

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

The Relationship between Primary School Teachers' Job Satisfaction Levels and Organizational Citizenship Behaviors

Kürşad Yılmaz

Dumlupınar Üniversitesi, Türkiye
kursadyilmaz@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada ayrıca, katılımcıların görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini 308 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri "İş Doyum Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, MANOVA ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları orta düzeydedir. Katılımcıların iş doyumu düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kıdeme göre değişmemekte ancak okuldaki öğretmen sayısına göre değişmektedir. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve okuldaki öğretmen sayısına göre değişmezken, kıdeme göre değişmektedir. Katılımcıların iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde, olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Sözcükler: İş doyumu; örgütsel vatandaşlık davranışları; ilköğretim okulu öğretmenleri.

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between the primary school teachers' job satisfaction level and organizational citizenship behaviors. Also, the participants' views are compared according to gender, educational background, age, seniority, and number of teacher in school in research. 308 teachers were included in the sample of the survey model research. The data of the research were collected with "Job Satisfaction Scale" and "Organizational Citizenship Behavior Scale". Descriptive statistics, MANOVA, and correlation were used in data analysis. According to the results, it was observed that teachers had a "medium" job satisfaction level and organizational citizenship behavior. Teachers' job satisfaction level did not vary according to gender, educational background, age, and seniority, whereas their job satisfaction level varied according to number of teachers in school. Teachers' organizational citizenship behaviors did not vary according to gender, educational background, age, and number of teachers in school, and whereas their organizational citizenship behaviors varied according to seniority. There were moderate, positive and significant relationships between the primary school teachers' job satisfaction level and organizational citizenship behaviors

Keywords: Job satisfaction; organizational citizenship behavior; primary school teachers.

Giriş

Son yıllarda genelde yönetim ve örgütsel davranış özelde de eğitim ve okul yönetimi alanyazınında üzerinde önemle durulan konulardan biri de örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri örgütteki birçok değişkenden etkilenebilmektedir. Bu değişkenler arasında yöneticinin liderlik davranışı, örgütsel adalet algısı, örgütsel güven algısı, iş doyumu gibi değişkenler sayılabilir. İş doyumu, iş çevresinin bireyi tatmin etmesi konusunda bireyde oluşan yargı (Motowidlo, 1996) olarak tanımlanmakta ve çalışanların iş doyumu ile ilgili düşüncelerine de artan bir şekilde önem verilmektedir. Özellikle örgüt ve yönetim teorilerinde çalışanlara da vurgu yapılmaya başlaması çalışanların duygu, düşünce, istek, algı, tutum, davranış ve değerleri gibi özelliklerin göz önünde bulundurulması gereğini ortaya koymuştur. Çalışanların iş doyumları, çağdaş örgüt ve yönetim teorilerinin örgütsel etkililik kadar önem verdikleri bir konudur (Başaran, 2008). Günümüzde işyerleri sadece üretim yapılan ya da maddi olarak kazanç sağlanan yerler olarak görülmemekte, aynı zamanda sosyal, psikolojik, kültürel ihtiyaçların da giderildiği yerler olarak görülmektedir. Başaran'a göre (2008) bir örgütün iki temel amacından biri üretmek, diğeri de çalışanların işten doyumlarını sağlamaktır. Öyle ki günümüzde artık örgütlerin önemli amaçlarından biri de çalışanların iş doyumunun sağlanmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişki eğitim dışı örgütlerde belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi eğitim örgütlerinde araştırma konusu yapan çok az araştırma vardır. Bu anlamda bu çalışmanın problemi, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Örgütsel Vatandaşlık

Alanyazında ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından kullanılan ve kavramlaştırılan örgütsel vatandaşlık davranışları; iş ile ilgili ortaya çıkan problemlerin çözümü için kişinin arkadaşlarına yardım etme; emirleri sorun yaratmadan kabul etme; beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan görevleri sızlanmadan ve şikâyet etmeden yerine getirme; çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım etme; iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde bahsetme; çatışmaların ve dikkat dağıtıcı öğelerin olmadığı ya da en az hale getirildiği bir iş iklimi oluşturma ve örgütsel kaynakları koruma gibi davranışları kapsamaktadır (Bateman ve Organ, 1983). Daha sonraki çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili en önemli çalışmayı yapan Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün formal ödül sistemi tarafından açıkça ele alınmayan, ancak etkin işleyişi destekleyen, isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının isteğe bağlı davranışlar şeklinde nitelenmesinin sebebi, bu davranışların resmi iş gereklerinin dışında yapılan davranışlar olması ve büyük oranda çalışanın gönüllü olarak yapmasıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ilk çalışmalarda, örgütsel vatandaşlık bir takım alt boyutlar halinde incelenmiştir. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını; "*Özgecilik, Vicdanlılık, Sportmenlik, Nezaket ve Sivil Erdem*" alt boyutlarında incelemiştir. Ancak daha sonraki çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarına bütüncül bir bakış açısı ile bakıldığı (DiPaola ve Hoy, 2005; DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001) hatta sonraki çalışmalarda kullanılan alt boyutların tek başına kullanıldığı (McFarlin ve Sweeney, 1992; Tang ve Sarsfield-Baldwin, 1996) görülmektedir. Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları konusunda belli bir fikir birliği oluşmamıştır (Graham, 1991; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994; Williams ve Anderson, 1991). Bu çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışlarına bütüncül bakış açısı tercih edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet, örgütsel güven, liderlik, örgüt kültürü, örgüt iklimi, bürokrasi, örgütsel güç gibi farklı birçok değişkenin ilişkisi incelenmiştir. Bu değişkenler arasında *iş*

doymu (Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993; Smith, Organ ve Near, 1983; Somech ve Drach-Zahavy, 2000; Ünal, 2003) önemli bir yer tutmaktadır. Ancak Türkiye’de eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda iş doymu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan çok az araştırma vardır.

İş Doymu

Araştırılmaya başlandığı 1930’lardan beri, iş doymu kavramının birçok tanımı yapılmıştır (Balci, 1983). İş doymu, çalışanın işinde mutlu olması ve tatmin edilmesi ile ilgili bir derece durumu (Hackman ve Oldham, 1975); kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevk ve olumlu hisler (Locke, 1976 Akt: Rollinson ve Broadfield, 2002); çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk (Davis, 1988); bireyin işten memnun olma düzeyi (Muchinsky, 1983) gibi farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bu tanımların ortak noktası iş doymunun çalışanın işleri ile ilgili algılarından oluşmasıdır. İş doymu genellikle, işin çeşitli yönleri ile ilgili birçok tutumun toplamıdır ve çok genel bir tavrı temsil etmektedir (Baker, 1992). İş doymu bireyin işini değerlendirmesi sonucu ulaştığı bir tutumdur ve çalışanın, işine ve iş yaşamına dönük duygusal tepkileri olarak algılanmaktadır (Balci, 1983, 2005). Bu anlamda iş doymu, çalışanın kişisel özellikleri ile iş çevresinin ortak etkisi olarak görülebilir (Balci, 1985).

Çalışanlarda iş doymu işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Davis, 1988). Günbayı (2000) iş doymunu etkileyen faktörleri; ödenti, iş ve niteliği, saygı görme, çalışanlar arası ilişkiler, ilerleme olanakları ve çalışma koşulları olarak sınıflandırmıştır. Tabi ki bu etkenler, bireyden kaynaklanan faktörler, çalışma yaşamından kaynaklanan faktörler ve özel yaşamdan kaynaklanan faktörler (Krench ve Kornhauser, 1948 Akt: Günbayı, 2000) gibi genel başlıklar olarak da gruplanabilir. Bu faktörlerin de etkisine bağlı olarak iş doymu düşük çalışanlar işten kaçmakta, mümkün olduğu kadar işten ayrılmayı düşünmekte (Özkalp ve Kirel, 2001); uygunsuz iş davranışları sergilemekte, çalışanların örgütten ayrılma düşüncesine ve verimsizliğe neden olabilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003). Bir örgütün işleyiş düzeninin bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doymunun düşük olmasıdır (Yalçınkaya, 1996).

İş doymu yüksek olan çalışanlar, daha sağlıklı olmakta, mutluluğunu iş dışına taşımakta ve yaşamın diğer alanlarında da mutlu olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001). Bu anlamda iş doymu ile örgütteki yaşamın niteliği arasında önemli bir ilişki vardır (Lawler, 1991). Çalışanlarda iş doymunun yüksek olmasının örgütsel yaşam ile ilgili birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. İş doymu çalışan devir oranını azaltmaktadır ve çalışan devamsızlığının azaltılmasına çok güçlü bir etkiye sahiptir (Balci, 1985; Lunenberg ve Ornstein, 2000; Robbins, 1994; Rollinson ve Broadfield, 2002). Yani, iş doymuna ulaşmış bir çalışan, çalıştığı örgüt hakkında olumlu konuşacak, diğerlerine yardım edecek, işin kendisinden beklenilenin dışında bir çaba gösterecektir. Bu tip çalışanlar acil durumlarda işlerinin başında olmaya daha yatkındır ve daha olumlu deneyimler sergilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2001). Geçmişte yüksek iş doymunun yüksek verimliliğe yol açtığı varsayılmaktaydı, ancak daha sonra yapılan araştırmalar bu varsayımın doğru olmadığını göstermiştir (Günbayı, 2000). Dubrin’e göre (1978) bir çalışan az ürün verebilir ancak iş doymu yüksek olabilir, bunun tersi de olabilir. Verimli bir çalışan, işinin pek çok yönünden yakınabilir (Akt: Başaran, 2004). Çünkü doym verimlilik ilişkisi, çalışanın aldığı ödüller ve diğer birçok değişkenden etkilenen oldukça karmaşık bir ilişkidir (Davis, 1988).

Türkiye’de öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ya da müfettişlerin iş doymu düzeyleri konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda genellikle belli bir grubun iş doymu düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. İş doymu ile çeşitli değişkenlerin ilişkisini belirlemeye çalışan araştırmalar da (Ayık, 2000; Balkar, 2009; Çetinkanat, 1988, 2000; Gençer, 2002; Karslı ve İskender, 2009;

Yıldırım, 2001) vardır. Ancak, eğitim örgütlerinde iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Somech ve Drach-Zahavy, 2000; Ünal, 2003) çok fazla çalışılmamıştır. Somech ve Drach-Zahavy (2000) ekstra rol davranışları ile iş doyumunu ve etkililik duygusu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, ekstra rol davranışları ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ünal (2003) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi; hayat doyumunu, örgütsel adalet, güçsüzlük gibi diğer faktörleri de hesaba katarak incelenmiştir. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamak için pet analizleri kullanılmış ve iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına direkt bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Ancak farklı örgütlerde yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Konu, eğitim örgütlerinde çok sık çalışılmadığı için genellenabilir bir bilgiye ulaşılmamıştır. Ayrıca yapılan çalışmalarda farklı kavramlaştırmalar ya da farklı yöntemler kullanılmıştır. Bu araştırma ile alanyazındaki bu eksikliğin giderilmesine katkı getirilmeye çalışılmaktadır. Elde edilen bulgular, eğitim örgütü çalışanlarının iş doyumunun artırılması konusunda, önem verilmesi gereken değişkenlerin belirlenmesinde, uygulamacılara ve politika belirleyicilere yol gösterici olabilir.

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu genel amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri nasıldır?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

Yöntem

Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2005).

Evren-Örneklem

Araştırmanın çalışma evreninde Kütahya il merkezindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan 1117 ilköğretim okulu öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Cochran'ın örneklem büyüklüğü belirleme formülü kullanılmış ve .05 tolerans düzeyine göre, 286 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Ancak uygulama sırasında yaşanabilecek kayıplar ve uygulanan ölçeklerden uygun olmayanların olabileceği düşünülerek 350 öğretmene ulaşılması uygun görülmüştür. Uygulanan ölçeklerden kullanılabilir durumda olanların sayısı 320'dir. Buna göre ölçeklerin geri dönüş oranı % 93'tür. Ancak bu ölçeklerden kullanılabilir durumda olanların sayısı 308'dir. Buna göre araştırmanın örneklemini seçkisiz olarak belirlenen 308 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmaktadır. Katılımcıların % 48.1'i kadın % 51.9'u erkektir. Katılımcıların yaşları 22 ile 58; kıdemleri 1 ile 29 yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak "İş Doyum Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. İş Doyum Ölçeği Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formu Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan İş Tanımlama Ölçeğinin bir alt ölçeğidir. Bireyin işle ilgili değerlendirmesini ölçmede kullanılan İş Doyum Ölçeği, 14 maddeden oluşmakta ve her bir ifade likert tipi beşli dereceleme üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek, 1-Beni hiç tatmin etmez ve 5-Beni çok tatmin eder, şeklinde cevaplanmaktadır. İş Doyum Ölçeği'nin değerlendirilmesinde puan aralıkları şu şekildedir: "14–24 puan: Çok düşük düzeyde", "25–35 puan: Düşük düzeyde", "36–48 puan: Orta düzeyde", "49–59 puan: Yüksek düzeyde" ve "60–70 puan: Çok yüksek düzeyde tatmin eder". Taşdan'ın (2008) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu uygulama sonuçlarına göre ölçek tek boyutludur ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .86, madde toplam korelasyonları ise .66 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 64'tür. Ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .95'tir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .84 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği, DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu tek boyutludur ve likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Toplam puanın hesaplanmasında ölçekte bulunan iki maddenin puanlaması ters olarak yapılmaktadır. Formun içtutarlılık katsayısı $\alpha=.86$ 'dır. Ölçekten elde edilen yüksek puan yüksek örgütsel vatandaşlık davranışını göstermektedir (DiPaola ve Hoy, 2005). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Uyarlaması yapılan ölçek tek faktörlüdür ve likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66'dır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ile ilgili güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha içtutarlılık katsayısı $\alpha=.87$ olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008). Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .81 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin cevaplanma biçimi, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Verilerin Analizi

Katılımcıların görüşlerinin genel olarak değerlendirilmesinde betimsel istatistikler; yapılan karşılaştırmalarda ise MANOVA kullanılmıştır. MANOVA parametrik bir analiz olduğu için, analiz yapılmadan önce dağılımın normalliği test edilmiş ve örneklem büyüklüğü 50'den fazla olduğu için burada Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre dağılım normal dağılmaktadır ($p=0.20$). Burada H_0 "puanların dağılımı normal dağılımdan anlamlı farklılık göstermez" şeklindedir. Dolayısıyla bu hipotezin desteklenmesi, yani sonucun anlamlı çıkması ($p>0.05$) beklenmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizlerinde elde edilen ilişkilerin kuvvetinin belirlenmesinde şu aralıklar kullanılmıştır: 0.70–1.00 yüksek; 0.69–0.30 orta; 0.29–0.00 düşük (Büyüköztürk, 2002). Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi olarak 0.05 kullanılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda ilk önce ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri belirlenmiş, çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmış, daha sonra da bu iki görüş arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 1’de katılımcıların iş doyumunu düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerini belirlemeye dönük olarak yapılan betimsel istatistikler verilmiştir.

Tablo 1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerine ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	n	K	\bar{X}	S	\bar{X}/K
İş Doyumu	308	14	43.60	7.30	3.11
Örgütsel Vatandaşlık	308	12	42.24	6.24	3.52

Tablo 1’de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ($\bar{X}=3.11$) çok yüksek değildir. Katılımcıların iş doyumunu orta düzeydedir. Benzer şekilde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri de orta düzeydedir ($\bar{X}=3.52$).

İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları puanları üzerinde yapılan MANOVA sonuçlarına göre, kadın ve erkek öğretmenlerin ($\lambda=.98$; $F_{(2-305)}=2.43$; $p>.01$); “eğitim fakültesi mezunu öğretmenler” ile “diğer kurumlardan mezun” öğretmenlerin ($\lambda=.99$; $F_{(2-305)}=0.38$; $p>.01$) ve “21–30 yaş” ve “31 yaş ve üstündeki” öğretmenlerin ($\lambda=.99$; $F_{(2-305)}=1.40$; $p>.01$) iş doyumunu düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

MANOVA sonuçları, kıdeme göre yapılan karşılaştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları bakımından anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır ($\lambda=.93$; $F_{(2-305)}=3.73$; $p<.01$). Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$F_{(3-304)}=6.06$; $p<0.01$]. Kıdem ile ilgili olarak, kıdemleri “16 yıl ve üstünde” olan öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}=44.55$), kıdemleri “1–5 yıl” ($\bar{X}=41.41$) ve “6–10” yıl ($\bar{X}=40.69$) arasında olan öğretmenlere göre daha olumludur.

İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları puanları üzerinde yapılan MANOVA sonuçlarına göre, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı “1–40” ve “41 ve üstünde” olan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($\lambda=.96$; $F_{(2-305)}=5.22$; $p<.01$). Katılımcıların iş doyumunu ile ilgili görüşleri okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$F_{(1-306)}=9.41$; $p<0.01$]. Öğretmen sayısı “1–40” arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ($\bar{X}=45.41$), “41 ve üstünde” olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ($\bar{X}=42.77$) göre daha yüksektir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında [$r=.52$; $p>.01$] orta düzeyde, olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının da daha olumlu hale geldiği söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.27$) dikkate alındığında, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıdaki toplam varyansın % 27’sinin iş doyumunu düzeyinden kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri ve bu iki görüş arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri orta düzeydedir. Daha önce yapılan araştırmalarda da ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin çok yüksek olmadığı belirlenmiştir (Akin ve Koçak, 2007; Günbayı, 2000; Karakuş, 2008; Taşdan, 2008; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Buna göre elde edilen sonuçlar ile daha önceki araştırmaların sonuçları örtüşmektedir. Bu durum ilköğretim okullarının örgütsel yaşamı açısından olumlu bir durum değildir. Çünkü öğretmenlerin işlerindeki doyumsuzlukları sadece kendilerini değil, okulları da etkilemektedir. Kuruüzüm ve Çelik (2005) araştırmalarında öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyen temel faktörler olarak; iletişim, rehberlik ve meslek memnuniyeti faktörlerini belirlemiştir. Bu bağlamda Türk eğitim sisteminde öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun sebepleri arasında bu faktörlerin önemli bir yerinin olduğu söylenebilir.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri *cinsiyete* göre değişmemektedir. Bu araştırmada cinsiyete göre fark belirlenmemesine rağmen, yapılan araştırmalarda cinsiyete göre fark bulan araştırmalar (Kınalı, 2000; Şahin, 1999) olduğu gibi fark bulmayan araştırmalar da (Akin, 2006; Değirmenci, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) vardır. Yapılan araştırmalarda cinsiyetin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Ancak hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda elde edilen bulgular tutarsızlık göstermiştir (Balci, 1985). Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin *eğitim durumuna* göre de değişmediği belirlenmiştir. Burada eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ile diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler arasında fark olup olmadığı belirlemeye çalışılmış ve fark bulunmamıştır. Farklı araştırmalarda da (Akin, 2006; Değirmenci, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) eğitim durumuna göre fark belirlenmemiştir. Bunun temel sebebi okullarda, iş doyumunu etkileyebilecek unsurların bütün öğretmenler için aynı şekilde algılanması olabilir. İş doyumu ile kişilik özellikleri arasında belli bir ilişki olsa da iş doyumunun temel belirleyicisi örgütten kaynaklanan özelliklerdir. Çünkü iş doyumunu çalışanların iş özellikleri ile ilgili algılarını yansıtmaktadır. Okullarda öğretmenler arasında eğitim fakültesi olanlar ve olmayanlar şeklinde bir ayırım olmadığından böyle bir sonuç çıkması olağandır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri *yaşa* göre değişmemektedir. Aradaki fark anlamlı olmasa da en düşük iş doyumu düzeyine en genç öğretmenler sahiptir ve yaş ilerledikçe iş doyumu artış göstermektedir. Muchinsky'e göre (1983) en düşük iş doyumu en genç çalışanlar tarafından bildirilmekte ve genellikle yaşla birlikte artış göstermektedir. Aslında iş doyumunu zamanla artmamaktadır. Alanyazında yaş ile ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yaşa göre fark bulan araştırmalar (Günbayı, 2000) olduğu gibi fark bulmayan araştırmalar da (Değirmenci, 2006) vardır. Balci'ya göre (1985) yaş ve iş doyumu arasındaki ilişki tutarlı görünmemektedir. Genellikle yaş arttıkça iş doyumunun arttığı ileri sürülse de son zamanlarda yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin "U" şeklinde olduğunu göstermektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Herzberg de iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğriyle açıklamıştır (Durmaz, 2003). Bu araştırmada çalışanların iş doyumunu düzeylerinin *kıdeme* göre değişmediği belirlenmiştir. Daha önce yapılan araştırmalarda da (Akin, 2006; Balci, 1985; Değirmenci, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) kıdeme göre fark belirlenmemiştir. Yaş ile paralel olarak kıdem gruplarında da en düşük iş doyumu düzeyine en az kıdemi olan öğretmenler sahiptir. Bu sonuç yaş değişkeni ile ilgili sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Aydınay da (1996) araştırmasında öğretmenlerin kıdem düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin de arttığını tespit etmiştir.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri okuldaki *öğretmen sayısına* göre değişmektedir. Küçük okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri daha büyük okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksektir. Küçük okullarda öğretmen sayısına bağlı olarak öğrenci sayısı da azdır. Bu okullarda öğretmenlerin birbirlerini ve öğrencilerini daha iyi tanıması muhtemeldir. Bu okullarda ayrıca, öğretmen, öğrenci ve yöneticiler kendi aralarında ve birbirleriyle olan ilişki ve iletişimlerinde

daha sıcak ve yapıcı olabilmektedir (Karakütük ve Tunç, 2004). Bütün bunlar ise çalışanların iş doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Katılımcılar örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda da "orta düzeyde" olumlu görüşe sahiptir. Bu sonuç daha önce yapılan araştırmaların (Atalay, 2005; Ay, 2007; Dönder, 2006; Keskin, 2005; Mercan, 2006; Samancı-Kalaycı, 2007; Ünal, 2003; Yaylacı, 2004; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu, 2008; Yılmaz ve Taşdan, 2009; Yücel, 2006) sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Gerek bu araştırmada gerek daha önce yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri yüksek ya da çok yüksek değildir. Genellikle öğretmenlerin orta düzeyde olumlu görüşe sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak öğretmenlerin daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışına gereksinim vardır. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışları, okulların performans ve verimliliğini artırmada gösterilen gönüllülük esasına dayanan davranışlardır ve bu davranışlar okuldaki pek çok boyutu etkilemektedir (Buluç, 2008).

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri *cinsiyete* göre değişmemektedir. Dönder (2006) ve Yılmaz ve Taşdan da (2009) ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmalarında cinsiyete göre anlamlı fark bulmamıştır. Aquino ve Bommer'e göre (2003) cinsiyet örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı değildir. Ancak daha önce yapılan bazı araştırmalarda (Celep, Polat, Elbir ve Yapıcı, 2004; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003; Ölçüm-Çetin, 2004; Polat, 2007) cinsiyete göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri *eğitim durumuna* göre değişmemektedir. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğerlerinden daha olumlu olmasına rağmen aradaki fark anlamlı değildir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri *yaşa* göre değişmemektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda fark bulan araştırmalar (Celep, Polat, Elbir ve Yapıcı, 2004; Ölçüm-Çetin, 2004) olduğu gibi fark bulmayan araştırmalar da (Polat, 2007) vardır. Fark bulan araştırmalarda yaşı büyük ya da kıdemi fazla olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerinin daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri *kıdeme* göre değişmektedir. Yaş değişkeninde olduğu gibi benzer şekilde kıdem değişkeninde de az kıdemi olan öğretmenlerin görüşleri daha fazla kıdemi olan öğretmenlere göre daha düşüktür. Genç öğretmenlerin kıdemlerinin de daha az olduğu düşünüldüğünde bu iki sonuç kendi içinde de tutarlıdır. Daha önce yapılan araştırmalarda kıdeme göre fark bulan araştırmalar da (Celep, Polat, Elbir ve Yapıcı, 2004; Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003; Dönder, 2006) bulmayan araştırmalar da (Polat, 2007; Yılmaz ve Taşdan, 2009) vardır.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri okuldaki *öğretmen sayısına* göre değişmemektedir. Küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri daha büyük okullarda görev yapan öğretmenlerden daha olumludur. Ancak aradaki fark anlamlı değildir. Polat da (2007) araştırmasında ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okuldaki öğretmen sayısına göre değişmediğini belirlemiştir. Okul büyüklüğünün bir ölçüsü olarak öğretmen sayısı, okuldaki ilişkilerin temel belirleyicilerinden biridir. Çünkü küçük okullarda kişiler arası ilişkiler daha sıcak ve yakın olabilmektedir. Bu araştırmada öğretmen sayısı az olan okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri daha olumludur. Ancak aradaki fark anlamlı değildir.

Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmaktadır. Elde edilen bu sonuç alanyazındaki araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Alanyazındaki, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli bir öncülü

olduğu bilgisi bu araştırmada da doğrulanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük araştırmalara göre, iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır (Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993; Organ ve Lingl, 1995; Sezgin, 2005; Smith vd., 1983; Wagner ve Rush, 2000; Yılmaz ve Taşdan, 2009). Ancak Ünal (2003) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, hayat doyumunu, örgütsel adalet, güçsüzlük gibi faktörleri de hesaba katarak incelemiş ve iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına doğrudan bir etkisinin olmadığını belirlemiştir. Ünal'ın (2003) bu bulgusu alanyazındaki bulguların tam tersi bir durumu göstermektedir. Ünal (2003) araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan iki model çizmiş ve bu modellerin bu ilişkiyi ne kadar açıkladığını belirlemeye çalışmıştır. Çizilen bu modellerde hayat doyumunu, örgütsel adalet, güçsüzlük gibi diğer faktörler de dikkate alındığı için iki değişken arasındaki ilişki belirlenememiş olabilir. Ancak bu araştırmadan elde edilen bulgular ve alanyazındaki bulgular bir arada değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Öğretmenler iş doyumunu ile ilgili olarak, kendilerini en az tatmin eden konuların; rekabet fırsatı, aldığı paranın adilliği, geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirebilme derecesi ve aldığı maaşın miktarı olduğunu belirtmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak da öğretmenlerin genellikle mesai saatleri dışında gerçekleştirilecek etkinliklere katılmada gönüllü olmadıkları belirlenmiştir. Bu öğretmenlik mesleğinin daha çok eğitim-öğretim ile ilgili algılanmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca iş doyumunu konusunda ortaya çıktığı gibi, öğretmenler gelirlerinin yeterli olmadığını düşünerek, ders dışı etkinliklere katılmakta gönüllü olmayabilirler. Buna göre öğretmenlerin gelir durumlarının iyileştirilmesinin gerektiği önerilebilir. Ancak Herzberg, Çift Etmen Teorisinde, maddi imkanların hijyen faktörü olduğunu ve bu faktörlerin karşılanmamasının memnuniyetsizlik yarattığını, ancak iyileştirilmesinin performansı fazla etkilemediğini ileri sürmüştür. Bu bağlamda, bundan sonraki araştırmalarda motivasyon kaynakları ile iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

Kaynakça

- Akın, U. (2006). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13 (51), 353–370.
- Aquino, K. ve Bommer, W. H. (2003). Preferential mistreatment: how victim status moderates the relation between organizational citizenship behavior and workplace victimization. *Organization Science*, 14 (4), 374–385.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ay, B. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydınay, A. (1996). İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ayık, A. (2000). İlköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Erzurum ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Baker, G. A. (1992). Community college climate: the signature of a movement. In G. A. Baker & Diğerleri (Eds.), *Cultural leadership* (pp. 17-43). Washington, D.C.: Community College Press.
- Balcı, A. (1983). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 575-586.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumunu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2005). *Eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Yayıncılık.
- Balkar, B. (2009). The opinions of teachers on the effects of the administrative behaviors of school principals on teachers' job satisfaction. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 18 (2), 273-282.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and good soldier: the relation between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-595.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 571-602.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Celep, C., Polat, S., Elbir, N. ve Yapıcı, E. (2004). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya. 6-9 Temmuz 2004.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17, 39-54.
- Çetinkanat, A. C. (1988). Örgütsel iklim ve iş doyumunu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı*. (Çev: K. Tosun vd.). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Değirmenci, S. (2006). Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88, 35-44.
- DiPaola, M. F. ve Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relation to school climate. *Journal of School Leadership*, 11 (5), 424-447.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. ve Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: the OCB scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.), *Educational leadership and reform* (pp. 319-342). Greenwich, CN: Information Age.
- Dönder, H. H. (2006). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bürokrasi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Durmaz, I. (2003). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık, Türk silahlı kuvvetlerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 13–23.
- Gençer, A. (2002). Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249–270.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Hackman, J. R. ve Oldman G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Karakuş, M. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karakütük, K. ve Tunç, B. (2004). Okul büyüklüğü-sınıf büyüklüğü. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 9–22.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karslı, M. D. ve İskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1 (2009), 2252–2257.
- Keskin, S. (2005). Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kınalı, G. (2000). Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci mertebeye faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146.
- Lawler, E. E. (1991). Satisfaction and behavior. In B. M. Staw (Edt.), *Psychological dimensions of organizational behavior*. (pp. 107-124). New York: Macmillan Publishing Company.
- Lunenberg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: concepts and practices*. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- McFarlin, D. B. ve Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *The Academy of Management Journal*, 35 (3), 626–637.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relation between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46 (6), 759–776.
- Motowidlo, S. J. (1996). Orientation toward the job and organization. In K. R. Murphy (Edt.), *Individual differences and behaviour in organizations*. (pp. 175-208). San Francisco: Jossey-Bass.
- Muchinsky, P. M. (1983). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology*. San Diego, CA: Academic Press.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Books, Canada.
- Organ, D. W. ve Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339–350.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Polat, S. (2007). Örgütsel güven, adalet ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. (Çev: S. A. Öztürk). Eskişehir: ETAM A.Ş.
- Rollinson, D. ve Broadfield, A. (2002). *Organisational behavior and analysis: an integrated approach*. New York: Prentice Hall.
- Samancı-Kalaycı, G. (2007). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317–339.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 143–168.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (44), 653–663.
- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding organizational citizenship behavior in schools: the relation between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649–659.
- Şahin, İ (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tang, T. L. ve Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advanced Management Journal*, 61 (3), 25–32.
- Taşdan, M. (2008). Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyum ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (147), 54–70.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87–96.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Ünal, Z. (2003). Öğretmenlerde **iş doyum**u ve **örgütsel vatandaşlık**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship' behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37 (4), 765–802.
- Wagner, S. L. ve Rush, C. M. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), 379–391.

- Williams, L. ve Anderson, S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Yalçinkaya, M. (1996). Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu. Yayınlanmamış Araştırma. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İzmir.
- Yaylacı, A. F. (2004). İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin **örgütsel yurttaşlık** davranışları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, B. (2001). Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Relationship between organizational justice, organizational trust and organizational citizenship behaviors in secondary schools in Turkey. In İ. Duyar & A. Normore (Eds.), *Advances in educational administration - Volume 13* (pp. 223–248). USA: Emerald Group Publishing Limited.
- Yılmaz, K. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3 (5), 775–780.
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47 (1), 108–126.
- Yücel, G. F. (2006). Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

EXTENDED ABSTRACT

Organ (1988) defined organizational citizenship behaviors as the ones which are not overtly handled by the formal rewarding system of an organization, but are voluntary, individual behaviors that support the efficient mechanism of the organization. Job satisfaction can be defined in different ways such as the extent to which employees are happy and satisfied with their jobs (Hackman and Oldham, 1975); individual pleasure and positive feelings as a result of job self-assessment and experience assessment (Locke, 1976 Cited in: Rollinson and Broadfield, 2002); satisfaction or dissatisfaction with jobs (Davis, 1988) and personal job satisfaction level (Muchinsky, 1983). According to studies attempted to examine the relationship between organizational citizenship behaviors and job satisfaction, there is a positive moderate correlation between job satisfaction and organizational citizenship behaviors (Bateman and Organ, 1983; Moorman, 1993; Organ and Lingl, 1995; Sezgin, 2005; Smith Organ and Near, 1983; Wagner and Rush, 2000; Yılmaz and Taşdan, 2009). In this context, job satisfaction is one of the initiators of organizational citizenship behaviors. According to Yaylacı (2004), organizational citizenship behaviors are not likely to appear in organizations where job satisfaction is not sufficient. Job satisfaction is considered to be one of the initiators of the employee-organization relationship as a part of organizational citizenship behaviors (Yaylacı, 2004). However, most of the studies which attempted to examine the relationship between organizational citizenship behaviors and job satisfaction were conducted in non-educational organizations. Although there have been studies in educational organizations (Somech and Drach-Zahavy, 2000; Ünal, 2003), the number of the research is insufficient.

The aim of the present study is to examine the relationship between job satisfaction levels of primary school teachers and organizational citizenship behaviors. The sample of the study consisted of 308 primary school teachers in Kütahya city centre. In the study, "Job Satisfaction Scale" and "Organizational Citizenship Scale" were used as data gathering instruments. For data analysis, descriptive statistics, MANOVA and Pearson correlation analysis were used.

According to the findings obtained from the study, the job satisfaction level of the teachers was "moderate" ($\bar{X}=3.11$). In the previous studies, it was observed that job satisfaction levels of teachers were not very high (Akin and Koçak, 2007; Günbayı, 2000; Karakuş, 2008; Taşdan, 2008; Taşdan and Tiryaki, 2008). According to the findings on the present study, the organizational citizenship behaviors of the teachers were at a "moderate" level ($\bar{X}=3.52$). This result is consistent with those from the previous studies (Atalay, 2005; Ay, 2007; Dönder, 2006; Keskin, 2005; Mercan, 2006; Samancı-Kalaycı, 2007; Ünal, 2003; Yaylacı, 2004; Yılmaz and Çokluk-Bökeoğlu, 2008; Yılmaz and Taşdan, 2009; Yücel, 2006).

According to MANOVA results, job satisfaction levels and organizational citizenship behaviors of the participants did not differ according to gender ($\lambda=.98$; $F_{(2-305)}=2.43$; $p>.01$); educational background ($\lambda=.99$; $F_{(2-305)}=0.38$; $p>.01$) and age ($\lambda=.99$; $F_{(2-305)}=1.40$; $p>.01$), but differed according to seniority ($\lambda=.93$; $F_{(2-305)}=3.73$; $p<.01$) and the number of teachers at school ($\lambda=.96$; $F_{(2-305)}=5.22$; $p<.01$). The views of the participants about organizational citizenship behaviors differed according to seniority [$F_{(3-304)}=6.06$; $p<0.01$]. Job satisfaction levels of the participants differed according to the number of teachers at school [$F_{(1-306)}=9.41$; $p<0.01$]. A moderate but significant positive correlation between the job satisfaction levels of the participants and their views about organizational citizenship behaviors [$r=.52$; $p>.01$] was observed. Accordingly, it might be suggested that the higher the teacher job satisfaction level is, the more positive the views about organizational citizenship behaviors will be. When the determination coefficient ($r^2=0.27$) is taken into account, it might be suggested that 27% of the total variance in the views about organizational citizenship behaviors is explained by the job satisfaction level.