerin ÖVD düzeyi ölçek genel ortalamasına ($4,130\pm 0,82$) göre katılıyorum düzeyindedir. Ancak standart sapmanın pozitif yönde etkilediği durumlarda ortalama değer bir üst değer olan tamamen katılıyorum düzeyine

ulaşmaktadır. Bu bağlamda okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çerezci (2019) “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile değişime direnç düzeyleri arasındaki ilişki” adlı çalışmasında öğretmenlerin ÖVD düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Bayrak (2017) ve Soysal (2021) konu bakımından paralellik gösteren çalışmalarında yine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek seviyelerde olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Kuşcu (2020) çalışmasında öğretmenlerin ÖVD algı düzeylerini tespit etmeyi amaçlamış ve bu düzeyin orta seviyenin üzerinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları okulların yenilikçi, etkili, uyumlu ve esnek yapılara kavuşmasını destekleyen ve okulları aldıkları sonuçlar yönünden verimli kılan davranış biçimleridir. Öğretmenlerin bu tarz davranışlar sergilemeleri bu gelişimleri olumlu yönde desteklemekte ve okulların amaçlarına ulaşmasını sağlamaktadır (Eker, 2019).

Araştırma verileri ışığında okul öncesi öğretmenlerini örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek çıkması buldukları kurumların ve bireysel olarak kendilerinin birçok yönden olumlu yönde etkilenmelerine zemin hazırlamaktadır. Örgütsel bağlılık, yardımlaşma ve dayanışma, iş tatmini gibi okulların performansını olumlu yönde etkileyecek unsurların olduğu ve geliştiği örgütsel yapılar bu davranışların görülme sıklığı ile doğrudan ilişkilidir. Özellikle okulöncesi öğretmenlerinin bu tarz davranışlar sergilemeleri birer rol model olarak, küçük yaşta bireylerin gelişmelerini olumlu yönde etkileyecektir.

Mesai kavramına özen gösterilmesi, problem değil çözüm odaklı ilişkilerin desteklenmesi, çalışma arkadaşlarının faydasının gözetilmesi, çalışma ve etkinliklerin gönüllük esasına dayalı yürütülebilmesi, öğrenci gelişimi odaklı yaklaşımlarla mesai dışı bile eğitim desteğinin devam ettirilmesi, yönetim konusunda yapıcı ve destekleyici yaklaşımların ortaya konması okulların olumlu öğrenme iklimleri ve kültürlerine kavuşmalarını sağlaması için örgütsel vatandaşlık davranış seviyesinin yüksek olması oldukça önemlidir. Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin bu tür davranış gösterme sıklığının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonucun; okulların etkililik ve öğrenci gelişiminin olumlu yönde etkilenmesi ayrıca eğitim yönetiminin desteklenmesi geliştirilmesi hususunda etkili olduğu dile getirilebilir.

İkinci alt probleme yönelik olan cinsiyet değişkenine göre gerçekleştirilen t testi sonucuna göre ölçek genelinde ve alt boyutlarda anlamlı farka ulaşılamamıştır. Ancak anlamlı farklılık olmasa da test sonucuna göre centilmenlik alt boyutunda kadın öğretmenlerin ort=4,454 puan ile tamamen katılıyorum düzeyinde olduğu, erkek öğretmenlerin ise ort=4,116 puan ile katılıyorum düzeyinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekte ters maddeler olarak belirlenen centilmenlik boyutuna göre kadın öğretmenlerin çok az fark olsa da erkek öğretmenlere göre mevcut sorunları büyütme, okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyetçi olama, öğretmenliği bırakma ve olumsuz yönlere odaklanma gibi davranış sergileme durumlarının biraz fazla olduğu görülmektedir. Çalışmanın okul öncesi öğretmenlerine yönelik yapılması dolayısı ile kadın öğretmen sayısının erkek öğretmen sayısından oldukça fazla olması ve bu durumun çalışmaya katılım düzeylerine yansımaları böyle küçük bir farklılığın oluşmasına sebebiyet vermiş olabilir.

Soysal (2021) araştırmasında gerek kadın öğretmenlerin gerekse erkek sınıf öğretmenlerin ÖVD seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine benzer çalışmaları yürüten Solmaz (2020), Çakıroğlu (2015) ve Şahin (2019) yürüttükleri çalışmalarda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Altun Bogoçlu (2023) çalışmasında kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kalaycı (2007) ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde cinsiyet faktörüne göre farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu durumu cinsiyet faktörünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde belirleyici bir unsur olarak yorumlamanın pek doğru sonuçlar doğurmayacağı şeklinde değerlendirebiliriz.

Cinsiyet değişkenine göre anlamlı sonuçlara ulaşılamaması öğretmenlere yönelik geliştirilecek olan yönetici, veli ve öğrenci tutumlarının cinsiyet faktörüne bağlanamaması ve cinsiyetçi yaklaşımların önüne geçilmesi açısından olumlu bir durum olarak düşünülebilir.

Okul öncesi eğitim çağındaki bireylerin yaş aralıkları düşünüldüğünde kadın öğretmenlerin bu alanı daha fazla tercih ettiği görülmektedir. Ancak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri değerlendirildiğinde erkek öğretmenlerin de en az kadın öğretmenler kadar alana uyum sağladığı sergiledikleri davranış düzeylerinden anlaşılmaktadır. Tabakoğlu'na (2016, s.26) göre ÖVD'yi etkileyen kişisel unsurlar arasında bireylerin iş tatmin duygularının düzeyi çalışma ve verimlilik konusunda oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışma koşulları, yaptıkları işin maddi ve manevi olarak karşılığının alınabiliyor olması, örgüt içi geliştirilen

iletişimin niteliği, çalışma ortamında insanların kendilerini güvende ve huzurlu hissetmeleri gibi unsurlar bireylerin iş tatmin duygusunu artırır. İş tatmin duygusu yüksek olan çalışanın örgüt performansına katkısı yüksektir. Aksi durumlarda iş yerleri ve çalışma ortamlarında verimlilik azalırken eylemler, protestolar, grevler gündeme gelmekte ve işten ayrılma, örgüt sisteminin bozulması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş tatmin duygusunun düşüklüğü bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koymasını da engellemektedir. Erkek okulöncesi öğretmenlerinde bu davranış düzeylerinin yüksek olması bu alanda başarılı sonuçlar alınması için cinsiyetin önemli olmadığını göstermektedir.

Üçüncü alt probleme yönelik olan katılımcıların yaş aralığına göre gerçekleştirilen analiz sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer sonuca Akpınar (2022) "ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Trabzon örneği)" adlı çalışmasında ulaşmıştır. Aynı zamanda Durmuş (2021) ve Barutçu (2019) yaptıkları çalışmaların sonuçları arasında yaş değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi arasında belirgin bir fark olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Yapılan analiz ve incelenen çalışmalar değerlendirildiğinde bireylerin yaş aralıklarının ortaya koydukları örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını söylemek mümkündür.

Dördüncü alt problem olan okul öncesi öğretmenlerinin görev sürelerine göre gerçekleştirilen analiz sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışları ile görev süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Özdemir (2022) çalışmasında benzer bir sonuca ulaşmış ve öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Ölçek genelinde bakıldığında 6-10 yıl görev süresine sahip bireylerin diğer görev sürelerine göre en düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Centilmenlik alt boyutunda 0-5 yıl görev süresine sahip bireylerin en yüksek düzeye (4,637) sahip olduğu görülmektedir. Mesleki olarak göreve yeni başlamış olan bu guruptaki

Bireylerin karşılaştıkları durumlar karşısında öncelikle şikâyet etmek yerine çözüm yolları aradıkları ve gerekirse bile birçok zorluk karşısında centilmenlik tarzı davranışlar sergiledikleri, genel olarak olaylar karşısında olumlu tutum ve pozitif yaklaşımlar ortaya koydukları söylenebilir. Özdemir (2022) çalışmasında benzer bir sonuç olarak 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip bireylerin örgüt içerisinde çok zor koşullarla karşılaşmalarına rağmen alçakgönüllü davranışlar ortaya koyabildiklerini ve örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından önde tuttukları sonucuna ulaşmıştır. Altun Bogoçlu (2023) kıdemi 1-5 yıl arasında olanların örgütsel vatandaşlık puan ortalaması, 16-20 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir sonucuna ulaşmıştır.

Okulöncesi öğretmenlerinin, yapılan analiz sonucuna göre ve benzer çalışma sonuçları açısından değerlendirildiğinde görev süreleri ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlılık bulunmasa da özellikle mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin bu tür davranış tarzları sergileme konusunda daha hassas oldukları söylenebilir.

Beşinci alt problem olan okulöncesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre gerçekleştirilen analiz sonucunda medeni durum ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ölçek genelinde medeni durumu evli olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri (Ort=4,175) katılıyor, bekâr olan öğretmenlerin ise (Ort= 3,954) katılıyor olarak tespit edilmiştir. Ölçek geneli anlamlı farklılığa rastlanmasa da Centilmenlik alt boyutunda en yüksek düzeye (Ort=4,477) tamamen katılıyor, evli öğretmenlerin ulaştığı görülmektedir.

Özdemir (2022) medeni hal unsuruna göre ölçeğin alt boyutlarından sivil erdem boyutunda evli öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu durumumu evli öğretmenlerin bilgi paylaşımı ve mesleki gelişimde bilinçli olarak etkinlikler gerçekleştirilmede bekâr öğretmenlere göre daha etkin oldukları şeklinde yorumlamıştır. Aynı çalışmada ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıkların görülmediği ancak sivil erdem alt boyutunda bu farkın ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Soysal (2021)'da çalışmasında sadece yardımlaşma alt boyutunda farklılıklar tespit etmiştir. Diğer alt boyutlarda farklılığa rastlanmamıştır. Bıyık (2014) çalışmasında medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık düzeyinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu çalışmaların alt boyutlarında tespit edilen farklılıklar ile bu çalışmanın sonuçları tam olarak örtüşmemektedir.

Öneriler

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri katılıyor düzeyindedir. Özellikle eğitim ortamlarında sık görülen ve örgüt yapılarına olumlu katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeylerinin artırılması için sergilenen davranışlar desteklenerek düzeyleri artırılmalıdır. Okul yönetimi tarafından, örgütsel davranışların görülme sıklığı ve devamlılığının sağlanması için teşvik edici uygulamalarla geliştirilmeli ve ödüllendirme yöntemi kullanılmalıdır. Okul öncesi çağdaki çocukların ahlak, erdem,

yardımlaşma, centilmenlik gibi değerler bakımından rol model oluşturacak olan öğretmen davranışlarının önemi ve bireylerin gelişimdeki yeri üzerine okulöncesi öğretmenlerine farkındalık kazandırmak için mesleki gelişim eğitimleri verilmelidir. Okulöncesi öğretmenlerin okul yönetimlerine ve toplantılara daha etkin katılmaları, okuldaki değişimlere ayak uydurabilmeleri için sivil erdem boyutunda sergilenen davranışlar önemsenmeli karşılıklı güven, saygı, tecrübe paylaşımı ve iş birliği gibi unsurlar geliştirilerek görülme sıklığının artması için gerekli koşullar sağlanmalıdır. Özellikle mesleğin ilk yıllarında görülme sıklığı yüksek olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer yıllarda da sürdürülmesi ve bu davranış şeklinin yaşam tarzı haline gelmesi için olumlu ve sağlıklı okul iklimlerinin oluşturulması gereklidir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Aksu, Ü. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., ve Çereci, C. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, çiftlerin özdeşleşme ve vatandaşlarla vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu merkezlerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 61 (4), 83-101.
- Çetin , F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü, Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Basım Yayın Dağıtım.
- Doğan, N. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eker, S. (2019). *Okul müdürünün liderliğinin ve öğretmen liderliğinin öğrenci başarısı üzerindeki etkileri, (Yüksek Lisans Tezi)*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Geçgel, S. (2011). *Duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması)*, Basılmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimsel Enstitüsü.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- İlisu, İ. (2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İplik, F. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Akademisyen.
- Jenaabadi, H., Okati, E., ve Sarhadi, A. (2013). Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Commitment to School: Is There Any Significant Difference between Male and Female Teachers? *World Journal of Education*, 3(3), 75-81.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama, Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karacaoğlu, K., ve Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık
- Kaya, Y. (2010). *The Relationship between Personality and Behavior in Organizational Life: the Mediating Role of Emotion, Doktora Tezi*. Kayseri: Erciyes University.

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık, Yüksek Lisans Tezi*. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıer, Y., Uysal, Ş., ve Çilek, A. (2019). Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler: Bir meta-analiz çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 183-202.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F., ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(3), 103-127.
- Şehitoğlu, Y., ve Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Tabakoğlu, E. Z. (2016). *İşgörenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-28.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yeşiltaş, M., ve Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.
- Yıldırım, Ç., ve Keskinliç Kara, S. B. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Örgütsel Sosyalleşme. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 43-54.